jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2024/4/11 B-GBK II/234/24

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.04.2024

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

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

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der Fachbereichsleitung „X" in der Abteilung X der Landespolizeidirektion X (LPD X) aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der Fachbereichsleitung „X" in der Abteilung römisch zehn der Landespolizeidirektion römisch zehn (LPD römisch zehn) aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B (= Mitbewerberin) zur Fachbereichsleiterin „X" in der Abteilung X der LPD X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar. Die Bestellung von B (= Mitbewerberin) zur Fachbereichsleiterin „X" in der Abteilung römisch zehn der LPD römisch zehn stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG dar.

Begründung

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

Folgendes aus:

Sie habe sich aufgrund der InteressentInnensuche vom ... um die Fachbereichsleitung „X“ (FB X), Arbeitsplatzwertigkeit A2/... bzw. v2/..., in der LPD X beworben. Zum Zug gekommen sei B. Sie habe sich aufgrund der InteressentInnensuche vom ... um die Fachbereichsleitung „X“ (FB römisch zehn), Arbeitsplatzwertigkeit A2/... bzw. v2/..., in der LPD römisch zehn beworben. Zum Zug gekommen sei B.

Damit sei die Antragstellerin bereits zum ... Mal bei einer Arbeitsplatzbesetzung übergangen worden. Sie vermute, dass ihre fehlende Mitgliedschaft bei einer fraktionellen Gewerkschaftsorganisation bzw. bei einer politischen Partei der Grund dafür sei.

Zu ihrem beruflichen Werdegang führte die Antragstellerin aus, sie sei mit ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe zunächst auf Gendarmerieposten Dienst versehen. Im ... habe sie als E2/b-Bedienstete (eingeteilte Beamtin) den Dienst in der Abteilung X der LPD X in der Abteilung „...“ (später „...“) angetreten. Im ... sei sie in den Fachbereich ... „...“ (zuvor FB Y „...“) gewechselt und versehe sie bis dato Dienst in diesem FB. Aufgrund ihrer ...jährigen Tätigkeiten im Exekutivdienst und vor allem aufgrund ihrer Tätigkeit in der Abteilung X der LPD X die mit der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Fachbereichen verbunden sei, habe sie detaillierte Einblicke in die Organisation der Sicherheitsbehörden, der Sicherheitsexekutive sowie in die Aufgabenbereiche dieser Organisationseinheiten gewonnen. Zu ihrem beruflichen Werdegang führte die Antragstellerin aus, sie sei mit ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe zunächst auf Gendarmerieposten Dienst versehen. Im ... habe sie als E2/b-Bedienstete (eingeteilte Beamtin) den Dienst in der Abteilung römisch zehn der LPD römisch zehn in der Abteilung „...“ (später „...“) angetreten. Im ... sei sie in den Fachbereich ... „...“ (zuvor FB Y „...“) gewechselt und versehe sie bis dato Dienst in diesem FB. Aufgrund ihrer ...jährigen Tätigkeiten im Exekutivdienst und vor allem aufgrund ihrer Tätigkeit in der Abteilung römisch zehn der LPD römisch zehn die mit der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Fachbereichen verbunden sei, habe sie detaillierte Einblicke in die Organisation der Sicherheitsbehörden, der Sicherheitsexekutive sowie in die Aufgabenbereiche dieser Organisationseinheiten gewonnen.

Die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung sei ihr gegenüber nicht begründet worden. Von Kollegen habe sie Anfang ... erfahren, dass sich B, Bedienstete der Abteilung Y der LPD X, am ... beim Leiter der Abteilung X ... als neue Leiterin des FB X vorgestellt habe. Dies gebe doch zu denken, da das Ende der Bewerbungsfrist der ... gewesen sei, und der Fachausschuss (FA) die Personalmaßnahme erst am ... bekanntgegeben habe. Obwohl B erst mit ... (rückwirkend mit ...) mit der Funktion betraut und mit ... (rückwirkend mit ...) auf die Planstelle ernannt worden sei, habe sie bereits am ... ihr Türschild mit dem Amtstitel Amtsdirektorin und mit ihrer Funktion „Fachbereichsleitung“ angebracht. Die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung sei ihr gegenüber nicht begründet worden. Von Kollegen habe sie Anfang ... erfahren, dass sich B, Bedienstete der Abteilung Y der LPD römisch zehn, am ... beim Leiter der Abteilung römisch zehn ... als neue Leiterin des FB römisch zehn vorgestellt habe. Dies gebe doch zu denken, da das Ende der Bewerbungsfrist der ... gewesen sei, und der Fachausschuss (FA) die Personalmaßnahme erst am ... bekanntgegeben habe. Obwohl B erst mit ... (rückwirkend mit ...) mit der Funktion betraut und mit ... (rückwirkend mit ...) auf die Planstelle ernannt worden sei, habe sie bereits am ... ihr Türschild mit dem Amtstitel Amtsdirektorin und mit ihrer Funktion „Fachbereichsleitung“ angebracht.

Ihre Qualifikationen betreffend führte die Antragstellerin aus, dass in der Ausschreibung folgende besondere fachspezifische Kenntnisse und Qualifikationen gefordert worden seien:

1. Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten
2. Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit
3. Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung
4. Erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes sowie besondere Kenntnisse auf dem Gebiet ...

5. Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
6. ... Ausbildung bzw. Kenntnisse auf ... Niveau oder höher

Aufgrund ihrer insgesamt ...jährigen Zugehörigkeit zum BMI und besonders zur Abteilung X der LPD X seit ... seien ihr alle Organisationeinheiten und deren Aufgaben bestens bekannt, da sie ständig mit anderen Fachbereichen in Kontakt

stehe. Insbesondere der dienstliche Austausch zwischen dem FB Y „...“ und dem FB X „...“ sei hervorzuheben, da viele Tätigkeiten beide Fachbereiche betreffen, beispielsweise ... über ... (...), die „...“ (...), das ... Aufgrund ihres Aufgabenbereiches habe sie auch laufend Kontakt mit der ... A habe noch nie in der Abteilung X gearbeitet und verfüge daher auch nicht über die entsprechenden Erfahrungen.
Die Antragstellerin kenne aufgrund ihres engen dienstlichen Kontakts den Aufgabenbereich des FB X sehr gut. Aufgrund der häufigen Abwesenheiten von B werde die Antragstellerin häufig von den Bediensteten des FB X um Hilfe bei der Aufteilung von elektronischen ... sowie der Nachschau im ... gebeten. 5. Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
6. ... Ausbildung bzw. Kenntnisse auf ... Niveau oder höher
Aufgrund ihrer insgesamt ...jährigen Zugehörigkeit zum BMI und besonders zur Abteilung römisch zehn der LPD römisch zehn seit ... seien ihr alle Organisationeinheiten und deren Aufgaben bestens bekannt, da sie ständig mit anderen Fachbereichen in Kontakt stehe. Insbesondere der dienstliche Austausch zwischen dem FB Y „...“ und dem FB römisch zehn „...“ sei hervorzuheben, da viele Tätigkeiten beide Fachbereiche betreffen, beispielsweise ... über ... (...), die „...“ (...), das ... Aufgrund ihres Aufgabenbereiches habe sie auch laufend Kontakt mit der ... A habe noch nie in der Abteilung römisch zehn gearbeitet und verfüge daher auch nicht über die entsprechenden Erfahrungen.
Die Antragstellerin kenne aufgrund ihres engen dienstlichen Kontakts den Aufgabenbereich des FB römisch zehn sehr gut. Aufgrund der häufigen Abwesenheiten von B werde die Antragstellerin häufig von den Bediensteten des FB römisch zehn um Hilfe bei der Aufteilung von elektronischen ... sowie der Nachschau im ... gebeten.

