

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Fachbereichsleitung X im ...kommando ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Fachbereichsleitung des X im ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Am ... brachte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres (BM.I) den Antrag von A ein, die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) möge in einem Gutachten feststellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Fachbereichsleitung des X im ... aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Im Antrag ist ausgeführt, der zum Zug gekommene Bedienstete B (= betrauter Mitbewerber) habe sich nicht fristgerecht beworben. Die Ausschreibung für die Funktion sei am ... erfolgt, die Bewerbungsfrist habe mit ... 2005 geendet. Beworben haben sich Bez.Insp. Z., Bez.Insp. Sch., Abt.Insp. G., zwei Beamte der Bundesgendarmerie und A. Am ... 2005 habe eine Sitzung der „Vorschlagskommission ...“ stattgefunden, an der auch B als Personalvertreter teilgenommen habe. Aus dem Protokoll zu dieser Sitzung gehe hervor, dass Bez.Insp. Sch. als bestgeeigneter Beamter vorgeschlagen worden sei, nachdem dieser jedoch auf eine Ernennung verzichtet habe, sei Abt.Insp. G. an erster Stelle gereiht worden.

Der Bewerber Bez.Insp. Z. habe die Stelle eines ... zugesprochen bekommen. Die Antragstellerin habe erfahren, dass die Behörde eine geeignete Person für die Leitung des X suche und habe daraufhin beim Projektmanager ... angefragt, ob die Zulassung von Bewerbungen nach Ablauf der Bewerbungsfrist korrekt sei. Mit Mail vom ... habe sie die Antwort erhalten, ... könne nicht sagen, ob nachträglich eine Bewerbung abgegeben worden sei, wenn ja, könne er sich aber nicht vorstellen, dass diese berücksichtigt werde. Am ... 2005 habe eine weitere Sitzung der Vorschlagskommission stattgefunden, an der auch die Gleichbehandlungsbeauftragte (= GBB) teilgenommen habe. Aus dem Protokoll über diese Sitzung gehe hervor, dass B nun als Fachbereichsleiter des X vorgeschlagen werde. Er sei seitens des Teams 04 zur Bewerbung aufgefordert worden. Die Antragstellerin meint, aufgrund ihrer ... zumindest gleich geeignet zu sein wie B. Neben ihrer Tätigkeit als erste Wachkommandantin sei sie mit der Durchführung des Einsatztrainings betraut, bereits mehrfach sei sie vom BM.I als Vortragende zu Konferenzen und Tagungen ins Ausland entsandt worden und habe dort das Innenministerium vertreten. Sie sei für diese Tätigkeit auch schon belobigt worden. Die Dienstprüfung des Grundausbildungslehrganges E2a habe sie mit Auszeichnung in allen acht Prüfungsfächern abgelegt, und sie sei als Lehrgangsbeste unter 305 Teilnehmern aus den Bereichen Sicherheitswache, Kriminaldienst und Gendarmriedienst vom damaligen Bundesminister für Inneres ausgezeichnet worden. Sie sei an Projekten bzw. Großeinsätzen des BM.I beteiligt gewesen und habe in mehreren Arbeitsgruppen zum Thema „...“ mitgearbeitet. Sie sei auch Gruppenkommandantin bei der Einsatzkompanie

Aus der Bewerbung von A und dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass sie am ... in den Exekutivdienst eingetreten und die Ernennung in E2a mit April 2004 erfolgt ist. Bis zum ... ist sie dritte Wachkommandantin gewesen, seit ... 2005 ist sie erste Wachkommandantin der Funkstreifengruppe. Ihre besoldungsrechtliche Stellung zum Zeitpunkt der Bewerbung ist E2a/3.

