

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle als „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt im Bundesministerium für Inneres auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum „Hauptsachbearbeiter für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt im Bundesministerium für Inneres stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Mit Schreiben vom ... wurde die Antragstellerin von der Geschäftsführerin der B-GBK aufgefordert, Konkretisierungen zum Antrag vorzunehmen. Diese langten am ... bei der B-GBK ein. Die Antragstellerin führte in ihrem Antrag inkl. Ergänzungen im Wesentlichen Folgendes aus:

A sei seit ... in verschiedenen Bereichen des Innenministeriums (... und ...) und derzeit in der Landespolizeidirektion X tätig. Am ... habe sie sich um die ausgeschriebene Stelle als Hauptsachbearbeiterin für X der Abteilung X beworben. Mit ... sei diese Stelle mit einem Kollegen besetzt worden, dessen Betrauung schon festgestanden habe, bevor die Ausschreibung erfolgt sei. Der Mitbewerber sei bereits mehrere Monate vor dem Bewerbungszeitpunkt auf die gegenständliche Planstelle „eingeschult“ worden. A erachte sich daher aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen, das Laufbahndatenblatt und die Interessent/innensuche angeschlossen.

Die „Interessenten/innensuche für eine/n Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X (E2a/...)“ wurde am ... elektronisch veröffentlicht (GZ: ...). In dieser finden sich die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Voraussetzungen und die konkreten Aufgaben/Anforderungen:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Bewerber/innen für die dauernde Betrauung mit der bezeichneten Funktion sollen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a;
- Umfangreiches Fachwissen und genaue Kenntnisse der bezug habenden Gesetze und Verordnungen, sowie sonstigen Vorschriften, wie insbesondere Sicherheitspolizeigesetz, StGB, StPO, BDG, PoIKG, GG, BHG und des Wirtschaftsrechts;
- Hohes Maß an Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein, sowie die Fähigkeit, schnell und flexibel auf Situationen zu reagieren. Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge zu erkennen, richtig zu bewerten und die entsprechenden Vorbereitungen und Entscheidungen zu treffen;
- Sehr gute Anwenderkenntnisse in der EDV und der dienstlich relevanten IT-Ausrüstung;
- Hohe Belastbarkeit, Ausdauer und emotionale Stabilität sowie entsprechendes Auftreten und Selbstvertrauen;
- Umfangreiche Kenntnisse im BDG und in den diversen Dienstvorschriften;
- Umfangreiche Kenntnisse der Behördenorganisation und Zuständigkeiten sowie der Ablauforganisation;
- Soziale Kompetenz und einschlägige Erfahrung beim Umgang mit Mitarbeiter/innen, Vorgesetzten und sonstigen Bezugspersonen;
- Bereitschaft zur Absolvierung von Journaldiensten;

Aus ihrer Bewerbung und dem Laufdatenblatt ergibt sich im Wesentlichen die folgende Laufbahn von A:

Die Antragstellerin hat vor dem Eintritt in den Exekutivdienst eine Lehre zur ... absolviert und als ... gestellte gearbeitet. Seit ... ist sie im Exekutivdienst tätig. Von ... bis ... war sie im SPK ...

und von ... bis ... in der Landesleitzentrale als E2b Beamtin in Verwendung. Von ... bis ... war sie in Karenz und anschließend von ... bis ... als E2b Beamtin in der ... tätig. ... absolvierte sie die E2a Ausbildung. Von ... bis ... war sie E2a/... Sachbearbeiterin in der ..., von ... bis ... in Ea2/... Stellvertretende Fachbereichsleiterin in der ... Von ... bis ... war sie als E2a/...-Sachbearbeiterin in der Abteilung ... in Verwendung und von ... bis ... E2a/...-Hauptsachbearbeiterin in der Abteilung ... (...). Von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt war sie Referentin für ... bei der LPD X (...) ...

A hat eine Reihe von Ausbildungen absolviert, unter anderem die notwendige E2a-Fachausbildung für den Exekutivdienst sowie für den Kriminaldienst.

... hat sie das Bachelorstudium ... (Schwerpunkt ...) abgeschlossen und zum Bewerbungszeitpunkt das Masterstudium ... absolviert.

