

Gbk 2022/11/21 B-GBK I/293/22

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.11.2022

Norm

§20b B-GIBG

1. B-GIBG § 20b heute
2. B-GIBG § 20b gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Verletzung des Benachteiligungsverbot

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 eine Teamleitung in der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl dadurch diskriminiert worden sei, dass gegen das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG verstoßen worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Feststellung der Nichteignung von A im Verfahren zur Besetzung der Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters in der Regionaldirektion X des BFA und die Vergabe der Funktion an B stellt eine Diskriminierung von A durch Verletzung des Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Die Antragstellerin sei seit ... Vertragsbedienstete des Bundes, seit ... sei sie im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion (RD) für X, als Referentin/Caseownerin beschäftigt. Dabei handle es sich um eine Tätigkeit im gehobenen Dienst mit der Arbeitsplatzbewertung v2/...

Aufgrund der Veröffentlichung im Intranet des BMI habe sich A am ... um die Funktion einer Teamleiterin mit der Arbeitsplatzbewertung A2/... bzw. v2/... beworben und in der Bewerbung auch darauf hingewiesen, dass sie sich bereits im Jahr ... um eine entsprechende Stelle beworben habe, ihr jedoch „gleichheitswidrig“ ein Bewerber vorgezogen

worden sei. A habe deshalb einen Antrag bei der B-GBK gestellt. Der damalige Behördenleiter habe A damals zu verstehen gegeben, dass sie, wenn sie den Antrag an die B-GBK nicht zurückziehe, auch in Zukunft keine Stelle als Teamleiterin bekommen werde. Diesen Sachverhalt habe A in einem Aktenvermerk (dem Antrag angeschlossen) als Gedächtnisstütze vermerkt. Die Kommission habe in ihrem Gutachten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt, und in der Folge habe die Antragstellerin auch Schadenersatz erhalten.

Zwischenzeitlich sei die Antragstellerin von Amts wegen versetzt und statt mit ...- mit ...sachen betraut worden. Sie habe sich gegen diese Versetzung nicht gewehrt, um ihr zukünftiges berufliches Fortkommen nicht (noch) weiter zu gefährden. Es bestehe der Eindruck, dass man A mit der Versetzung „aus dem Weg haben“ wollte, um eventuelle künftige Bewerbungen zu verhindern bzw. die Chancen auf eine gewünschte Panstelle zu schmälern.

Die gegenständliche Funktion sei bis dato nicht mehr mit den der Antragstellerin vorgezogenen Männern besetzt gewesen, sondern habe B die Funktion interimistisch wahrgenommen, mit ... sei sie definitiv mit der Funktion betraut worden, wovon die Antragstellerin mit ... schriftlich verständigt worden sei.

In der InteressentInnensuche seien von den Bewerbern und Bewerberinnen neben der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen die Reifeprüfung oder die Beamten-Aufstiegsprüfung und die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr) A2 bzw. v2 verlangt worden. Als besondere Anforderungen seien genannt gewesen:

1. Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur
2. Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts
3. Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen
4. Tragen hoher rechtlicher Verantwortung
5. Bereitschaft zur fachlichen, auch interdisziplinären Weiterbildung
6. Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit
7. Hohe physische und psychische Belastbarkeit
8. Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren
9. Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz
10. Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst
11. Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englisch)

Als mit dem Arbeitsplatz verbundene Aufgaben seien genannt gewesen:

...
...
...
...
...
...