Die Antragstellerin verfüge auch über besondere Kenntnissen der internen Applikationen/Arbeitsvorgehensweisen, da sie bereits seit ... mit der Applikation ... mit ... arbeite. Ihre jetzige Tätigkeit umfasse ... A habe, bevor sie in den FB X gekommen sei, keinen ...-Zugang gehabt. Eine Vertragsbedienstete des FB X solle nun einen ...-Zugang erhalten, um B zu entlasten. Die Antragstellerin verfüge auch über besondere Kenntnissen der internen Applikationen/Arbeitsvorgehensweisen, da sie bereits seit ... mit der Applikation ... mit ... arbeite. Ihre jetzige Tätigkeit umfasse ... A habe, bevor sie in den FB römisch zehn gekommen sei, keinen ...-Zugang gehabt. Eine Vertragsbedienstete des FB römisch zehn solle nun einen ...-Zugang erhalten, um B zu entlasten.

Laut der Arbeitsplatzbeschreibung seien die fachspezifischen Tätigkeiten mit 50 % und die Führungstätigkeiten mit 35 % gewichtet.

Schließlich führte die Antragstellerin aus, dass sie aufgrund des Studiums der ..., Masterabschluss im ..., über sehr gute Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik verfüge, und aufgrund der Absolvierung der ...jährigen Höheren Bundeslehranstalt für ... habe sie ausgeprägte Fähigkeiten in den Bereichen ..., ..., ... und ..., ...- und ..., sowie ...- und ...
Was die persönlichen Aspekte der Leitungsfunktion betreffe, so habe sie sich im Studium der ... und in ihrer jahrelangen Tätigkeit in der ... soziale Kompetenzen angeeignet, sie könne Prozesse in Organisationen und Arbeitsteams analytisch erfassen, Konfliktsituationen erkennen und lösen. Sie verfüge auch über ausreichend soziale Netzwerke, Kolleginnen und Kollegen würden häufig zuerst Kontakt mit ihr aufnehmen, bevor sie sich an die FB-Leitung wenden.

Die Antragstellerin habe Einsicht in die Stellungnahme von ... (Leiter der ...) zu ihrer Bewerbung nehmen wollen, habe aber lediglich Einsicht in die Stellungnahme der Abteilung X bekommen, die Aushändigung einer Abschrift sei verweigert worden. Die Antragstellerin habe Einsicht in die Stellungnahme von ... (Leiter der ...) zu ihrer Bewerbung nehmen wollen, habe aber lediglich Einsicht in die Stellungnahme der Abteilung römisch zehn bekommen, die Aushändigung einer Abschrift sei verweigert worden.

Im Allgemeinen – so die Antragstellerin weiter – würden „politische Seilschaften“ bei der Besetzung von Planstellen in der LPD X eine große Rolle spielen. Sie habe schon oft gehört: „Wenn Du nicht mit den Wölfen mitheulst, bleibst über!“ Als im Rahmen der „...reform ...“ neue Planstellen geschaffen worden seien, sei in einer Informationsveranstaltung zugesichert worden, dass alle ausgeschriebenen Planstellen intern, also mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung X, besetzt würden. Als sie aber in der „Vormerkliste über die zukünftige Einteilung der ho Bediensteten im FB“ gelesen habe, dass sie - trotz eines abgeschlossenen Studiums und ihrer Tätigkeit in der Abteilung X seit ... - auf einer A3/...-Planstelle eingetragen sei, sei sie doch „irritiert“ gewesen, und dies umso mehr, da ein Bediensteter auf eine vergleichsweise hoch bewertete Planstelle (A2/...) „gesetzt“ worden sei, obwohl er erst kurz in der Abteilung X Dienst verrichtet habe. Auf Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, dass nicht bekannt gewesen sei, dass sie (die Antragstellerin) „als Frau“ Interesse für die Planstelle habe. Die Antragstellerin führte weitere Beispiele von

Planstellenbesetzungen an, die auf Vorschlag des der Fraktion Christliche Gewerkschafter (FCG) angehörenden Vorsitzenden des Dienststellenausschusses (DA) mit der FCG zuzurechnenden Bediensteten erfolgt seien und gab an, dass B die Weltanschauung der Entscheidungsträger der LPD X und der Mitglieder der FCG-dominierten Personalvertretungsorgane teile. Im Allgemeinen – so die Antragstellerin weiter – würden „politische Seilschaften" bei der Besetzung von Planstellen in der LPD römisch zehn eine große Rolle spielen. Sie habe schon oft gehört: „Wenn Du nicht mit den Wölfen mitheulst, bleibst über!" Als im Rahmen der „...reform ..." neue Planstellen geschaffen worden seien, sei in einer Informationsveranstaltung zugesichert worden, dass alle ausgeschriebenen Planstellen intern, also mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung römisch zehn, besetzt würden. Als sie aber in der „Vormerkliste über die zukünftige Einteilung der ho Bediensteten im FB" gelesen habe, dass sie - trotz eines abgeschlossenen Studiums und ihrer Tätigkeit in der Abteilung römisch zehn seit ... - auf einer A3/...-Planstelle eingetragen sei, sei sie doch „irritiert" gewesen, und dies umso mehr, da ein Bediensteter auf eine vergleichsweise hoch bewertete Planstelle (A2/...) „gesetzt" worden sei, obwohl er erst kurz in der Abteilung römisch zehn Dienst verrichtet habe. Auf Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, dass nicht bekannt gewesen sei, dass sie (die Antragstellerin) „als Frau" Interesse für die Planstelle habe. Die Antragstellerin führte weitere Beispiele von Planstellenbesetzungen an, die auf Vorschlag des der Fraktion Christliche Gewerkschafter (FCG) angehörenden Vorsitzenden des Dienststellenausschusses (DA) mit der FCG zuzurechnenden Bediensteten erfolgt seien und gab an, dass B die Weltanschauung der Entscheidungsträger der LPD römisch zehn und der Mitglieder der FCG-dominierten Personalvertretungsorgane teile.

In Anbetracht der offensichtlich besseren Qualifikation der Antragstellerin stelle die Besetzung der Leitung des FB X der LPD X mit B eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung dar.
In Anbetracht der offensichtlich besseren Qualifikation der Antragstellerin stelle die Besetzung der Leitung des FB römisch zehn der LPD römisch zehn mit B eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung dar.

Dem Antrag angeschlossen waren die InteressentInnensuche, die Arbeitsplatzbeschreibung, die Bewerbung der Antragstellerin inkl. Laufbahndatenblatt, frühere Bewerbungen, der „Personalrechtliche Leitfaden BMI" und eine mail betreffend die beantragte Akteneinsicht.

Zu den fachlichen Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaberin/den Arbeitsplatzinhaber lt. InteressentInnensuche siehe Seite 2/3. Die persönlichen Anforderungen waren bzw. sind zusammengefasst: Eigeninitiative, Belastbarkeit, Genauigkeit, Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben und zu analytischem Denken, Entscheidungskompetenz, Managementfähigkeiten.

Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben sind lt. Arbeitsplatzbeschreibung die Leitung des FB und die Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, was die Aktenbearbeitung und -genehmigung, die Fortbildung, das Führen von Übersichten, Evidenzen, Berechnungsgrundlagen und Statistiken, die Beratung des Abteilungsleiters, die Datenbereitstellung, die Teilnahme an Besprechungen und die Entscheidungsvorbereitung umfasst.