In ihrem Bewerbungsschreiben führte A ergänzend Folgendes aus:

Sie sei zwischen ... und ... in verschiedenen Bereichen des Bundeskriminalamts, in der Abteilung ... des ...-BK im Bereich ... und im ...-BK Büro ... und nunmehr in der Landespolizeidirektion X, ... tätig gewesen. Sie habe daher „genaueste Kenntnisse und umfangreiches Fachwissen im Bereich der aufgabenbezogenen, gesetzlichen und internen Vorschriften und Verordnungen, von [...] Dienststrukturen, Zuständigkeiten, Kenntnisse zur Ablauforganisation und Fachkenntnisse interner EDV-Anwendungen und Informationstechnologien.“ In ihrer Funktion als Hauptsachbearbeiterin im ...Büro ... – ... sei sie für das Ausbildungsprogramm für ... zuständig gewesen. Ebenso sei sie für das Schulungsprogramm „...“ als Arbeitsgruppenleiterin maßgeblich verantwortlich gewesen. Hierbei sei sie im laufenden Kontakt und regelmäßigen Austausch bzw. Abgleich mit der Arbeitsgruppe gewesen. Als Hauptsachbearbeiterin für den Bereich ... sei sie selbstständig für die Konzeption von Informationen und Anfragebeantwortungen verantwortlich gewesen. ... habe sie bei der Gründung und Personalauswahl der Einsatzeinheit X mitgewirkt und sei in Folge für die Aus- und Weiterbildung, sämtliche organisatorischen Abläufe sowie für Einteilung, Koordination und Betreuung der Einsatzeinheit X verantwortlich gewesen.

A betont ihre kommunikativen und organisatorischen Stärken, sowie „schnelle Auffassungsgabe, die Fähigkeit zu analytischem Denken, Eigeninitiative und selbstständigem Handeln“. Sie verfüge über Kompetenzen in der Mitarbeiter/innenführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit. Sie sei dran gewöhnt, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, hohe Leistungsbereitschaft, Stressresistenz und Belastbarkeit, sowie Improvisationsgeschick und Führungsqualitäten ständig unter Beweis zu stellen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde zunächst vorgebracht, dass der stellvertre-

tende Abteilungsleiter X mit allen die Kriterien erfüllenden Kandidat/innen Bewerbungsgespräche geführt habe. Am ... habe das Bewerbungsgespräch mit der Antragstellerin stattgefunden, an der auch die ... X teilgenommen habe. Es sei eine intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen Erfahrungen, akademischen Fortbildungen sowie der Leistungsbereitschaft der Antragstellerin erfolgt. In der Stellungnahme wird weiters ausgeführt: „Sie wies einen konsistenten Lebenslauf auf, der sie beginnend bei der Basis durch alle Stufen der Polizeiarbeit geführt hat. Sie konnte sowohl Erfahrung im Bereich der Wirtschaftsermittlungen als auch bei der Tätigkeit der Dienstkoordination und -führung vorweisen, und deckte sich auch das in ihrem Motivationsschreiben dargestellte Wissen über alle für die Polizeiarbeit relevanten Vorschriften und ihre Leistungsbereitschaft mit den Eindrücken, die beim Bewerbungsgespräch gewonnen wurden. Anschließend drehte sich das Bewerbungsgespräch um ihre rund ...jährige Tätigkeit in der Abteilung X — ... (... — ...) und die zahlreichen in dieser Zeit stattgefundenen Wechsel zwischen mehreren Ermittlungsgruppen. Es zeigte sich dabei im Gespräch, dass die Antragstellerin von einem konfliktsuchenden Wesen geprägt ist, und es ergab sich der Eindruck, dass sie Meinungsdivergenzen, wenn sie nicht in ihrem Sinne gelöst werden, rasch mit Streit und anschließend mit einem „Fluchtverhalten“ begegnet. Angesprochen auf die Notwendigkeit eines versöhnlichen und konfliktlösenden Umganges als ... entgegnete die Antragstellerin im Gespräch am ..., dass sie Kämpfen nicht ausweichen wolle und ihre Positionen konsequent umsetzen müsse. Sie gehe jedoch lieber, wenn es der Kampf nicht wert sei. Insgesamt zeigte sich der Eindruck, dass die Antragstellerin sehr stark von Kampflust und Konfliktführung geprägt ist. Den später folgenden erneuten Wechsel, vom Bundeskriminalamt zur Landespolizeidirektion X im Jahr ..., begründete sie neuerlich mit Konflikten in ihrem Arbeitsumfeld.“

Das Bewerbungsgespräch habe an den sozialkommunikativen Kompetenzen der Antragstellerin erhebliche Zweifel aufkommen lassen. In der Funktion als ... müsse man eine soziale und ausgleichende Rolle einnehmen und sei man ein Ruhepol in einem sich rasch ändernden Aufgabenumfeld. Das Bewerbungsgespräch habe gezeigt, dass die Bewerberin über die erforderlichen sozialen Kompetenzen nicht verfüge, „weshalb sie für die Betrauung mit diesem Arbeitsplatz — wenngleich sie die fachlichen Anforderungen erfüllte — mäßig geeignet erschien.“

Die Behauptung der Diskriminierung wies das BMI zurück.