Im Antrag wurde weiter ausgeführt, A habe ... die Reifeprüfung absolviert und sei seit über ... Jahren in Vollzeit für den Bund tätig. Einen wesentlichen Teil davon sei sie mit fremden- und asylrechtlichen Materien befasst gewesen, sodass sie in diesem Bereich umfangreiche Kenntnisse besitze. Im Vergleich zu allen anderen Referenten in der RD X sei sie am längsten einschlägig tätig. In Bezug auf ihre Eignung werde auf den Lebenslauf, die Empfehlungen und Zeugnisse sowie auf das Vorbringen im Verfahren vor der B-GBK im Jahr ... verwiesen. Besonders hervorzuheben sei As hohe Motivation zur Weiterbildung und zur Leistung von Journaldiensten. A erfülle somit sämtliche Anforderungen der Stellenausschreibung. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin sei erst nach A zum BFA gekommen und habe zuvor

ausschließlich Exekutivdienst versehen. Die Antragstellerin sei weiters auch aufgrund des Abschlusses der geforderten Grundausbildung für die VwGr A2 bzw. v2 besser qualifiziert als die erfolgreiche Mitbewerberin. Weiters zeichne sich die Antragstellerin gegenüber der gegenwärtigen Stelleninhaberin auch durch eine besonders hohe Belastbarkeit aus.

Für A wäre die Funktion der Teamleiterin ein beruflicher Aufstieg gewesen, sie hätte in einer leitenden Position mehr Verantwortung übernehmen können und einen höheren Verdienst erzielt. Bei der wiederholten, sachlich nicht gerechtfertigten Nichtberücksichtigung der Antragstellerin könne es sich folglich - insbesondere im Hinblick auf die beschriebene Ankündigung des Behördenleiters im Jahr ..., nämlich A werde, wenn sie den Antrag an die B-GBK nicht zurückziehe, auch in Zukunft nicht mehr berücksichtigt werden - nur um eine Folgediskriminierung iSd § 20b B-GIBG handeln.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

InteressentInnensuche; Bewerbung der Antragstellerin mit „Lebenslauf“; Ablehnungsschreiben vom ...; Aktenvermerk der Antragstellerin vom ...

Dem Lebenslauf ist zu entnehmen, dass A von ... bis ... bei der (damaligen) Bundespolizeidirektion ... tätig war, und zwar in der ...abteilung, in der ... Abteilung und in der Abteilung für ..., im ... erfolgte die Versetzung zur (damaligen) Sicherheitsdirektion für ... Von ... bis ... hatte sie eine Planstelle des Gehobenen Dienstes („...“) im Referat für „...“ inne. Ab ... war sie Referentin im Fachbereich ... (... Abteilung) bei der Landespolizeidirektion X. Mit ... wurde sie „Caseowner“ im BFA, mit ... sei sie zur Ast X versetzt worden.

In ihrer Bewerbung führte A eingangs aus, dass sie sich bereits bei der Gründung des BFA um eine Stelle als Teamleiterin bemüht habe, die Wahl aber auf Bedienstete des damaligen Bundesasylamtes gefallen sei. Auch bei der Teamleiterbesetzung im Jahr .../... sei die Entscheidung auf eine andere Person gefallen, dies gleichbehandlungsrechtswidrig, wie die B-GBK festgestellt habe (Gutachten der Bewerbung angeschlossen).

Ihre große Bereitschaft für Journaldienste und Rufbereitschaft habe sie damals schon kundgetan und seit ... auch unter Beweis gestellt. Sie habe sich seit Beginn des 24-Stunden-Journaldienstes (JD) als einzige Person der RD X bereit erklärt, diesen zu übernehmen und habe - bis zu ihrem Mutterschutz im ... - ausnahmslos alle 24-Stunden-JD, die von der RD X abzudecken gewesen seien übernommen, teilweise auch noch Dienste für andere RDen. Nach der Geburt ... im Jahr ... sei sie nach ... als Vollbeschäftigte in den Dienst zurückgekommen.

Weiters führte A aus, dass ihr bei ihrer letzten Bewerbung um die Teamleitung zur Last gelegt worden sei, keine praktische Erfahrung im ...bereich zu haben. Es sei allerdings vom damaligen Regionaldirektor gewünscht gewesen, dass sie zusammen mit einem anderen Caseowner das ... (Schwerpunkt im Team ...) aufbaue.