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelte das BM.I nachstehende Stellungnahme: „A wurde im Zuge der Zusammenführung der Wachkörper gem. § 38 BDG 1979 mit Bescheid der Sicherheitsdirektion für das Bundesland ... vom ..., GZ, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2006 von der Bundespolizeidirektion ... zum Landespolizeikommando ... versetzt. Die Versetzung wurde auf Grund der im Jahr 2005 umgesetzten Wachkörper Reform (Team04) notwendig. Bei der BPD ... hatte die Beamtin einen Arbeitsplatz als 1. Wachkom-

mandantin der ... der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 3, inne. Die Beamtin hatte sich im Zuge der InteressentInnensuche um die Funktion einer Fachbereichsleiterin im X mit der Bewertung VGr E2a, FGr 5, beworben. Unter Beachtung der Bestimmungen des § 4 Abs. 3 BDG 1979 wurde jedoch B mit diesem Arbeitsplatz betraut, da er unter Beachtung des Anforderungsprofils dafür als am besten geeignet befunden wurde. A wurde beim LPK ... mit einem Arbeitsplatz als Sachbearbeiterin im X, betraut und insofern in dem von ihr präferierten Aufgabenbereich zur weiteren Dienstleistung in Verwendung genommen.

Weiters ist festzuhalten, dass die neue Verwendung von A im Vergleich zu ihrer bisherigen Verwendung als gleichwertig einzustufen ist, da diese innerhalb derselben Verwendungsgruppe (E2a) derselben Funktionsgruppe (FGr 3) zugeordnet ist.

Die Beamtin hat dagegen innerhalb offener Frist Berufung erhoben. Das Verfahren ist bei der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt noch anhängig.

Zur Klarstellung und Objektivierung des Sachverhaltes wird der chronologische Ablauf des Besetzungsverfahrens unter Einbeziehung aller für diese Personalentscheidung maßgeblichen Umstände im Kontext mit der tief greifenden Reform der Wachkörper dargelegt:

Als erster Schritt wurden gem. Art 7 des Sicherheitspolizeigesetzes (...), ... mittels LPK-Befehl vom ... 2005 ... die entsprechenden Funktionen ausgeschrieben. Wobei hinsichtlich der Ausschreibung eindeutig zwischen Ausschreibungen im Sinne des § 4 Ausschreibungsgesetz 1989, ... und Ausschreibungen im Sinne des § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in Form von InteressentInnensuchen, unterschieden wurde.

Mit dem angeführten LPK-Befehl wurden auch die Funktionen beim ... im Sinne des § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 in Form einer InteressentInnensuche (Bewerbungsfrist 2 Wochen) ausgeschrieben.

Diese Ausschreibung enthielt auch eine Aufstellung aller Aufgaben und der für die Ausübung der Funktion des Fachbereichsleiters im X geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten.

Im Text der vom BM.I verfassten InteressentInnensuche (Bekanntmachung) wurden unter Punkt II für die Führungsfunktionen (die FachbereichsleiterInnen u. Stv wurden dabei miteinbezogen) folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert:

1. eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts
2. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit
3. sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren)

4. eingehende Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Abteilung maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften

Unter dem Punkt III „Aufgaben der Arbeitsplätze“ wurden unter III.2.4. die besonderen Aufgaben des X aufgelistet:

Bei Betrachtung dieses breiten Spektrums an Fähigkeiten und Kenntnissen, die die/der Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter im X aufweisen soll, stand fest, dass diese Funktion nur von einer/einem äußerst motivierten Beamtin/Beamten, die/der überdurchschnittliche fachliche Kenntnisse und große Erfahrung aufweist sowie eine anerkannte, charakterstarke Persönlichkeit ist, mit großer Akzeptanz in der Kollegenschaft, ausgeübt werden kann.

In Anbetracht dieses Anforderungsprofils erfolgte auch eine Gegenüberstellung (kurzer Abriss) der bisherigen dienstlichen Laufbahn der Bewerberin/Bewerber zur Ermittlung der/des bestgeeigneten Beamtin/Beamten.

Die Vorschlagskommission beim Landespolizeikommando für ... setzte sich aus dem stellvertretenden Landespolizeikommandanten ... als Dienstgebervertreter, ... als Gleichbehandlungsbeauftragte und ... sowie ... als Dienstnehmervertreter (Mitglieder des Dienststellenausschusses der ...) zusammen.

Unter Zugrundelegung des Anforderungsprofils wurde über Auftrag des Vorsitzenden ... vom Referatsleiter für ... ein umfassendes Bewertungsprofil, das eine umfassende und konkrete Bewertung ermöglichen sollte erstellt.