Dem FB obliegen im Wesentlichen die Angelegenheiten ...

Die Kenntnisse und Erfahrungen von A und die Laufbahndaten ergeben sich aus dem Antrag (Seite 2).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von AAuf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD römisch zehn mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A.

Darin wurde ausgeführt, dass sich insgesamt ... Bedienstete der LPD X um die Leitung des FB X beworben hätten, alle hätten grundsätzlich die geforderten Voraussetzungen erfüllt, wobei sich im Bereich der persönlichen Anforderungen starke individuelle Kompetenzschwerpunkte ergeben hätten. B sei „unter Beachtung der Bestimmungen des § 4 Abs. 3 BDG 1979 und nach objektiver Bewertung der ... Bewerbungsunterlagen" als bestgeeignete Bewerberin aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen. Darin wurde ausgeführt, dass sich insgesamt ... Bedienstete der LPD römisch zehn um die Leitung des FB römisch zehn beworben hätten, alle hätten grundsätzlich die geforderten Voraussetzungen erfüllt, wobei sich im Bereich der persönlichen Anforderungen starke individuelle Kompetenzschwerpunkte ergeben hätten. B sei „unter Beachtung der Bestimmungen des Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979 und nach objektiver Bewertung der ... Bewerbungsunterlagen" als bestgeeignete Bewerberin aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen.

Wenn die Antragstellerin ausführe, dass besondere fachspezifische Kenntnisse und Qualifikationen gefordert worden seien, sei dies nur bedingt „entsprechend". Die einschlägigen Kenntnisse und Qualifikationen seien zwar in die Entscheidungsfindung eingeflossen, „es war jedoch kein zwingendes Erfordernis für die Bewerbung". Die Darstellung

der Arbeitsplatzanforderungen habe in erster Linie den Bewerbern und Bewerberinnen als Information zur Planstelle gedient.

A als langjährige Angehörige der Abteilung X habe „naturgemäß“ gegenüber Mitbewerbern und Mitbewerberinnen anderer Organisationseinheiten ein höheres Ausmaß an fachspezifischem Wissen, Wissen über abteilungsinterne Abläufe und über spezifische ...-Programme gehabt. Auch habe sie über mehr Kenntnisse interner personeller Dynamiken und sozialer Mitarbeiterbeziehungen verfügt, was von ihren Vorgesetzten und der Dienstbehörde berücksichtigt worden sei.A als langjährige Angehörige der Abteilung römisch zehn habe „naturgemäß“ gegenüber Mitbewerbern und Mitbewerberinnen anderer Organisationseinheiten ein höheres Ausmaß an fachspezifischem Wissen, Wissen über abteilungsinterne Abläufe und über spezifische ...-Programme gehabt. Auch habe sie über mehr Kenntnisse interner personeller Dynamiken und sozialer Mitarbeiterbeziehungen verfügt, was von ihren Vorgesetzten und der Dienstbehörde berücksichtigt worden sei.

As Bewerbung sei vom Leiter der Abteilung X hinter einer weiteren Bewerberin der Abteilung X zweitgereiht worden.As Bewerbung sei vom Leiter der Abteilung römisch zehn hinter einer weiteren Bewerberin der Abteilung römisch zehn zweitgereiht worden.

Im Folgenden wurden die Laufbahnen der Bewerberinnen A und B dargestellt. [Zu den Laufbahndaten der Antragstellerin siehe Seite 2.]

A betreffend wurde ausgeführt, dass Führungsagenden und weitere Verantwortungsbereiche, die über das zugewiesene Aufgabengebiet „..." im FB Y hinausgingen, nicht zu ihren dienstlichen Tätigkeiten gehören würden. Ihr in der Beschwerde angeführtes Bestreben sich weiterzuentwickeln und sich bei ihren Vorsetzten für Führungsaufgaben zu empfehlen, sei dahingehend wahrgenommen worden, dass sie begonnen habe, sich für höherwertige (A2) Planstellen zu bewerben. Ein darüberhinausgehendes aktives Einbringen in dienstliche Agenden ihres FB sei von der FB-Leitung nicht erkannt worden. A sei von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten ... im Zuge der fachbereichsinternen Bewerbung im Jahr ... als eine Bedienstete beschrieben worden, die nie eine Anfrage oder ein Interesse geäußert habe, im operativen Bereich mitzuarbeiten bzw. mit definitiv gestellten Projektaufgaben betraut zu werden. Auch eine Teilübernahme von Einzelaufgaben sei keine Debatte gewesen. Aufgrund der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des FB X „..." habe sie ihr unmittelbarer Vorgesetzter positiv bewertet. Er habe ausgeführt, dass sie mit ... im FB Y beschäftigt sei, zu seiner vollsten Zufriedenheit arbeite und die FB-Leitung auf Anfrage auch immer unterstütze. Bezüglich Führung von Bediensteten könne keine Beurteilung abgegeben werden, da A derartige Aufgaben noch nicht wahrgenommen habe. Aus seiner Sicht sei sie sozial kompetent und eine „akribisch mit sehr viel Sorgfalt“ arbeitende Bedienstete. Zusammenfassend habe As unmittelbarer Vorgesetzter festgehalten, dass die Beamtin jederzeit in der Lage wäre, nach entsprechender Einarbeitung das umfangreiche Aufgabengebiet auszufüllen und mit notwendiger Unterstützung eines ambitionierten Teams die Führung des FB zu bewerkstelligen. Sie würde die Vorgaben des Dienstgebers meistern.A betreffend wurde ausgeführt, dass Führungsagenden und weitere Verantwortungsbereiche, die über das zugewiesene Aufgabengebiet „..." im FB Y hinausgingen, nicht zu ihren dienstlichen Tätigkeiten gehören würden. Ihr in der Beschwerde angeführtes Bestreben sich weiterzuentwickeln und sich bei ihren Vorsetzten für Führungsaufgaben zu empfehlen, sei dahingehend wahrgenommen worden, dass sie begonnen habe, sich für höherwertige (A2) Planstellen zu bewerben. Ein darüberhinausgehendes aktives Einbringen in dienstliche Agenden ihres FB sei von der FB-Leitung nicht erkannt worden. A sei von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten ... im Zuge der fachbereichsinternen Bewerbung im Jahr ... als eine Bedienstete beschrieben worden, die nie eine Anfrage oder ein Interesse geäußert habe, im operativen Bereich mitzuarbeiten bzw. mit definitiv gestellten Projektaufgaben betraut zu werden. Auch eine Teilübernahme von Einzelaufgaben sei keine Debatte gewesen. Aufgrund der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des FB römisch zehn „..." habe sie ihr unmittelbarer Vorgesetzter positiv bewertet. Er habe ausgeführt, dass sie mit ... im FB Y beschäftigt sei, zu seiner vollsten Zufriedenheit arbeite und die FB-Leitung auf Anfrage auch immer unterstütze. Bezüglich Führung von Bediensteten könne keine Beurteilung abgegeben werden, da A derartige Aufgaben noch nicht wahrgenommen habe. Aus seiner Sicht sei sie sozial kompetent und eine „akribisch mit sehr viel Sorgfalt“ arbeitende Bedienstete. Zusammenfassend habe As unmittelbarer Vorgesetzter festgehalten, dass die Beamtin jederzeit in der Lage wäre, nach entsprechender Einarbeitung das umfangreiche Aufgabengebiet auszufüllen und mit notwendiger Unterstützung eines ambitionierten Teams die Führung des FB zu bewerkstelligen. Sie würde die Vorgaben des Dienstgebers meistern.