Zu erwähnen sei, dass sie im Jahr der Karenz für ... Stunden/Woche im BFA tätig geblieben sei, da sie den Anschluss nicht verlieren habe wollen.

Im ... sei ihr nahegelegt worden, den ...-Bereich zu verlassen, sie habe also den Dienst in der Ast X mehr oder weniger antreten müssen. Wenn sie nicht eingewilligt hätte, wäre sie versetzt worden. Mittlerweile habe sie sich sehr gut auch im Bereich ... eingearbeitet. Sie könne nun damit „punkten“, dass sie ab ... in der Ast X ...akten bearbeitet und auch umfangreiche Kenntnisse im Bereich des ... habe. Zuletzt habe sie aufgrund interner Aktenzuteilungsänderungen und akuten Personalmangels in der Ast zu 90 Prozent ...akten in allen Bereichen bearbeitet.

Als sie im Jahr ... nach ihrer Karenzzeit wieder in den Dienst zurückgekehrt sei, habe sie den Eindruck gewonnen, dass man sie gezielt aus dem ...bereich ausgrenze, um sie von einer Bewerbung um die Teamleitung abzuhalten bzw. ihre Chance auf den Erfolg einer Bewerbung zu schwächen.

Mit dem Thema ... sei sie schon in der Sicherheitsdirektion für X in 2. Instanz betraut gewesen. Aufgrund der Auflösung der Sicherheitsdirektion sei sie zur Landespolizeidirektion X, in die EGFA, gewechselt. Insgesamt sei sie nun von den bisherigen Referenten am meisten mit der Materie Fremden- und Asylrecht beschäftigt.

Im ... habe sie das ... Dienstjahr vollendet.

Der Bewerbung waren zwei Empfehlungsschreiben angeschlossen.

Die Direktion des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) gab mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag ab, in der zunächst klargelegt wurde, dass der „eigentliche“ Behördenleiter der Direktor des BFA ... sei (und nicht der Leiter einer RD des BFA).

Anschließend wurde ausgeführt, dass es durch die hohe Anzahl ... in den Jahren ... und ... zu Verfahrensrückständen gekommen sei, weshalb in den Folgejahren ein Schwerpunkt auf die Abarbeitung dieser Verfahren gelegt worden sei. Die Außenstelle (ASt) X, die auf die Bearbeitung von ... spezialisiert sei - 100 % der dort eingesetzten Referentinnen würden ...angelegenheiten bearbeiten - sei daher mit ausreichenden Personalressourcen auszustatten gewesen, weshalb A in die ASt X versetzt worden sei. Nach ho. Kenntnisstand liege zur Versetzung keine Beschwerde von A im Dienstweg vor. Der Eindruck, man habe die Kollegin damit für künftige Bewerbungen aus dem Weg haben wollen, sei nicht nachvollziehbar, zumal sich die Bediensteten auf ausgeschriebene Stellen im gesamten Bundesgebiet bewerben könnten, wobei auch angemerkt werde, dass die gegenständliche Teamleitungsstelle in jener Organisationseinheit situiert sei, in der A ihren Dienst versehe. Der - an sich nicht nachvollziehbaren - Logik des Antrages folgend, hätte sich durch die Versetzung in die ASt X die Chance für eine Teamleitung demnach vergrößern müssen. Tatsächlich habe die Versetzung keinerlei Auswirkungen auf die Chancen einer künftigen Bewerbung gehabt.

Die Bewertung und die darauf basierende Reihung der Bewerberinnen seien der Beilage „Kriterien der Eignung - Reihung.pdf“ zu entnehmen. Klar zum Ausdruck komme dabei, dass sich durch das Fehlen einer allgemeinen Grundausbildung eine schlechtere Qualifizierung von B gegenüber der Antragstellerin nicht nachvollziehen lasse. Hohe Belastbarkeit, insbesondere psychische Belastbarkeit, zeichnen beide Bewerberinnen aus.