A und B wurden hinsichtlich der dabei aufgestellten Kriterien wie Motivation, Objektivität, Loyalität und Verlässlichkeit, Selbständigkeit, Interesse an der Tätigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Gelassenheit, Kompetenz, Akzeptanz und Durchsetzungsvermögen als gleichwertig eingestuft.

In den Punkten „Kontakt zur Basis“ und „Erfahrung“ wurde B besser bewertet (B ist seit 9 Jahren und A 1 Jahr und 3 Monate dienstführende/r BeamtIn) und auch im Bereich „Fachkenntnis“ kam es zu einer besseren Bewertung im Teilbereich „...“, insbesondere aufgrund der fast dreijährigen Tätigkeit von B im ... als Hauptsachbearbeiter.

Im Teilbereich „Durchführung“ kam es wegen ihrer zuletzt ausgeübten Funktionen und aufgrund der Tatsache, dass beide Gruppenkommandanten bei der ... sind und laufend bei lokalen Einsätzen sowie Ereignissen mit internationaler Bedeutung (Staatsbesuche, ... etc) mitgewirkt haben, zu einer gleichen Bewertung.

Da B in den zwei konkreten Punkten besser bewertet wurde als A lag letztendlich keine mindestens gleiche Eignung vor, weshalb er von der Vorschlagskommission als am besten geeignet für diese Funktion befunden wurde.

Mit Bezug auf die, in der Ausschreibung festgehaltenen Fähigkeiten und Erfordernisse (Punkt II Z. 1-4) für Führungsfunktionen ist ergänzend festzuhalten, dass gerade im Zusammenhang mit diesen Punkten die dienstliche Erfahrung und bisherige Laufbahn von B eindeutig für seine Bestellung zum Fachbereichsleiter als bestgeeigneter Bewerber sprechen.

Zu den Ausführungen von A hinsichtlich ihrer Qualifikationen im Bereich des ... wird angemerkt, dass die Qualifikation „...“ für diese Funktion nicht erforderlich ist. Bei diesem Arbeitsplatz steht nämlich nicht die praktische Anwendung von ... angewendet werden im Vordergrund, sondern die strategische Einsatzplanung und –steuerung. Bemerkt wird aber dennoch, dass auch B in diesem Bereich als einer der Gruppenkommandanten der ... über gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt.

Ein zusätzliches Entscheidungskriterium ... stellte auch der Umstand dar, dass gerade die MitarbeiterInnen im Bereich des ... aufgrund der Zusammenführung der Wachkörper mit 01.07.2005 verunsichert waren und vom X große Herausforderungen, wie z.B. die Organisation von sensiblen Großeinsätzen (...) bei Anwesenheit einer breiten (internationalen) Öffentlichkeit und Medienpräsenz, in naher Zukunft zu bewältigen sind. In diesem Zusammenhang war den Anforderungsbereichen „Kontakt zur Basis“ und „Erfahrung“ auch im Sinne der obigen Ausführungen eine ganz besondere Bedeutung beizumessen.

Da es sich wie vorher dargestellt, bei B um den bestgeeigneten Bewerber handelt, wurden auch die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes,, eingehalten, die einen Vorzug der Bewerberin nur bei gleicher Eignung vorsehen. Außerdem ist dazu festzuhalten, dass ... als Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich des LPK ... als Mitglied der Vorschlagskommission der Verleihung der Planstelle an B ebenfalls zustimmte.

Nichteinhaltung der Bewerbungsfrist:

Die bei der ersten Erstellung des Personaleinsatzkonzeptes für diese Funktion nominierten Beamten BezInsp ... und im Falle seines Verzichtes als Ersatz AbtInsp ... zogen ihre Bewerbungen zurück. B bewarb sich daraufhin am ... 2005 nachträglich um diese Funktion. In seinem Bewerbungsschreiben gab er als Begründung für seine nachträgliche Bewerbung an, dass er aufgrund seiner Tätigkeit als Vorsitzender des DA/SW im Vorfeld vorerst auf eine Bewerbung verzichtet habe, um nicht in einen Gewissenskonflikt zu geraten. Er habe auf jeden Fall vermeiden wollen, dass ev. andere Kollegen aufgrund seines zusätzlichen Wissens durch die Teilnahme an den Besprechungen für die Personalbesetzungsvorschläge einen Nachteil erfahren. Erst als offensichtlich keine/kein aus seiner Sicht geeignete/r bzw. besser geeignete/r Bewerberin/Bewerber als er selbst für die ausgeschriebene Funktion zur Verfügung stand, habe er sich zu der nachträglichen Bewerbung entschlossen.