Vom Leiter der Abteilung X sei A nach einer Mitbewerberin der Abteilung X zweitgereiht worden.Vom Leiter der

Abteilung römisch zehn sei A nach einer Mitbewerberin der Abteilung römisch zehn zweitgereiht worden.

Zu B wurde in der Stellungnahme der LPD X ausgeführt, dass sie mit ... in die damalige Bundesgendarmerie eingetreten und nach der Grundausbildung auf die Polizeiinspektion (PI) ... versetzt worden sei. Im ... sei sie zur Landesverkehrsabteilung X gewechselt. Mit ... habe sie ihren Dienst als E2b-Beamtin in der ...abteilung, FB ..., „...“ begonnen. Innerhalb kürzester Zeit habe sie sich in diesem FB etabliert und sei sowohl von der FB-Leitung als auch von der Abteilungsleitung mit der Entwicklung und Organisation von Projekten im Bereich ..., - ... und -... beauftragt worden. Die engagierte Tätigkeit der Beamtin habe auch dazu geführt, dass sie ab ... mit den Aufgaben einer dienstführenden Beamtin (E2a/...) betraut worden sei „und diese Verantwortung auch aktiv wahrnahm“. B habe u. a. erfolgreich mit der Entwicklung des neuen ... zum ... betraut werden können. Sie habe dieses Projekt gesamtbetreut und die diesbezügliche jahrelange Testteamkoordination und Testleitertätigkeit sowie die Kommunikation mit BMI und den nachgeordneten Organisationseinheiten übernommen. Im Einsatzstab der LDP X während der Coronapandemie sei sie für die ...abteilung in der Funktion „..." (...) entsandt worden. Das selbständige Verfassen von ... sei ebenfalls ein Teil ihres Tätigkeitsbereiches gewesen. Zu B wurde in der Stellungnahme der LPD römisch zehn ausgeführt, dass sie mit ... in die damalige Bundesgendarmerie eingetreten und nach der Grundausbildung auf die Polizeiinspektion (PI) ... versetzt worden sei. Im ... sei sie zur Landesverkehrsabteilung römisch zehn gewechselt. Mit ... habe sie ihren Dienst als E2b-Beamtin in der ...abteilung, FB ..., „...“ begonnen. Innerhalb kürzester Zeit habe sie sich in diesem FB etabliert und sei sowohl von der FB-Leitung als auch von der Abteilungsleitung mit der Entwicklung und Organisation von Projekten im Bereich ..., - ... und -... beauftragt worden. Die engagierte Tätigkeit der Beamtin habe auch dazu geführt, dass sie ab ... mit den Aufgaben einer dienstführenden Beamtin (E2a/...) betraut worden sei „und diese Verantwortung auch aktiv wahrnahm“. B habe u. a. erfolgreich mit der Entwicklung des neuen ... zum ... betraut werden können. Sie habe dieses Projekt gesamtbetreut und die diesbezügliche jahrelange Testteamkoordination und Testleitertätigkeit sowie die Kommunikation mit BMI und den nachgeordneten Organisationseinheiten übernommen. Im Einsatzstab der LDP römisch zehn während der Coronapandemie sei sie für die ...abteilung in der Funktion „..." (...) entsandt worden. Das selbständige Verfassen von ... sei ebenfalls ein Teil ihres Tätigkeitsbereiches gewesen.

Am ... habe B die Berufsreifeprüfung an der ... mit „Sehr gut" in allen Notenfächern abgelegt.

Mit Schreiben vom ... habe sie sich um die gegenständliche Planstelle beworben. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe sie als eine äußerst versierte, intelligente und vor allem strebsame Beamtin beschrieben, die ständig bereit sei, ihr Wissen zu erweitern und fachgerecht einzusetzen.

Die „zuständige Vertreterin in Gleichbehandlungsfragen“ [Anm.: Gemeint die Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich der LPD X] habe der beabsichtigten Personalentscheidung zugestimmt, ebenso der Fachausschuss (FA) für die Bediensteten der LPD X. Die „zuständige Vertreterin in Gleichbehandlungsfragen“ [Anm.: Gemeint die Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich der LPD X] habe der beabsichtigten Personalentscheidung zugestimmt, ebenso der Fachausschuss (FA) für die Bediensteten der LPD römisch zehn.

Abschließend wurde in der Stellungnahme ausgeführt, es entspreche nicht den Tatsachen, dass A die angestrebte Planstelle aufgrund der Weltanschauung nicht bekommen habe. Die Beamtin habe ihre Kompetenzen auf ihre jahrelange Erfahrung in der Abteilung X und auf ihr absolviertes Universitätsstudium gestützt. Dies sei nachvollziehbar, da sie „unbestritten Einsatzbereitschaft zur Erfüllung ihrer dienstlich eingegrenzten Aufgaben und ihrer privaten Interessen zeigt“. Ihr Bestreben, sich für Führungsaufgaben zu empfehlen, habe sie jedoch darüber hinaus nicht erkennbar weiterentwickeln können.Abschließend wurde in der Stellungnahme ausgeführt, es entspreche nicht den Tatsachen, dass A die angestrebte Planstelle aufgrund der Weltanschauung nicht bekommen habe. Die Beamtin habe ihre Kompetenzen auf ihre jahrelange Erfahrung in der Abteilung römisch zehn und auf ihr absolviertes Universitätsstudium gestützt. Dies sei nachvollziehbar, da sie „unbestritten Einsatzbereitschaft zur Erfüllung ihrer dienstlich eingegrenzten Aufgaben und ihrer privaten Interessen zeigt“. Ihr Bestreben, sich für Führungsaufgaben zu empfehlen, habe sie jedoch darüber hinaus nicht erkennbar weiterentwickeln können.

B habe ihre Fach- und Persönlichkeitskompetenzen seit Eintritt in die Bundesgendarmerie ständig erweitert. Sie sei bei ihrer Bewerbung bereits seit „... Jahren“ mit der Wahrnehmung von Aufgaben einer „dienstführenden Beamtin (E2a/...)“ (in der Stellungnahme hervorgehoben) betraut gewesen und habe das in sie gesetzte Vertrauen der Dienstbehörde,

Projekte und Aufträge umzusetzen, bestätigt. Ihre diesbezügliche Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und physische und psychische Belastbarkeit, seien zweifellos von der Dienstbehörde stärker zu gewichten gewesen als die erfolgreiche dienstliche Tätigkeit „der eingeteilten Beamtin“ A.

Die Dienstbehörde habe mit ihrer Entscheidung zu Gunsten von B nicht eine Entscheidung für die in der Abteilung X am längsten befindliche Person mit „internem Vorsprung an Fachwissen“ getroffen, sondern die aus dem Bewerberkreis bestgeeignetste Beamtin gewählt. Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund unterschiedlicher Weltanschauung mit den Entscheidungsträgern der Dienstbehörde werde entschieden in Abrede gestellt. Die Dienstbehörde habe mit ihrer Entscheidung zu Gunsten von B nicht eine Entscheidung für die in der Abteilung römisch zehn am längsten befindliche Person mit „internem Vorsprung an Fachwissen“ getroffen, sondern die aus dem Bewerberkreis bestgeeignetste Beamtin gewählt. Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund unterschiedlicher Weltanschauung mit den Entscheidungsträgern der Dienstbehörde werde entschieden in Abrede gestellt.