Eine Folgediskriminierung könne weder durch den damaligen Leiter der RD X, der bereits vor der Interessent/innensuche vom ... in den Ruhestand getreten sei, noch durch den Behördenleiter erfolgt sein, da Letzterer das BFA mit Ablauf des ... verlassen habe. Der aktuelle Leiter der RD X, ..., habe im Jahr ... keine leitende Funktion in der RD X innegehabt und sei mit Personalangelegenheiten bis zu seiner Ernennung als Regionaldirektor nicht befasst gewesen. Der amtierende Direktor des BFA ... sei bereits der ... Nachfolger des damaligen Behördenleiters, seit ... Angehöriger des BFA und seit seiner Ernennung zum Direktor des BFA ... mit den Personalagenden des BFA befasst. Der Vorwurf einer Folgediskriminierung werde daher als konstruiert betrachtet und lasse sich „nach vernünftigen Maßstäben“ nicht nachvollziehen, zumal die damalige Gutachtenserstellung durch die B-GBK als gerechtfertigt anzusehen sei.

Der Stellungnahme waren folgende Beilagen angeschlossen:

Bewerbung von B, „Checkliste für Führungskräfte Beurteilungskriterien“, „Kriterien der Eignung Reihung“, die Zustimmungen der Direktion, der Gleichbehandlungsbeauftragten und des Fachausschusses zur geplanten Stellenbesetzung.

B gab in ihrer Bewerbung bzw. dem Lebenslauf an, ... in den Exekutivdienst eingetreten zu sein. Von ... bis ... sei sie Sicherheitswachebeamtin in zwei Polizeiinspektionen in ... und im ... gewesen. Im Jahr ... habe sie den Dienst in der RD X des BFA begonnen, im ... habe sie interimistisch die Funktion einer Teamleiterin (Arbeitsplatzbewertung A2/...) übertragen bekommen.

Zwischen ... und ... und zwischen ... und ... habe sie im Rahmen von Dienstzuteilungen an Auslandseinsätzen teilgenommen. Von ... bis ... sei sie dem BMI für das Projekt „...“ Subteam „...“ dienstzuteilt gewesen. Von ... bis ... habe sie aufgrund einer Dienstzuteilung zum Bundeskriminalamt im Rahmen der SOKO ... „...“ wahrgenommen.

Im BFA sei sie in den vergangenen ... Jahren in allen wesentlichen Bereichen, vom Asylverfahren über Fremdenwesen bis hin zum Vollzug, tätig gewesen. In den ... Jahren der Leitung des Teams ... sei sie schwerpunktmäßig mit ... und ... befasst gewesen.

Die „Checkliste Beurteilungskriterien“ enthielt folgende Ausführungen bzw. Anordnungen:

„-Qualifikation (Studium, Reifeprüfung, abgeschlossene Schulbildung):

o In dieser Kategorie hat idR keine Punktevergabe zu erfolgen

o Verfügt der/die Bewerber/in über den geforderten Abschluss, ist dies mit „ja“ zu vermerken, wenn nicht „nein“ (gegebenenfalls unter Angabe der Art des Abschlusses)

o Es hat somit keine Gewichtung nach der angenommenen „Qualität“ des Abschlusses zu erfolgen.

- Punktevergabe und Begründung:

o Für jedes Kriterium sind Punkte (0-5) nach folgendem Schema zu vergeben:

0 = Kriterium nicht erfüllt

1 = Kriterium in äußerst geringem Ausmaß erfüllt

2 = Kriterium in geringem Ausmaß erfüllt

3 = Kriterium ausreichend erfüllt

4 = Kriterium in hohem Ausmaß erfüllt

5 = Kriterium im höchsten Ausmaß erfüllt

o Für jedes einzelne Kriterium ist die Punktevergabe anhand der aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlichen bzw. iRd Bewerbungsgesprächs abgeleiteten Informationen des/der jeweiligen Bewerbers/in ausführlich und nachvollziehbar zu begründen („liegt vor“, „siehe Bewerbungsunterlagen“, „recht gut“, „eher gut“, „ganz ok“, etc. ist nicht ausreichend).