Wie bereits angeführt, handelte es sich bei der Ausschreibung um keine Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz 1984 sondern um eine Interessentinnensuche/Interessentensuche im Sinne des § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993. Die Vorschlagskommission erblickte daher in der nachträglichen Bewerbung keinen formalen Fehler und nahm B in den Kreis der Interessenten für diese Funktion auf.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass auch in anderen Fällen nachträgliche Bewerbungen akzeptiert wurden, da sich etliche Beamtinnen und Beamte nur für eine Funktion beworben haben. Konnte dieser eine Bewerbungswunsch aber nicht erfüllt werden, wurden sie nachträglich zu anderen Bewerbungen zugelassen, damit das Erfordernis, dass jede/jeder Beamtin/Beamte, die/der von der Reform betroffen ist, einen sozial adäquaten Arbeitsplatz zugeteilt bekommt, erfüllt werden konnte. Damit kam die Behörde der ihr aufgetragenen Fürsorgepflicht gegenüber den Beamtinnen und Beamten nach. Einige dieser Beamtinnen/Beamten haben in der Folge z.B. als bestgeeignete Bewerberin/Bewerber die Funktion einer/eines stv. Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter verliehen bekommen, ohne sich dafür beworben zu haben.“

Aus der „Nachträgliche(n) Bewerbung“ von B geht hervor, dass er ... in den Bundesdienst eingetreten und die Ernennung in E2a mit ... erfolgt ist. Vom ... ist er Hauptsachbearbeiter im ..., gewesen, danach bis zum ... dritter Wachkommandant, seit ... ist er zweiter Wachkommandant und Betreuungsbeamter. Die besoldungsrechtliche Stellung von B zum Zeitpunkt der Bewerbung ist E2a/3. Als „zusätzliche Ausbildungen“ sind in der Bewerbung ua „...“ und „...“ angegeben sowie der Besuch von diversen Workshops, ua zu den Themen Personalvertretungsrecht, Moderation, BAKS Unter Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen ist ua angeführt: „...“.

Seine nachträgliche Bewerbung begründet B wie folgt: „Da offensichtlich kein geeigneter Bewerber für die gegenständliche Planstelle heransteht und ich mit großem Interesse und Engagement die geforderte Tätigkeit ausüben will, bekunde ich mein Interesse nachträglich. Eine weitere Begründung meiner nachträglichen Bewerbung ergibt sich aus folgenden Umständen: Aufgrund meiner Tätigkeit als Vorsitzender des DA/SW habe ich im Vorfeld vorerst auf eine Bewerbung verzichtet, um nicht in einen Gewissenskonflikt zu geraten. Ich wollte für mich vermeiden, dass eventuell andere KollegenInnen aufgrund meines zusätzlichen Wissens (Teilnahme an den Besprechungen für die Personalbesetzungsvorschläge und der damit verbundene Erhalt der Unterlagen) einen Nachteil erfahren.“

In der Sitzung der B-GBK am 20. April 2006 führt A aus, der Arbeitsplatz sei beim ... neu geschaffen worden, bei der BPD ... habe es diesen Arbeitsplatz noch nicht gegeben. Aufgrund ihrer Tätigkeit als erste Wachkommandantin und als ausgebildete ... bzw. als Gruppenkommandantin der X glaube sie, für die Funktion am besten geeignet zu sein. Nachdem die übrigen Bewerber ihre Bewerbungen zurückgezogen haben, nachdem sie andere Arbeitsplätze bekommen haben, sei sie als einzige Bewerberin übrig geblieben. Es habe mehrere Sitzungen der Vorschlagskommission gegeben, und sie sei schließlich mit dem „niederwertigeren“ Arbeitsplatz einer Sachbearbeiterin betraut worden. B habe die Planstelle erhalten, obwohl er sich nicht fristgerecht beworben habe.