Der Stellungnahme waren folgende Beilagen angeschlossen:

Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt von B mit der Stellungnahme ihres unmittelbaren Vorgesetzten, des Leiters des FB .../...;

Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin zu ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Referentin/eines Referenten „...“, Wertigkeit A2/...;

Stellungnahme des Leiters der Abteilung X zur Bewerbung der Antragstellerin und einer weiteren Bewerberin aus der Abteilung X. Stellungnahme des Leiters der Abteilung römisch zehn zur Bewerbung der Antragstellerin und einer weiteren Bewerberin aus der Abteilung römisch zehn.

Der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin hatte in seiner Stellungnahme zu ihrer Bewerbung um die Stelle einer Referentin im ... auch festgehalten, dass an A keine Anfrage wegen eines Aufgabenwechsel ergangen sei, weil ihr Aufgabenbereich der ... schon allein aufgrund des umfangreichen ... Rahmens ein „Herzstück“ des FB darstelle und von ihr „bestens“ wahrgenommen werde. Sie habe sich innerhalb kürzester Zeit die Kenntnisse der Vorschriften der ständig wechselnden ...vorschriften angeeignet und führe ihre Aufgaben selbständig, akribisch und mit Eigeninitiative aus.

Der Leiter der Abteilung X schlug die zweite Bewerberin aus der Abteilung X für die Besetzung der Leitung des FB X vor. Er bergründete dies damit, dass diese Bewerberin bereits seit ... im FB X der Abteilung X und somit als Sachbearbeiterin im Bereich der ausgeschriebenen Planstelle tätig sei. Seit Jahren habe sie E2a-wertige Führungsaufgaben übernommen, und das zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Der Leiter der Abteilung römisch zehn schlug die zweite Bewerberin aus der Abteilung römisch zehn für die Besetzung der Leitung des FB römisch zehn vor. Er bergründete dies damit, dass diese Bewerberin bereits seit ... im FB römisch zehn der Abteilung römisch zehn und somit als Sachbearbeiterin im Bereich der ausgeschriebenen Planstelle tätig sei. Seit Jahren habe sie E2a-wertige Führungsaufgaben übernommen, und das zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten.

Zur Bewerberin A führte der Leiter der Abteilung X aus, dass diese ihre Aufgaben in der ... mit Umsicht, gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erledige. „Auch sie“ wäre für die Planstelle „sehr gut geeignet“, werde aber zweitgereiht, weil die zweite Bewerberin aus der Abteilung X bereits im Bereich der ausgeschriebenen Planstelle tätig sei und auch Führungskompetenz unter Beweis gestellt habe. Zur Bewerberin A führte der Leiter der Abteilung römisch zehn aus, dass diese ihre Aufgaben in der ... mit Umsicht, gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erledige. „Auch sie“ wäre für die Planstelle „sehr gut geeignet“, werde aber zweitgereiht, weil die zweite Bewerberin aus der Abteilung römisch zehn bereits im Bereich der ausgeschriebenen Planstelle tätig sei und auch Führungskompetenz unter Beweis gestellt habe.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im folgenden kurz Senat) ... wiederholte A zunächst ihre Ausführungen im Antrag, wobei sie betonte, dass sie seit ... in Besetzungsverfahren übergangen worden sei. Da es nicht an ihrer Persönlichkeit liegen könne, müsse die Weltanschauung der Grund dafür sein. Es habe ziemlich lange gedauert, bis über die gegenständliche Stellenbesetzung entschieden worden sei, B habe sich schon vor der Entscheidung beim Leiter der Abteilung X als neue Leiterin des FB X vorgestellt.In der Sitzung des Senates römisch II der B-GBK (im folgenden kurz Senat) ... wiederholte A zunächst ihre Ausführungen im Antrag, wobei sie betonte, dass sie seit ... in Besetzungsverfahren übergangen worden sei. Da es nicht an ihrer Persönlichkeit liegen könne, müsse die

Weltanschauung der Grund dafür sein. Es habe ziemlich lange gedauert, bis über die gegenständliche Stellenbesetzung entschieden worden sei, B habe sich schon vor der Entscheidung beim Leiter der Abteilung römisch zehn als neue Leiterin des FB römisch zehn vorgestellt.

Die Frage der Senatsvorsitzenden, ob sie je auf Defizite angesprochen worden sei, verneinte die Antragstellerin.

Die Vertreterin der LPD X replizierte, dass sich B beim Abteilungsleiter nicht als Leiterin des FB vorgestellt habe, sondern als Bewerberin, da sie aus einer anderen Abteilung gekommen sei. Das sei ein üblicher Vorgang.Die Vertreterin der LPD römisch zehn replizierte, dass sich B beim Abteilungsleiter nicht als Leiterin des FB vorgestellt habe, sondern als Bewerberin, da sie aus einer anderen Abteilung gekommen sei. Das sei ein üblicher Vorgang.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es richtig sei, dass sich Bnach Ende der Bewerbungsfrist vorgestellt habe, bejahte die Vertreterin der LPD X. Als Bedienstete der ...abteilung habe B gewusst, dass man sich erst vorstelle, wenn der Besetzungsbescheid vorliege. Zum Besetzungsverfahren führte die Vertreterin der LPD X aus, dass der Fachausschuss (FA) der Besetzung zugestimmt habe. Sie kenne beide Bewerberinnen, mit B habe sie ... zusammengearbeitet. A sei von ihrem Vorgesetzten als gute Mitarbeiterin beschrieben worden, aber er habe auch angemerkt, dass sie in einem relativ engen Aufgabenfeld tätig sei und als E2b-Mitarbeiterin grundsätzlich keine Führungsagenden habe. B hingegen sei seit ... mit einer E2a-Planstelle betraut gewesen und habe diese Aufgabe innerhalb der ... auch „intensiv“ wahrgenommen. Die Frage der Vorsitzenden, ob es richtig sei, dass sich B nach Ende der Bewerbungsfrist vorgestellt habe, bejahte die Vertreterin der LPD römisch zehn. Als Bedienstete der ...abteilung habe B gewusst, dass man sich erst vorstelle, wenn der Besetzungsbescheid vorliege. Zum Besetzungsverfahren führte die Vertreterin der LPD römisch zehn aus, dass der Fachausschuss (FA) der Besetzung zugestimmt habe. Sie kenne beide Bewerberinnen, mit B habe sie ... zusammengearbeitet. A sei von ihrem Vorgesetzten als gute Mitarbeiterin beschrieben worden, aber er habe auch angemerkt, dass sie in einem relativ engen Aufgabenfeld tätig sei und als E2b-Mitarbeiterin grundsätzlich keine Führungsagenden habe. B hingegen sei seit ... mit einer E2a-Planstelle betraut gewesen und habe diese Aufgabe innerhalb der ... auch „intensiv“ wahrgenommen.

Der Feststellung der Senatsvorsitzenden, dass B aber ohne abgeschlossene Grundausbildung eine E2a-Planstelle habe, stimmte die Vertreterin der LPD X zu und erklärte, dass, wenn keine dienstführenden Beamtinnen und Beamten zur Verfügung stünden, fähige E2b-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit E2a-Aufgaben betraut würden.Der Feststellung der Senatsvorsitzenden, dass B aber ohne abgeschlossene Grundausbildung eine E2a-Planstelle habe, stimmte die Vertreterin der LPD römisch zehn zu und erklärte, dass, wenn keine dienstführenden Beamtinnen und Beamten zur Verfügung stünden, fähige E2b-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit E2a-Aufgaben betraut würden.