Dem Vorbringen der Antragstellerin, dass die Besetzung aufgrund der Vorverwendung des zum Zuge gekommenen Bewerbers bereits im Vorhinein festgestanden habe, wird das folgende entgegengehalten: Der Vorgänger, ..., sei bereits seit ... nur noch rudimentär im Dienst gewesen. Um den ordentlichen Dienstbetrieb zu gewährleisten, seien die Aufgaben interimistisch jemand anderem übertragen worden. B - zu diesem Zeitpunkt E2a/...-Beamter in der Abteilung X – sei zur Übernahme der Agenden zusätzlich zu seiner Funktion als Grup-

penführer im Bereich ... sehr gut geeignet erschienen. Eine sofortige Ausschreibung des Arbeitsplatzes im ... und eine damit einhergehende (frühere) Besetzung mit der bzw. dem Bestgeeigneten sei gesetzlich nicht möglich gewesen, da der Arbeitsplatz erst mit Freiwerden der Planstelle mit ... (nach-)besetzt habe werden können. B sei nicht aufgrund seiner Vorverwendung, sondern aufgrund einer objektiven Bewertung ausgewählt worden.

In der Stellungnahme führt das BMI außerdem aus, dass A ihre Bewerbung nicht über den Dienstweg eingebracht habe und sei dieser keine Stellungnahme ihres unmittelbaren Vorgesetzten beigelegt gewesen. Der unmittelbare Vorgesetzte von B sei der stellvertretende Abteilungsleiter X gewesen, welcher auch die Bewerbungsgesuche sichtete, die Bewerbungsgespräche geführt sowie auch den Besetzungsvorschlag erstattet habe, weswegen von B keine Stellungnahme erstellt wurde.

Die objektive Beurteilung der Antragstellerin sowie des zum Zug gekommenen Bewerbers sei sohin ausschließlich basierend auf den jeweils übermittelten Bewerbungsunterlagen sowie den stattgefundenen Bewerbungsgesprächen erfolgt.

Der Stellungnahme des BMI waren die Interessenten/-innensuche „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“, das Bewerbungsgesuch von B und die Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag vom ... angeschlossen.

Den Bewerbungsunterlagen des B ist die folgende Laufbahn zu entnehmen:

Vor seinem Eintritt in den Exekutivdienst ist B ... beim Österreichischen Bundesheer gewesen, wo er auch alle Führungsausbildungen absolviert hat. ... trat er in den Exekutivdienst ein. ... erfolgte die Ernennung zum Inspektor der VGr. ... /... absolvierte er die E2a Ausbildung, ab ... war er als E2a Beamter tätig. ... erfolgte die Versetzung in das BMI zur ... Von ... bis ... war er ... Stellvertreter des Inspektionskommandanten sowie KKD-Beamter (...). Von ... bis ... war er als Hauptsachbearbeiter E2a/... (...) in Verwendung (dienstzugeteilt mit anschließender Versetzung). Anschließend war er von ... bis ... als Hauptsachbearbeiter E2a/... im Büro ... (...) sowie von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt als Hauptsachbearbeiter E2a/... - Büro ... (...) tätig. Er hat zwischen ... und ... die Module I – V absolviert.

B führte in seinem Bewerbungsschreiben, ergänzend zu den Angaben im Laufbahndatenblatt, zusammengefasst aus:

Er verfüge über praktische Erfahrungen und Kenntnisse der für die kriminalpolizeiliche Tätigkeit erforderlichen Gesetze und Vorschriften durch die Verrichtung von Kriminaldienst in der Polizeiinspektion, als KKD-Beamter (...) des Bezirkes ..., im Bundeskriminalamt und als Vertretung der ... der Abteilung X (betreffend ...).