Der Vertreter des Dienstgebers (= DG) führt aus, es sei richtig, dass B die Bewerbungsfrist nicht eingehalten habe, und er habe dies damit begründet, dass er nicht den Eindruck erwecken wollte, er werde als Personalvertreter bevorzugt. Nachdem er gesehen habe, wer sich beworben hat, sei er zu der Ansicht gelangt, dass er von allen der geeignetste Bewerber sei. Die verspätete Bewerbung sei deshalb zugelassen worden, weil sowohl B als auch A einen Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/3 inne gehabt haben und der Dienstgeber verpflichtet sei, darauf zu achten, dass die Beamtinnen und Beamten einen Arbeitsplatz mit der gleichen Bewertung bekommen. Hätte man die Bewerbung nicht angenommen, hätte es für B höchstwahrscheinlich keine Möglichkeit gegeben, einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E2a/3 zu bekommen.

Auf die Frage nach der Bewertung des jetzigen Arbeitsplatzes von A, antwortet DG, dieser sei mit E2a/3 bewertet.

Auf die Frage, ob man aus der Tatsache, dass sich B verspätet beworben hat, schließen könne, dass er sich davor erfolglos um andere Arbeitsplätze beworben hat, antwortet DG, das sei richtig. Man habe auch in anderen Fällen nachträgliche Bewerbungen zugelassen. Auf jeden Fall sei B für die gegenständliche Planstelle qualifiziert.

Die in der Sitzung anwesende Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... führt aus, B habe ein höheres Dienstalter und sei länger dienstführender Beamter, aber A sei erste Wachkommandantin und B nur zweiter Wachkommandant, was einen Unterschied in der Führungsverantwortung ausmache, überdies sei die Antragstellerin Sie könne nicht nachvollziehen, inwiefern der Dienstgeber eine bessere Qualifikation von B habe feststellen können. Für sie sei auch wesentlich, dass er ursprünglich offensichtlich kein Interesse an diesem Ar-

beitsplatz gehabt habe, und sie verstehe nicht, dass der Dienstgeber nicht nach der Motivation des Beamten gefragt habe. Immerhin handle es sich um einen speziellen Aufgabenbereich, der mit speziellen Aufgaben verbunden sei.

DG führt dazu aus, man könne nicht sagen, B habe kein Interesse gehabt bzw. sei weniger qualifiziert, denn er habe bei der BPD ..., im ..., gearbeitet, und zwar ebenfalls in einer Die Ausbildung zum/zur ... sei nicht verlangt gewesen, bei dem gegenständlichen Arbeitsplatz gehe es nicht darum, Einsätze vor Ort zu leiten, sondern es gehe um die Planung von Einsätzen.

A führt aus, sie behaupte nicht, dass es um die Leitung von Einsätzen gehe, sie habe aber aufgrund ihrer Ausbildung zur ... die Qualifikation zur Ausbildung der Kolleginnen und Kollegen „auf der Straße“ und könne daher dazu beitragen, dass sie Verständnis „für die Sache entwickeln“. Sie habe eine ... absolviert und in Amerika ... ausgebildet. Es gehe um die Materie ..., und darüber wisse sie Bescheid.

DG führt aus, unbestritten habe sie die Qualifikation für die Tätigkeit im X, aber B habe diese auch, und zwar durch seine 3-jährige Tätigkeit im ..., hier sei er auch tatsächlich mit ... beschäftigt gewesen. Zum Unterschied zwischen erstem und zweitem Wachkommandanten führt der Dienstgebervertreter aus, dass die ersten Wachkommandanten öfter nicht an der Dienststelle anwesend seien und daher auch zweite oder dritte Wachkommandanten Führungsaufgaben wahrnehmen.

Auf die Frage nach der Frauenquote führt A aus, im ... gebe es unter mehr als 400 Beamten zwei dienstführende Beamtinnen. Sie moniert, dass die Behörde keine einheitliche Linie habe, denn einmal sei das Dienst- bzw. Chargenalter ein Kriterium, ein anderes Mal spiele dieses aber keine Rolle.

Abschließend führt die Antragstellerin aus, es sei zwischen den drei Bewerbern und ihr keine Reihung vorgenommen worden, und sie betont, dass sie keinen Einwand gehabt hätte, wenn einer dieser Kollegen die Stelle bekommen hätte, denn sie seien Beamte von Sondereinheiten und besser qualifiziert als sie. Im Vergleich mit B sei sie aber mindestens gleich geeignet.