Auf die Frage, ob diese Bediensteten in der Folge nicht die entsprechende Grundausbildung absolvieren müssten, antwortete die Vertreterin der LPD X, sie würden schon darauf hingewiesen, dass das sinnvoll wäre. B habe berufsbegleitend die Berufsreifeprüfung absolviert und sich nicht für die E2a-Grundausbildung beworben. Die Antragstellerin habe sich zwar beworben, aber nicht „versucht“ in die Grundausbildung einzutreten. Im Endeffekt nehme man langjährig die Agenden einer E2a Planstelle wahr und werde auch nach E2a bezahlt, es habe keine Konsequenz, wenn der Fachkurs nicht angetreten werde. B habe als Projektleiterin die ... übernommen, sie habe die Fähigkeit zu organisieren, einzuteilen und auf Augenhöhe im Offiziersbereich und mit anderen Behörden zu kommunizieren. Sie habe im Rahmen ihres Aufgabenbereiches mit Versetzungen und Gleichbehandlung zu tun gehabt und das Lehrlingswesen betreut.Auf die Frage, ob diese Bediensteten in der Folge nicht die entsprechende Grundausbildung absolvieren müssten, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, sie würden schon darauf hingewiesen, dass das sinnvoll wäre. B habe berufsbegleitend die Berufsreifeprüfung absolviert und sich nicht für die E2a-Grundausbildung beworben. Die Antragstellerin habe sich zwar beworben, aber nicht „versucht“ in die Grundausbildung einzutreten. Im Endeffekt nehme man langjährig die Agenden einer E2a Planstelle wahr und werde auch nach E2a bezahlt, es habe keine Konsequenz, wenn der Fachkurs nicht angetreten werde. B habe als Projektleiterin die ... übernommen, sie habe die Fähigkeit zu organisieren, einzuteilen und auf Augenhöhe im Offiziersbereich und mit anderen Behörden zu kommunizieren. Sie habe im Rahmen ihres Aufgabenbereiches mit Versetzungen und Gleichbehandlung zu tun gehabt und das Lehrlingswesen betreut.

Auf die Frage, welche Fähigkeiten und Kenntnisse B im Bereich X aufgewiesen habe, antwortete die Vertreterin der LPD X, dass eher die Führungskompetenz ausschlaggebend gewesen sei. B habe bereits Personen eingeteilt und organisiert, Projekte betreut und mit verschiedenen Behörden und externen Firmen kommuniziert und sie habe

gewusst, wie Personen zu führen seien. Dies alles sei für die Leitung des FB X besonders erforderlich. Die Antragstellerin sei bisher mit … und …, also in einem sehr eingeschränkten Bereich, beschäftig gewesen, was sie auch sehr gut gemacht habe. Sie habe auch eine gute Ausbildung absolviert und nebenbei … studiert, dieses Wissen habe sie aber bisher nicht intensiv eingebracht. Auf die Frage, welche Fähigkeiten und Kenntnisse B im Bereich römisch zehn aufgewiesen habe, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, dass eher die Führungskompetenz ausschlaggebend gewesen sei. B habe bereits Personen eingeteilt und organisiert, Projekte betreut und mit verschiedenen Behörden und externen Firmen kommuniziert und sie habe gewusst, wie Personen zu führen seien. Dies alles sei für die Leitung des FB römisch zehn besonders erforderlich. Die Antragstellerin sei bisher mit … und …, also in einem sehr eingeschränkten Bereich, beschäftig gewesen, was sie auch sehr gut gemacht habe. Sie habe auch eine gute Ausbildung absolviert und nebenbei … studiert, dieses Wissen habe sie aber bisher nicht intensiv eingebracht.

Auf den Hinweis, dass sich die Antragstellerin schon mehrmals erfolglos beworben habe, bemerkte die Vertreterin der LPD X, dass dies auch ein Hinweis auf das fehlende Einbringen ihres Wissens und ihrer Kompetenz sein könnte. Jedenfalls habe A laut Beschreibung ihres Vorgesetzten noch keine Führungsqualitäten eingebracht oder erkennen lassen. Vom Leiter der Abteilung X sei sie hinter einer Kollegin aus der Abteilung X gereiht worden. Auf den Hinweis, dass sich die Antragstellerin schon mehrmals erfolglos beworben habe, bemerkte die Vertreterin der LPD römisch zehn, dass dies auch ein Hinweis auf das fehlende Einbringen ihres Wissens und ihrer Kompetenz sein könnte. Jedenfalls habe A laut Beschreibung ihres Vorgesetzten noch keine Führungsqualitäten eingebracht oder erkennen lassen. Vom Leiter der Abteilung römisch zehn sei sie hinter einer Kollegin aus der Abteilung römisch zehn gereiht worden.

A monierte, dass sehr wohl Interesse an einer höherwertigen Planstelle bestanden habe, allerdings sei, seit sie in der Abteilung X tätig sei, kein einziges Mitarbeiterinnengespräch mit ihr geführt worden, somit habe auch niemand wissen können, welche Entwicklungswünsche sie habe und welche Aufgaben sie gerne wahrnehmen würde. Das erste Mitarbeiterinnengespräch habe nach ihrem Antrag an die B-GBK stattgefunden. Seither werde sie in ihrer Abteilung wie ein Staatsfeind behandelt, von manchen Personen werde sie nicht einmal mehr gegrüßt. Die Dienstbehörde habe auch von ihrem Studium gewusst.A monierte, dass sehr wohl Interesse an einer höherwertigen Planstelle bestanden habe, allerdings sei, seit sie in der Abteilung römisch zehn tätig sei, kein einziges Mitarbeiterinnengespräch mit ihr geführt worden, somit habe auch niemand wissen können, welche Entwicklungswünsche sie habe und welche Aufgaben sie gerne wahrnehmen würde. Das erste Mitarbeiterinnengespräch habe nach ihrem Antrag an die B-GBK stattgefunden. Seither werde sie in ihrer Abteilung wie ein Staatsfeind behandelt, von manchen Personen werde sie nicht einmal mehr gegrüßt. Die Dienstbehörde habe auch von ihrem Studium gewusst.

Die Vertreterin der LPD X replizierte, dass sie (die Antragstellerin) ihr …studium in ihrem FB nicht einbringen habe können oder wollen. Zu den Bewerbern und Bewerberinnen um die Funktion sei zu sagen, dass wirklich ein riesiger Unterschied in den Persönlichkeiten bestanden habe. Die Vertreterin der LPD römisch zehn replizierte, dass sie (die Antragstellerin) ihr …studium in ihrem FB nicht einbringen habe können oder wollen. Zu den Bewerbern und Bewerberinnen um die Funktion sei zu sagen, dass wirklich ein riesiger Unterschied in den Persönlichkeiten bestanden habe.

Auf die Anmerkung, dass die offenbar geringe Wertigkeit des Fachwissens erstaunlich sei, replizierte die Vertreterin der LPD X, dass die Antragstellerin zwar im …bereich tätig gewesen sei, aber im FB Y, weswegen fraglich sei, ob sie über mehr Fachwissen im Bereich … verfügt habe als B. „Wahrscheinlich“ hätten beide über das gleiche Fachwissen verfügt, aber B habe mehr Führungskompetenz aufgewiesen.Auf die Anmerkung, dass die offenbar geringe Wertigkeit des Fachwissens erstaunlich sei, replizierte die Vertreterin der LPD römisch zehn, dass die Antragstellerin zwar im …bereich tätig gewesen sei, aber im FB Y, weswegen fraglich sei, ob sie über mehr Fachwissen im Bereich … verfügt habe als B. „Wahrscheinlich“ hätten beide über das gleiche Fachwissen verfügt, aber B habe mehr Führungskompetenz aufgewiesen.