Aufgrund seiner ... Tätigkeit verfüge er über vertiefende Kenntnisse im BDG und den diversen Dienstvorschriften. Wissen über die Behördenorganisation und Zuständigkeiten sowie die Ablauforganisation seien Grundvoraussetzungen für erfolgreiches Koordinieren von komplexen nationalen sowie internationalen Amtshandlungen. ... sei er ... Monate beim Landespolizeikommando ... - Ermittlungsbereich ... (...) dienstzugeteilt gewesen, wo er Telefonüberwachungen, Observationen, Hausdurchsuchungen sowie unzählige Einvernahmen im Einvernehmen mit den Justizbehörden eigenständig durchgeführt habe.

Von ... bis ... sei er unter anderem mit der Koordination von internationalen komplexen Sachverhalten betraut gewesen. Zum Bewerbungszeitpunkt sei er im BK ... tätig gewesen und habe Expertenwissen im Bereich von ...-, ...- und ...delikten. Mit ... sei er mit der Stellvertretung des ... X betraut worden. Er habe seitdem umfangreiche Erfahrungen sammeln können und wisse, welche Kompetenzen und Fähigkeiten diese Stelle verlange. Die an ihn gestellten Aufgaben habe er zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten wahrgenommen und sei er bemüht aus eigenem eine hohe Mobilitäts- und Einsatzbereitschaft sowie die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung einzubringen. Ab ... habe er nach Einschulung alleine die Agenden der ... übernommen. Er habe die Abteilungsleitung in allen Belangen der Dienst- und Fachaufsicht zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten unterstützt. Er habe Erfahrungen in Budget- und Personalangelegenheiten und sei in die Tätigkeitsbereiche der ... bestens eingearbeitet.

Die Reihung der Bewerber/innen erging am ... in der „Stellungnahme zu den Bewerbungen um die Planstelle eines Hauptsachbearbeiters (...) E2a/..., Planstellen-ID ...“. Darin schlug ..., stv. Abteilungsleiter Abt. X, B für die Betrauung mit der Planstelle vor.

Zur Antragstellerin führt er aus: „Die Bewerberin erfüllt die allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a/... A weist einen konsistenten Lebenslauf auf, der sie beginnend bei der Basis durch alle Stufen der Polizeiarbeit geführt hat. Sie weist sowohl Erfahrung im Bereich der ... als auch bei Tätigkeiten der Dienstkoordination und -führung auf. Das in ihrem Motivationsschreiben dargestellte Wissen über alle für die Polizeiarbeit relevanten Vorschriften und ihre Leistungsbereitschaft decken sich mit den Eindrücken, die beim Bewerbungsgespräch gewonnen wurden. A war von ... bis ... Hauptsachbearbeiterin in der Abteilung X — ... und wechselte in den ... Jahren zwischen mehreren Ermittlungsgruppen. Im Bewerbungsgespräch wurden die Gründe für diese Wechsel erforscht und es stellte sich heraus, dass es vor allem Meinungsverschiedenheiten unter der Kollegenschaft waren, die zu den Wechseln führten. Ihre Tätigkeit im Büro ... von ... bis ... beendete A laut eigenen Aussagen aufgrund der Aufforderung ihres damaligen Vorgesetzten. Das Bewerbungsgespräch hat insofern erhebliche Zweifel an ihren schriftlichen Angaben über Stressresistenz, Belastbarkeit und sozialkommunikative Kompetenzen aufkommen lassen. Gerade in

der Funktion als ... ist man ständig erheblichen sozialen und zwischenmenschlichen Konflikten zwischen Mitarbeitenden untereinander oder mit Vorgesetzten ausgesetzt und dazu berufen, diesen nicht auszuweichen, sondern sie zu lösen. Dabei manchmal selbst in die Kritik zu geraten, gehört zu dieser Funktion dazu und darf nicht dazu führen, dass solchen Konflikten ausgewichen wird.

Der Eindruck, dass es A am notwendigen Durchhaltevermögen und an der entsprechenden sozialkommunikativen Kompetenz für die Funktion ... mangelt, macht sie für die Betrauung mit der gegenständlichen Planstelle mäßig geeignet.“

Betreffend den zum Zuge gekommenen Mitbewerber B führt er aus: „Der Bewerber erfüllt die allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a/... B ist seit mehr als ... Jahren im Bundeskriminalamt, Abteilung X —..., tätig. Nach seiner Funktion als Hauptsachbearbeiter im Bereich ... wurde B ... zum gruppenführenden Chefinspektor ernannt. Er hat sich umfangreiches Wissen über alle für die Polizeiarbeit relevanten Vorschriften erworben.