Die B-GBK hat erwogen:

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

§ 11c B-GIBG besagt, dass Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber ... entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen sind, bis der Anteil der Frauen in den betreffenden Verwendungen (Funktionen) im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Aus dieser Bestimmung ergibt sich die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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 Dienstgebers für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zur Vorgangsweise der Dienstbehörde bzw der Vorschlagskommission bei der Auswahl ist festzuhalten, dass die Qualifikationen von A ursprünglich (in der ersten Sitzung der Vorschlagskommission) offensichtlich überhaupt nicht relevant waren. Angesichts der - auch von der Antragstellerin unbestrittenen - Qualifikationen ihrer Mitbewerber mag es gerechtfertigt sein, dass vorerst die Qualifikationen von A keinem Vergleich mit jenen ihrer Mitbewerber unterzogen worden sind, doch ist absolut kein sachlicher Grund dafür zu erkennen, dass auch nach der Zurückziehung der Bewerbungen der am besten Geeigneten keine Prüfung der Eignung der Antragstellerin für die gegenständliche Funktion erfolgt, sondern mit der Personalentscheidung bis zum Einlangen einer weiteren, verspäteten, Bewerbung zugewartet worden ist.

In der Stellungnahme der Dienstbehörde an die B-GBK ist ausgeführt (Seite 5), es sei angesichts des breiten Spektrums an geforderten Fähigkeiten und Kenntnissen festgestanden, dass die Funktion nur von einer/einem äußerst motivierten Beamten/Beamten ausgeübt werden könne, die/der überdurchschnittliche fachliche Kenntnisse und große Erfahrung habe und die/der eine anerkannte, charakterstarke Persönlichkeit mit großer Akzeptanz in der Kollegenschaft sei. Unter Zugrundelegung des Anforderungsprofils sei ein „Bewertungsprofil“ erstellt worden, mit den Kriterien Motivation, Objektivität, Loyalität, ..., Interesse an der Tätigkeit usw (Seite 6), und hinsichtlich dieser Kriterien liege Gleichwertigkeit der Bewerberin und des Bewerbers vor.

Die B-GBK hält dazu fest, dass auf die jeweiligen Fachkenntnisse überhaupt nicht eingegangen, sondern lediglich festgestellt worden ist, B sei im Teilbereich „...“ insbesondere aufgrund seiner fast dreijährigen Tätigkeit im ... besser bewertet worden. Dies ist für die B-GBK angesichts des Umstandes, dass die Ausübung dieser Tätigkeit zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits 6 1/2 Jahre zurücklag und im Vergleich dazu A im Jahr ... die Grundausbildungslehrgänge für ... absolviert hat und sie als Ausbilderin qualifiziert ist, sie in mehreren Arbeitsgruppen des BM.I zu diesem Thema mitgearbeitet und einschlägige Vorträge - auch im Ausland - gehalten hat und an Großeinsätzen beteiligt gewesen ist, nicht nachvollziehbar. Die Argumentation, die Ausbildung zum/zur ... sei nicht verlangt gewesen, erscheint angesichts der Kenntnisse und Erfahrungen von A auf dem Gebiet ... und zusätzlich in Verbindung mit dem Umstand, dass B schon seit geraumer Zeit nicht mehr mit diesen Angelegenheiten befasst ist, als Scheinargument. Ebenso lapidar und ohne nähere Begründung wie die bessere fachliche Eignung wurden die „Erfahrung“ und der „Kontakt zur Basis“ - im Übrigen ein Begriff der im Anforderungsprofil nicht vorkommt - von B besser bewertet. Wie die Vorschlagskommission zu dem Ergebnis gekommen ist, es liege Gleichwertigkeit bezüglich der Kriterien „Motivation, Objektivität, Loyalität und Verlässlichkeit, ..., Interesse an der Tätigkeit, ...“ vor, ist den Ausführungen der Dienstbehörde ebenfalls nicht zu entnehmen. Angesichts der verspäteten Bewerbung von B, nachdem er - wie DG in der Sitzung der B-GBK bestätigt - für andere angestrebte Funktionen nicht berücksichtigt worden ist, ist es erstaunlich, dass die Vorschlagskommission (auch) seine Motivation und sein Interesse an der Tätigkeit als ausreichend für die Ausübung der Funktion (und nicht nur als „Notlösung“) und als in gleichem Maß vorhanden wie bei A erachtet hat.