Die Antragstellerin warf ein, dass die Vertreterin der LPD X gar nicht wisse, welche Aufgaben sie tatsächlich wahrgenommen habe, worauf die Vertreterin der LPD X sagte, dass dies aber der FB-Leiter wisse, und dieser habe in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass bei A keine Führungstätigkeit oder Führungsambition erkennbar gewesen sei.Die Antragstellerin warf ein, dass die Vertreterin der LPD römisch zehn gar nicht wisse, welche Aufgaben sie tatsächlich wahrgenommen habe, worauf die Vertreterin der LPD römisch zehn sagte, dass dies aber der FB-Leiter

wisse, und dieser habe in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass bei A keine Führungstätigkeit oder Führungsambition erkennbar gewesen sei.

Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB X zu führen seien, antwortete die Vertreterin der LPD X, rund ... Bedienstete.Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB römisch zehn zu führen seien, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, rund ... Bedienstete.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, dass sie der Personalentscheidung nicht zugestimmt habe, obwohl dies so in der Stellungnahme der LPD X angeführt worden sei. Zum Zeitpunkt der Übermittlung der beabsichtigten Planstellenbesetzung sei sie auf Urlaub gewesen, weshalb ... die Angelegenheit übernommen habe. Zwischen dem BMI und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge AG GBF) sei eine 14-tägige Frist für eine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Planstellenbesetzung vereinbart. Die beabsichtigte Entscheidung der LPD X sei, wie mit Erlass des BMI geregelt, gleichzeitig dem FA und der GBB übermittelt worden. Das sei am ... gewesen, und bereits am ... habe die Sitzung des FA stattgefunden, in welcher der FA beschlossen habe, der Besetzung der Stelle mit B zuzustimmen. In weiterer Folge habe der FA, wie üblich, eine E-Mail über die in der Sitzung beschlossene Personalmaßnahme an alle Dienststellen versandt. Es sei üblich, bereits mit diesem Schreiben, das keines der Dienstbehörde sei, den erfolgreichen Kollegen und Kolleginnen zu gratulieren. ... habe daher am ... der LPD X mitgeteilt (Die GBB legte diese mail an die Personalabteilung der LPD X vor), dass seitens der AG GBF keine Stellungnahme abgegeben werde, da die 14-tägige Frist für eine Stellungnahme ad absurdum geführt worden sei, indem die Bewerbungsunterlagen am ... übermittelt worden seien, die Sitzung des FA bereits am ... stattgefunden habe und das Ergebnis der Sitzung an alle Dienststellen übermittelt worden sei, sodass bei den Bediensteten der Eindruck entstanden sei, das Ergebnis der FA-Sitzung sei unumstößlich. Früher habe zuerst die AG GBF die Bewerbungsunterlagen erhalten und die Möglichkeit der Prüfung und Abgabe einer Stellungnahme gehabt, bevor die Unterlagen dem FA übermittelt worden seien. Sie (die GBB) hätte der Personalentscheidung jedenfalls nicht zugestimmt. Da keine Gewichtung der Anforderungen anhand der Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegen sei und die InteressentInnensuche nur die persönlichen Anforderungen enthalten habe, habe sie anhand der Stellungnahme der Vorgesetzten selbst eine Bewertung vorgenommen. Obwohl der Antragstellerin Führungserfahrung gefehlt habe, wäre sie aufgrund der Anforderungen für die Tätigkeiten anhand der Arbeitsplatzbeschreibung vor B zu reihen gewesen. Darüber hinaus sei von der LPD nicht gewürdigt worden, dass die vom Leiter der Abteilung X erstgereihte Bewerberin bereits seit Jahren Führungsaufgaben zur vollsten Zufriedenheit wahrgenommen und die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen erfüllt habe. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, dass sie der Personalentscheidung nicht zugestimmt habe, obwohl dies so in der Stellungnahme der LPD römisch zehn angeführt worden sei. Zum Zeitpunkt der Übermittlung der beabsichtigten Planstellenbesetzung sei sie auf Urlaub gewesen, weshalb ... die Angelegenheit übernommen habe. Zwischen dem BMI und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (in der Folge AG GBF) sei eine 14-tägige Frist für eine Stellungnahme zu einer beabsichtigten Planstellenbesetzung vereinbart. Die beabsichtigte Entscheidung der LPD römisch zehn sei, wie mit Erlass des BMI geregelt, gleichzeitig dem FA und der GBB übermittelt worden. Das sei am ... gewesen, und bereits am ... habe die Sitzung des FA stattgefunden, in welcher der FA beschlossen habe, der Besetzung der Stelle mit B zuzustimmen. In weiterer Folge habe der FA, wie üblich, eine E-Mail über die in der Sitzung beschlossene Personalmaßnahme an alle Dienststellen versandt. Es sei üblich, bereits mit diesem Schreiben, das keines der Dienstbehörde sei, den erfolgreichen Kollegen und Kolleginnen zu gratulieren. ... habe daher am ... der LPD römisch zehn mitgeteilt (Die GBB legte diese mail an die Personalabteilung der LPD römisch zehn vor), dass seitens der AG GBF keine Stellungnahme abgegeben werde, da die 14-tägige Frist für eine Stellungnahme ad absurdum geführt worden sei, indem die Bewerbungsunterlagen am ... übermittelt worden seien, die Sitzung des FA bereits am ... stattgefunden habe und das Ergebnis der Sitzung an alle Dienststellen übermittelt worden sei, sodass bei den Bediensteten der Eindruck entstanden sei, das Ergebnis der FA-Sitzung sei unumstößlich. Früher habe zuerst die AG GBF die Bewerbungsunterlagen erhalten und die Möglichkeit der Prüfung und Abgabe einer Stellungnahme gehabt, bevor die Unterlagen dem FA übermittelt worden seien. Sie (die GBB) hätte der Personalentscheidung jedenfalls nicht zugestimmt. Da keine Gewichtung der Anforderungen anhand der Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegen sei und die InteressentInnensuche nur die persönlichen Anforderungen enthalten habe, habe sie anhand der Stellungnahme der Vorgesetzten selbst eine Bewertung vorgenommen. Obwohl der Antragstellerin Führungserfahrung gefehlt habe, wäre sie aufgrund der Anforderungen für die Tätigkeiten anhand der Arbeitsplatzbeschreibung vor B zu reihen gewesen. Darüber hinaus sei von der LPD nicht gewürdigt worden, dass die vom Leiter der Abteilung römisch zehn erstgereihte

Bewerberin bereits seit Jahren Führungsaufgaben zur vollsten Zufriedenheit wahrgenommen und die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen erfüllt habe.

Die Antragstellerin ergänzte, dass B die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten fachlichen Erfordernisse nicht erfüllen könne, da sie nie in der Abteilung X tätig gewesen sei. Sie verstehe nicht, dass fachliches Wissen derart gering bewertet werde. Wenn dieses ohnehin unwichtig sei, müsste man die Fachkenntnisse auch nicht in den Ausschreibungen anführen. Die Antragstellerin ergänzte, dass B die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten fachlichen Erfordernisse nicht erfüllen könne, da sie nie in der Abteilung römisch zehn tätig gewesen sei. Sie verstehe nicht, dass fachliches Wissen derart gering bewertet werde. Wenn dieses ohnehin unwichtig sei, müsste man die Fachkenntnisse auch nicht in den Ausschreibungen anführen.