Seit ... nimmt B interimistisch die Aufgaben der ... der Abteilung X wahr. Er kümmert sich seitdem selbständig und zur großen Entlastung der Büroleitenden um organisatorische Belange der Abteilung. Mit seiner eigenständigen und kreativen Herangehensweise stellt er sein Verantwortungsbewusstsein und seine Fähigkeit, schnell und flexibel auf Situationen zu reagieren, täglich unter Beweis.

B setzt sich sowohl in formaler Sicht als auch inhaltlich mit Bewerbungsverfahren, Dienstrechtsangelegenheiten, verschiedensten Rechtsfragen usw. auseinander und kann sich dabei auf seine Fähigkeit verlassen, komplexe Zusammenhänge zu erkennen, richtig zu bewerten und die entsprechenden Entscheidungen vorbereiten zu können.

Die für die ... so wichtige soziale Kompetenz, sein eigeninitiatives Verhalten, die Konfliktfähigkeit und einschlägige Erfahrung beim Umgang mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten hat B bereits mehrfach bewiesen. Seine Ruhe und Beständigkeit sind ein wichtiger Faktor für das gute Funktionieren der Abteilung.

B erfüllt die Voraussetzungen für die Betrauung mit der Funktion eines ... im höchsten Maße.“

An der Sitzung des Senats I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin A mit ihrer Vertrauensperson ..., als Dienstgebervertreterin ... und Dienstgebervertreter ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt (BK) mit B aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, führte die Antragstellerin Folgendes aus:

Sie sei von der Stellungnahme des BMI irritiert gewesen und dass sie ihre Bewerbung nicht im Dienstweg eingebracht habe, stimme nicht. Ihr damaliger Vorgesetzter ... habe ihre Bewerbung inklusive seiner Stellungnahme per E-Mail im Dienstweg übermittelt. Das Bewerbungsgespräch habe ... Minuten gedauert und zuerst sei es um ihre berufliche Laufbahn und ihre Aus- und Weiterbildungen gegangen. Danach sei ein Fallbeispiel aufgearbeitet worden, welches sie, laut Feedback, gut gelöst habe. Bereits im Rahmen dieses Gesprächs habe sie gesagt, dass sie bei Problemen die Fakten prüfe und dann das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen suche, bevor sie Rücksprache mit den Vorgesetzten halte und Maßnahmen setze. Hin und wieder seien leider unpopuläre Maßnahmen zu treffen. Sie habe auch angemerkt, dass sie „andere Kämpfe“ nicht kämpfen würde, wenn sich der Kampf nicht lohne. Bei Austragungen auf persönlicher Ebene und unsachlichen Argumentationen ziehe sie sich zurück. Sehr eigenartig sei gewesen, dass ihr Stressresistenz abgesprochen worden sei. Sie habe in der ... und im ... im ... gearbeitet, sei Leiterin einer ... im BK gewesen und einzige dienstführende Beamtin einer ... Sie habe bundesweit Kolleginnen und Kollegen im Bereich ... ausgebildet und habe als ... neben ihrer Vollzeitbeschäftigung die Matura nachgeholt, in der Mindeststudiendauer ... studiert und mache zurzeit einen Master in ... In dem Bewerbungsgespräch sei darauf nicht eingegangen worden. Wie ihr nach einem ...-minütigen Gespräch ein „konfliktsuchendes Wesen“ unterstellt werden könne, sei für sie nicht nachvollziehbar. Sie sei überall für ihre hohe soziale Kompetenz bekannt und habe als ... vorgetragen. Dass ihr abgesprochen worden sei, wofür sie bereits ihr ganzes Leben stehe, sei sehr irritierend.

Der Dienstgebervertreter hielt fest, dass es für die Besetzung nicht relevant gewesen sei, ob bei Abgabe der Bewerbung der Dienstweg eingehalten worden sei oder nicht. Die Dienstgebervertreterin ergänzte, dass ihnen bis dato keine Stellungnahme des damaligen Vorgesetzten der Antragstellerin vorliegen würde. Im Folgenden klärt sich auf, dass ... die Bewerbung samt seiner Stellungnahme an die LPD X übermittelt habe, diese aber offenbar nicht an das BMI weitergeleitet worden sei.