o WICHTIG: Die Vergabe von Punkten ersetzt nicht die Beschreibung - vielmehr müssen sich die vergebenen Punkte direkt aus der vorgenommenen Beschreibung ableiten lassen!

o Es ist stets auf eine einheitliche, diskriminierungsfreie und schlüssige Beschreibung der verschiedenen Bewerber/innen anhand der Beurteilungskriterien zu achten. Die Beschreibungen müssen in sich und im Vergleich zu den Beschreibungen der Mitbewerber/innen stimmig sein. Werden Mitbewerber/innen miteinander verglichen, muss erkennbar sein, warum der Vergleich genau in diesem Kriterium erfolgt und warum genau jene Bewerber/innen miteinander verglichen werden, sofern es mehr als zwei Bewerber/innen gibt und nicht alle Bewerber/innen im Rahmen des betreffenden Kriteriums miteinander verglichen werden.

o In der Beurteilung dürfen daher insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

Geschlecht

Weltanschauung

Religion

Ethnische Zugehörigkeit

Sexuelle Orientierung

Lebensalter

Teilbeschäftigungen bzw. herabgesetzte Wochendienstzeit oder die Absicht, eine solche in Anspruch zu nehmen

Familienstand

Zeitliche Belastungen durch Betreuungspflichten

Bestehende Schwangerschaft oder bestehendes Beschäftigungsverbot

Bestehende oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (Karenzen, ...)

- Eignung in % und Reihung:

o Die pro Kriterium vergebenen Punkte sind zusammen zu zählen und bei „Gesamtpunktezahl“ einzutragen.

o Die Eignung in Prozent ist anhand der vergebenen Punkte auszurechnen.

o Ausgehend von der erreichten Prozentpunktezahl ist anhand nachfolgender Legende die Eignung in Worten anzuführen.

85 - 100%

Im höchsten Ausmaß geeignet

70 - 84 %

In hohem Ausmaß geeignet

50 - 69%

In geringerem Ausmaß geeignet

0 - 49%

Nicht geeignet

o Daraus ergibt sich die in die „Rangliste“ einzutragende Reihung. Aufgrund fehlender Qualifikationen (Abschlüsse) oder aus anderen Gründen (zB kein aufrechtes Bundesdienstverhältnis) ausgeschiedene Bewerber/innen sind hier nicht anzuführen.

o ACHTUNG: Im Idealfall weist nur ein Bewerber eine Eignung imhöchsten Ausmaß auf. Sollten mehrere Personen die 85 Prozentpunkte überschreiten, muss aus der Beschreibung ein nachvollziehbarer Unterschied erkennbar sein.“

Die Eignungsbeurteilung wurde unter dem Titel „Kriterien der Eignung für die Besetzung des Arbeitsplatzes RD X – Teamleiter/in A2/... bzw. v2/...“ wie folgt dargestellt:

Anforderungen gem. Ausschreibungstext

Erfüllung der Anforderung durch Bewerber/in:

Name Bewerber/in: B

Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Zeitraum der Verwendung):

... Eintritt Bundesdienst – PGA ...

...-... Polizeidienst (unterschiedliche Dienststellen sowie Projekteinsätze im In- und Ausland)

2014-laufend BFA RD X V2

1.

Reife- oder Beamten-Aufstiegsprüfung

ja

2.

Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften (insb. Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU Richtlinien und EU Verordnungen) sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts, VwGH, VfGH, EuGH und EGMR

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

3.

Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneter Dienststellen

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

4.

Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

5.

Tragen hoher rechtlicher Verantwortung

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

6.

Bereitschaft zur fachlichen, auch interdisziplinären Weiterbildung

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

7.

Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit

....

Punkte: (...)

8.

Hohe physische und psychische Belastbarkeit

Beschreibung:

Punkte: (...)

9.

Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

10.

Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

11.

Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

12.

Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englische)

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

Gesamtpunkteanzahl

... von 55

= Eignung in %

87 %

Eignung in Worten:

Im höchsten Ausmaß geeignet

Anforderungen gem. Ausschreibungstext

Erfüllung der Anforderung durch Bewerber/in:

Name Bewerber/in: A

Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Zeitraum der Verwendung):

... Eintritt Bundesdienst – ... als V4

... Überstellung V3

... Überstellung V2

...-laufend BFA RD X V2

1.

Reife- oder Beamten-Aufstiegsprüfung

ja

2.

Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften (insb. Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU Richtlinien und EU Verordnungen) sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts, VwGH, VfGH, EuGH und EGMR

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

3.

Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneter Dienststellen

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

4.

Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

5.

Tragen hoher rechtlicher Verantwortung

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

6.

Bereitschaft zur fachlichen, auch disziplinären Weiterbildung

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

7.

Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit

Beschreibung:

Punkte: (...)

8.

Hohe physische und psychische Belastbarkeit

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

9.

Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

10.

Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

11.

Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

12.

Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englische)

Beschreibung:

...

Punkte: (...)

Gesamtpunktezahl

... von 55

= Eignung in %

47 %

Eignung in Worten

Nicht geeignet

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ...

nahmen die Antragstellerin mit ihrem Rechtsanwalt ... (...), als Dienstgebervertreter ... und als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen, weshalb sie glaube, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt worden sei, weil sie vor Jahren die B-GBK angerufen habe, führte A aus, dass sie bei ihrer Rückkehr aus der Karenz kein Büro gehabt habe und einen Monat lang auf keiner internen Liste gestanden sei, von ihr - schriftlich - angeforderte Akten habe sie nicht bekommen. Als sie aus einem Pflegeurlaub zwei Tage früher zurückgekommen sei, sei ihr das vorgeworfen worden. In dem ... Jahr ihrer Karenz habe sie ... Stunden pro Woche gearbeitet, um den Anschluss nicht zu verlieren, und es habe geheißen, sie sei keine vollwertige Arbeitskraft. Seit der Rückkehr aus der Karenz sei sie von ... bis ... Uhr im Dienst, denn sie habe einen Betreuungsplatz für ihr Kind von ... bis ... Uhr. Sie mache Journaldienst, teilweise sogar unter der Woche, obwohl sie als alleinerziehende Mutter keinen machen müsste. Man habe sie aus dem ...team weghaben wollen, die gleichen Leute wie vor ... Jahren. Nach der Karenz habe sie plötzlich reine ...akten machen müssen, obwohl sie immer im ... gearbeitet habe. Wenn sie nicht freiwillig in die ASt gewechselt wäre, hätte sie die Weisung erhalten, das habe ihr der jetzige Regionaldirektor ... mitgeteilt. Dass sie zum Wechsel in die ASt gedrängt worden sei, habe sie in einem Aktenvermerk festgehalten. Als die Ausschreibung gekommen sei, habe sie sich beworben. Die jetzige interimistische Außenstellenleiterin habe gesagt, dass sie sich keine Chancen ausrechnen solle, denn es würden jene Leute weiterarbeiten, die bisher in dem Bereich gearbeitet haben. Sie habe die Ausbildung im ...bereich gemacht, weil ihr „damals“ angekreidet worden sei, dass ihr dieser Bereich fehle, und jetzt sei sie eine der wenigen Caseowner, die alles machen. B komme aus der Sicherheitswache bzw. der Exekutive, sie (die Antragstellerin) sei seit ihrem ... Lebensjahr im Verwaltungsdienst, habe sehr viele Jahre als Referentin in v2 gearbeitet, und jetzt zähle das alles nichts, obwohl sie den „...bereich“ aufgebaut habe. Circa ... Wochen nach ihrer Bewerbung, vor ..., habe sie zu Mittag einen Anruf erhalten, dass sie in 20 bis 30 Minuten ein Bewerbungsgespräch haben werde, und sie habe daraufhin von der ASt in die Regionaldirektion zu ... fahren müssen. Das Gespräch habe, wie bei den anderen Bewerberinnen auch, ungefähr zwei Stunden gedauert, wobei sie mit dem Leiter der RD X alleine gewesen sei. Er habe die Paragraphen Wort für Wort wissen wollen, aber so arbeite kein Mensch. Nach dem Bewerbungsgespräch habe ihr