Die Vertreterin der LPD X replizierte, es sei natürlich eine Gewichtung erfolgt, bei den aufgezählten mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben handle es sich aber nicht um Anforderungen, die die Bewerberinnen und Bewerber „von Haus aus“ erfüllen müssten. Jemand der bereits lange im Fachbereich tätig sei, verfüge natürlich über Fachwissen, aber … und … seien auch nicht das Spezialgebiet der Antragstellerin gewesen. Es könne auch nicht allein das Fachwissen entscheiden, denn dies würde im Umkehrschluss bedeuten, dass alle anderen Bewerberinnen und Bewerber nie eine Führungsfunktion bekommen könnten, wenn sie nicht vorher im ausgeschriebenen Bereich tätig gewesen seien. Die Dienstbehörde habe die organisatorischen bzw. die persönlichen Kompetenzen wesentlich höher eingeschätzt als die GBB. Die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB X sei herausfordernd, und die … sei ein ganz anderer Bereich als …Die Vertreterin der LPD römisch zehn replizierte, es sei natürlich eine Gewichtung erfolgt, bei den aufgezählten mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben handle es sich aber nicht um Anforderungen, die die Bewerberinnen und Bewerber „von Haus aus“ erfüllen müssten. Jemand der bereits lange im Fachbereich tätig sei, verfüge natürlich über Fachwissen, aber … und … seien auch nicht das Spezialgebiet der Antragstellerin gewesen. Es könne auch nicht allein das Fachwissen entscheiden, denn dies würde im Umkehrschluss bedeuten, dass alle anderen Bewerberinnen und Bewerber nie eine Führungsfunktion bekommen könnten, wenn sie nicht vorher im ausgeschriebenen Bereich tätig gewesen seien. Die Dienstbehörde habe die organisatorischen bzw. die persönlichen Kompetenzen wesentlich höher eingeschätzt als die GBB. Die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB römisch zehn sei herausfordernd, und die … sei ein ganz anderer Bereich als …

Auf die Frage, ob B bereits Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete die Vertreterin der LPD X mit Nein und ergänzte, dass B aber im Auftrag der Abteilung Projekte im Bereich … „aktiv wahrgenommen“ habe. Außerdem sei B qualifizierte Lehrlingsausbildnerin und habe einen Lehrling in ihrem FB gehabt.Auf die Frage, ob B bereits Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn mit Nein und ergänzte, dass B aber im Auftrag der Abteilung Projekte im Bereich … „aktiv wahrgenommen“ habe. Außerdem sei B qualifizierte Lehrlingsausbildnerin und habe einen Lehrling in ihrem FB gehabt.

Auf die Frage, wie die Antragstellerin Vorleistungen für einen E2a-wertigen Arbeitsplatz erbringen und ihre erworbenen Kenntnisse aus dem Studium einbringen hätte können, antwortete die Vertreterin der LPD X, es mache einen Unterschied, ob man sich für Projekte anbiete, unterstützen wolle, zu Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle begleite und Überstunden leiste, oder ob man einfach in seinem Bereich arbeite, dann Mittagessen gehe und nach abgeleisteter Dienstzeit wieder nach Hause gehe.Auf die Frage, wie die Antragstellerin Vorleistungen für einen E2a-wertigen Arbeitsplatz erbringen und ihre erworbenen Kenntnisse aus dem Studium einbringen hätte können, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, es mache einen Unterschied, ob man sich für Projekte anbiete, unterstützen wolle, zu Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle begleite und Überstunden leiste, oder ob man einfach in seinem Bereich arbeite, dann Mittagessen gehe und nach abgeleisteter Dienstzeit wieder nach Hause gehe.

Auf den Einwand des Senates, dass man, um sich einbringen zu können, auch die Gelegenheit dazu bekommen müsse, erwiderte die Vertreterin der LPD X, gerade im FB Y könne man sich „proaktiv einbringen“.Auf den Einwand des Senates, dass man, um sich einbringen zu können, auch die Gelegenheit dazu bekommen müsse, erwiderte die Vertreterin der LPD römisch zehn, gerade im FB Y könne man sich „proaktiv einbringen“.

Die Antragstellerin bemerkte dazu, dass sie auch nicht einfach stur ihre Aufgaben abgearbeitet habe und dann nach Hause gegangen sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Dienstbehörde immer dem Vorschlag des FA folge, antwortete die GBB, es sei höchstens zweimal vorgekommen, dass dem Vorschlag nicht gefolgt worden sei. Die GBB wiederholte ihre Kritik an

der Vorgehensweise, die Entscheidung der Dienstbehörde dem FA und der GBB gleichzeitig zu übermitteln, denn der FA hätte bei Vorlage einer negativen Stellungahme der GBB vielleicht anders abgestimmt. Ihres Wissens würden vor Personalentscheidungen Sitzungen zwischen dem FA und der Personalabteilung stattfinden, zu diesen würden Mitglieder der AG GBF aber nicht eingeladen.

Die Vertreterin der LPD X bemerkte, dass die Zustimmung des FA zu den Vorschlägen der LPD X sehr hoch sei, weil Vorgespräche geführt würden. Die Vertreterin der LPD römisch zehn bemerkte, dass die Zustimmung des FA zu den Vorschlägen der LPD römisch zehn sehr hoch sei, weil Vorgespräche geführt würden.

Die GBB wiederholte, dass zu diesen Gesprächen keine GBB hinzugezogen werde.

Die Vertreterin der LPD X bemerkte daraufhin, dass auch die Personalabteilung über den Erlass des BMI nicht glücklich sei. Bis zu diesem Erlass sei in der LPD X die Befassung der GBB im Vorhinein erwünscht gewesen, da die Kooperation mit der GBB wichtig sei.Die Vertreterin der LPD römisch zehn bemerkte daraufhin, dass auch die Personalabteilung über den Erlass des BMI nicht glücklich sei. Bis zu diesem Erlass sei in der LPD römisch zehn die Befassung der GBB im Vorhinein erwünscht gewesen, da die Kooperation mit der GBB wichtig sei.

Auf die Frage, was passiere, wenn der FA einem Besetzungsvorschlag der Dienstbehörde zustimme, die GBB jedoch eine negative Stellungnahme abgebe, antwortete die Vertreterin der LPD X, dann werde dies zur Kenntnis genommen.Auf die Frage, was passiere, wenn der FA einem Besetzungsvorschlag der Dienstbehörde zustimme, die GBB jedoch eine negative Stellungnahme abgebe, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, dann werde dies zur Kenntnis genommen.

Auf die Frage, warum die AG GBF nicht in die Vorgespräche einbezogen werde, antwortete die Vertreterin der LPD X, das wisse sie nicht, sie „nehme dieses Thema aber mit“. Auf die Frage, warum die AG GBF nicht in die Vorgespräche einbezogen werde, antwortete die Vertreterin der LPD römisch zehn, das wisse sie nicht, sie „nehme dieses Thema aber mit“.

Die Senatsmitglieder fanden es befremdlich, dass der FA der betreffenden Person gleichzeitig mit der Zustimmung zum Besetzungsvorschlag, ohne die offizielle Entscheidung der Dienstbehörde abzuwarten, gratuliert.

Die Vertreterin der LPD X erklärte, dass zuvor Gespräche zwischen dem FA und der Personalabteilung stattfinden würden, und danach übermittle die Dienstbehörde dem FA ihren Vorschlag. Nach Zustimmung des FA zum Personalvorschlag erfolge die Aussendung des FA an die Dienststellen. Wenn keine Zustimmung des FA erfolge, würden weitere Gespräche geführt. Die Vertreterin der LPD römisch zehn erklärte, dass zuvor Gespräche zwischen dem FA und der Personalabteilung stattfinden würden, und danach übermittle die Dienstbehörde dem FA ihren Vorschlag. N

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