Die Antragstellerin legte die gegenständliche Stellungnahme des Vorgesetzten in der Sitzung vor. Die Vorsitzende verlas diese: „A ist seit ... bei der LPD X im Referat ..., für die Bereiche ... in Verwendung. Durch ihre früheren dienstlichen Verwendungen im Bereich des BMI und der LPD X verfügte A bereits über umfassende Kenntnisse der Behördenorganisation und Zu-

ständigkeiten samt der unterschiedlichen Organisationsabläufe. Einschlägige Gesetzesmaterien, wie insbesondere das Sicherheitspolizeigesetz, BDG udgl., sowie sehr gute Anwenderkenntnisse in der EDV ermöglichten eine stark verkürzte Einschulungsphase und führten zu einer friktionsfreien Zusammenarbeit.

Die ihr gestellten Aufgaben im hiesigen Geschäftsbereich hat sie akkurat, gewissenhaft und eigenständig erledigt. Sie ist selbstständiges Handeln gewohnt und weiß sich selbstbewusst durchzusetzen. Mit Offenheit, Charme, Diplomatie und der oft erforderlichen Flexibilität hat sie in den Geschäftsbereichen des hiesigen Referates (...) die LPD X nach außen hervorragend vertreten.

Ihre fachliche Kompetenz sowie ihre schnelle Auffassungsgabe und sehr gute Ausdrucksfähigkeit, aber auch ihre Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit und ihr hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein lassen sie aus meiner Sicht in hohem Maße geeignet erscheinen die mit dem angestrebten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und Anforderungen zu erfüllen.“

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass sich ... Personen um die gegenständliche Planstelle beworben hätten, wobei ... der Bewerbungen im Rahmen des Bewerbungsgesprächs zurückgezogen worden seien. Da es sich um eine heikle Besetzung gehandelt habe, habe er das gesamte Besetzungsverfahren gemeinsam mit ... des Büros ... geführt und alles peinlichst genau dokumentiert. Die Antragstellerin habe einen durchaus guten Lebenslauf, und ihre dienstlichen Qualifikationen würden für sie sprechen, aber für die gegenständliche Planstelle sei wichtig gewesen wie die Personen ticken würden. Das Gespräch betreffend die fachlichen Themen sei so abgelaufen wie von der Antragstellerin geschildert. Anschließend sei das Thema aufgekommen, warum die Antragstellerin in ihrer ...jährigen Tätigkeit in der Abteilung X derart oft zwischen verschiedenen Ermittlungsgruppen gewechselt habe. Es habe sich gezeigt, dass es nie das Interesse an der neuen Tätigkeit gewesen sei, sondern immer und ausschließlich um „Diskussion und Kampf“ gegangen sei. Im Bewerbungsgespräch sei der Eindruck entstanden, dass die Antragstellerin ein fast schon streitsüchtiges Verhalten an den Tag lege und es immer wieder zu Diskussionen und Widrigkeiten innerhalb der Kollegenschaft gekommen sei. Auffallend sei die sich wiederholende Wortwahl der Antragstellerin gewesen: „Kampfsuche“, der „Kampf“ sei es nicht wert, Dinge müssten „durchgekämpft“ werden. Als ... einer Abteilung bestehe ein wesentlicher Faktor darin, den Zusammenhalt in der Abteilung zu fördern und letztlich müsse eine ... auch viele soziale Probleme von ihm (dem Dienstgebervertreter) fernhalten. Gerade die soziale Komponente sei nicht zu unterschätzen, denn in seinem Büro seien ... bis ... junge Familienväter und Mütter tätig, die sich mit Problemen oftmals an ..., und nicht an ihn, ..., wenden würden. Es sei wichtig, Ruhe und Ausgleich in die Abteilung zu bringen und dies habe A während des Gesprächs nicht vermitteln können, ganz im Gegenteil. Der Dienstgebervertreter habe die Antragstellerin vor dem Gespräch nicht gekannt.