eine Kollegin zwischen Tür und Angel gesagt, dass B die Teamleitung bekommen werde. Zwei Tage später habe es der Leiter der RD X intern bekanntgegeben, und nachdem sie gesagt habe, dass sie eine schriftliche Verständigen erhalten müsste, habe sie ein paar Wochen später eine offizielle Bestätigung erhalten.

Der Dienstgebervertreter führte auf die Frage nach dem Besetzungsverfahren aus, dass man sich über die Jobbörse bewerben könne und zusätzlich die Bewerbung im Dienstweg einbringen müsse. Seit ... sei das BFA nicht mehr Dienstbehörde, es gebe keine Personalabteilung, die Entscheidungen würden letztlich im BMI getroffen. Das BFA erhalte von der Dienstbehörde die Bewerbungen mittels elektronischem Akt, und die jeweilige Organisationseinheit bekomme den Auftrag, die Bewerbungsgespräche zu führen. Dafür gebe es für jeden Arbeitsplatz eine Art Checkliste, d.h. ein Raster mit den Kriterien, nach denen die Führungskräfte die Bewertungen der Bewerber und Bewerberinnen vorzunehmen haben. Die Bewertungen müssten nachvollziehbar sein, d.h. es müsse dargelegt werden, warum wie viele Punkte vergeben worden seien. Der elektronische Akt gehe dann zur Direktion, die die Nachvollziehbarkeit prüfe, eventuell werde Rücksprache gehalten und würden Korrekturen vorgenommen, und dann werde „die Sache“ (= der Besetzungsvorschlag) dem Direktor des BFA zur Entscheidung vorgelegt. Der Vorschlag entspreche zu 99,99 % der Fälle dem des Vorgesetzten. In seltenen Fällen werde die Stopp-Taste gedrückt, weil Bewertung und Ergebnis nicht schlüssig sei. Schließlich würden zwei Fachabteilungen im BMI mit dem Akt befasst. Diese beiden Stellen würden „ihren Teil“ prüfen, manchmal gebe es Rückfragen zu Bewertungen. Dann werde die Entscheidung des Direktors durch die Dienstbehörde umgesetzt.

Die Vorsitzende führte aus, dass von den Bewerbern und Bewerberinnen u.a. die „Erfüllung der für die Verwendung als A2/V2-Bedienstete/r erforderliche Grundausbildung“ gefordert worden sei. B habe diese Ausbildung nicht abgeschlossen, daher stelle sich die Frage, ob die Bewerberin nicht automatisch ausgeschieden werden hätte müssen bzw. weshalb darüber hinweggesehen worden sei, dass die Bewerberin die Prüfung nicht absolviert habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, er vermutet, „dass es sich so eingebürgert hat“, mehr dürfe man ihn nicht fragen, denn er sei nicht die Dienstbehörde. Man müsse auch die Realität sehen, vielen Kolleginnen und Kollegen sei es nicht möglich gewesen, diese Ausbildung zu machen.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass in der „Checkliste“ die Grundausbildung gar nicht mehr aufscheine, worauf der Dienstgebervertreter bemerkte, dass der Raster als Leitfaden für das Bewerbungsgespräch diene, absolvierte Prüfungen, die ohnehin dem Personalakt zu entnehmen seien, seien dabei nicht die entscheidenden Punkte.

Die Vorsitzende hielt fest, dass die Antragstellerin für das Kriterium „Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften [...] sowie der maßgeblichen Judikatur ...“ (Punkt 2) keinen einzigen Punkt bekommen habe. Ihre

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at