Nicht nachvollziehbar ist für die B-GBK auch, dass der Umstand, dass A erste Wachkommandantin ist, überhaupt nicht in die Beurteilung mit eingeflossen ist. Zur Begründung von B für seine verspätete Bewerbung (Seite 8), nämlich er habe vermeiden wollen, dass andere Kollegen aufgrund seines zusätzlichen Wissens (aufgrund seiner Funktion als Personalvertreter) einen Nachteil erfahren, weshalb er sich erst zur Bewerbung entschlossen habe, nachdem „offensichtlich kein geeigneter (!) Bewerber ... heranstand“ (die Bewerberin existierte für ihn scheinbar nicht), stellt die B-GBK fest, dass es mehr als befremdlich ist, dass sich die Dienstbehörde nicht an dieser Begründung gestoßen hat. B hat nach dem Ausscheiden aller in Frage gekommenen Bewerber festgestellt, dass nun er der bestgeeignete Bewerber sei, und das zu einem Zeitpunkt, zu dem die Qualifikationen von A noch gar nicht geprüft waren (wie bereits gesagt, ist im ersten Prüfungsverfahren aufgrund der rechtzeitig eingebrachten Bewerbungen eine Beurteilung der Eignung von A nicht erfolgt). Angesichts einer solchen Begründung für eine Bewerbung müsste sich eine Dienstbehörde bzw. Auswahlkommission jedenfalls die Frage nach der persönlichen Eignung eines/einer Bewerber/in stellen.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters in der Sitzung der B-GBK (Seite 9), die verspätete Bewerbung sei auch deshalb zugelassen worden, weil es für B sonst „höchstwahrscheinlich“ keine Möglichkeit gegeben hätte, einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit seines bisherigen Arbeitsplatzes, nämlich E2a/3, zu bekommen, ist zu bemerken, dass seitens des Dienstgebers kein begründeter Hinweis auf eine wahrscheinliche Schlechterstellung gegeben wurde.

Zum Vorbringen, es sei keine Ausschreibung im Sinne des Ausschreibungsgesetzes, sondern eine Interessent/innensuche nach dem B-GIBG durchgeführt worden, weshalb die Zulassung einer verspäteten Bewerbung kein Formalfehler sei, ist zu bemerken, dass wohl – Formalfehler oder nicht – nicht ernsthaft mit einer Bestimmung des B-GIBG argumentiert werden kann, wenn diese dazu missbraucht wird, einem Bewerber gegenüber einer Bewerberin einen Vorteil zu verschaffen.

Aufgrund der Vorgangsweise im Rahmen des Auswahlverfahrens, nämlich: keine Prüfung der Qualifikationen von A (auch nicht nach Ausscheiden der (unbestrittenerweise) besser qualifizierten Bewerber) und Aussetzung der Personalentscheidung bis zum Einlangen der verspäteten Bewerbung eines Bediensteten, dessen Bewerbungen für andere Funktionen nicht erfolgreich gewesen sind,

kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung eindeutig auf sachfremden Erwägungen beruht.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Feststellung der besseren Eignung des bevorzugten Bewerbers, kommt die B-GBK aufgrund der Unterlagen und auch aufgrund des Vorbringens der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I zu dem Ergebnis, dass A jedenfalls in gleichem Ausmaß für die Leitung des X geeignet ist wie B. Da der Frauenanteil in Führungsfunktionen im Wirkungsbereich der Dienstbehörde weit unter der gesetzlichen Quote liegt, hätte die Antragstellerin mit der Funktion betraut werden müssen.

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von B stellt eine **Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG** dar.

Empfehlungen:

- 1.) Dem BM.I wird dringend empfohlen, „Scheinargumente“ von nachgeordneten Dienstbehörden vehement zurückzuweisen und Personalentscheidungen anhand objektiver Qualifikationsvergleiche zu treffen.
- 2.) Dem BM.I und dem ... wird empfohlen, mit A eine Laufbahnplanung zu erstellen und für die entsprechende Umsetzung zu sorgen.
- 3.) Im Bereich des ... sind dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Wien, im August 2006