Die Antragstellerin replizierte, dass ihre Wechsel hauptsächlich aus organisatorischen Gründen stattgefunden hätten. Damals habe es noch keine ... gegeben und wenn „Großakte“ entstanden seien, seien intern und extern Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit gesucht worden. Ihr sei die Mitarbeit sehr oft angeboten worden. Sie habe einige Auszeichnungen und Belobigungen erhalten, welche ihre soziale Kompetenz bestätigen würden. Sie sei als „Mama“ der ... bekannt gewesen und habe sich immer als Bindeglied gesehen. In den meisten Fällen seien Kolleginnen und Kollegen mit Problemen zu ihr gekommen. Sie sei Mutter und genau deswegen sei es oft zu Konflikten gekommen, da sie in ihrer Dienstzeit ihre Arbeit verrichtet habe und sich am Abend den Gesellschaften nicht habe anschließen wollen, ... Dieser Umstand sei auch beim Bewerbungsgespräch zur Sprache gekommen. Mittlerweile sei ... Jahre alt und Überstunden seien überhaupt kein Problem mehr. Sie habe sich generell nicht gegen nötige Überstunden gewehrt, sei aber nicht nach der Arbeitszeit „auf Überstunden“ mit den Kolleginnen und Kollegen zusammengesessen, um Dinge zu besprechen, die für den Dienst nicht zwingend notwendig gewesen seien. Darum sei es in den meisten Fällen zu Konflikten gekommen. Wenn eine Gruppe regelmäßig am Abend zusammensitze und eine Person nicht dabei sei, weil sie lieber bei ihrem Kind daheim sei, entstehe ein gruppendynamischer Prozess, an dem sie sich nicht mehr habe beteiligen wollen. Das sei auch der Grund, warum sie aus den ... ausgeschieden sei, weil immer gesagt worden sei, dass sie als ... Mutter nicht so viele Überstunden machen könne und sie deshalb in der ... nicht gebraucht werde. Einen weiteren Konflikt habe sie mit ... gehabt, der nicht nur in der Abteilung, sondern im gesamten BK, bekannt gewesen sei. ... nach ... Jahren habe sie das alles nicht mehr ausgehalten und habe gewechselt.

Auf die Frage, warum sie das BK verlassen habe, antwortete A, dass sie zum einen eine E2a Stelle gewollt habe und zum anderen sei ihr Bereich (...) aufgrund einer Umstrukturierung von einer anderen Kollegin übernommen worden. Sie habe sich im übriggebliebenen Aufgabenbereich nicht gesehen und daher die Gelegenheit genutzt um sich zu verändern.

Die Frage, ob sie dennoch ins BK zurückwolle, bejaht die Antragstellerin. Die meisten Kolleginnen und Kollegen, die vorher dort Dienst gemacht hätten, seien nicht mehr dort und die Übrigen hätten sie sogar auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht. Sie verstehe sich mit sehr vielen Kolleginnen und Kollegen nach wie vor ausgezeichnet.

Auf die Frage nach der ihr vorgeworfenen „Kampfeinstellung“ gab die Antragstellerin an, dass sie Mama und Kollegin sei und Kolleginnen und Kollegen immer Rat bei ihr gesucht hätten. Sie sei immer Verbindungsmitglied zwischen der Führung und den Kolleginnen und Kollegen gewesen, da sie das Gespräch suche und ihr Gruppenharmonie wichtig sei.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass ihr Geschlecht eine Rolle bei der Besetzung gespielt habe, antwortete die Antragstellerin, dass es sehr oft so gewesen sei, dass sie aufgrund ihrer Mutterrolle boykottiert worden sei. Außerdem sei sie im Bewerbungsgespräch auf die Notwendigkeit abendlicher Überstunden angesprochen worden.

Die GBB ... führte aus, dass die AG für Gleichbehandlungsfragen mit dem Besetzungsvorschlag befasst worden sei. Im schriftlichen Verfahren sei keine Diskriminierung festgestellt worden, da B sehr gut geeignet gewesen sei. Aus jetziger Sicht sei zu sagen, dass auch die Antragstellerin sehr gut geeignet sei. Leider sei die Stellungnahme von ... der AG für Gleichbehandlungsfragen nicht vorgelegen und sie kenne die Antragstellerin nicht, somit sei schwer zu beurteilen, ob eine Diskriminierung vorliege oder nicht.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die Antragstellerin ein kleines Kind zu Hause gehabt habe, sei zwar ein Grund dafür gewesen, dass sie am Abend bei den Nachbesprechungen nicht dabei gewesen sei, aber darum gehe es ja nicht, sondern darum, wie dieser Konflikt gelöst werden könne. Es müsse auch mit Kindern möglich sein, in der Gruppe mitzuarbeiten, ohne dass man am Abend, salopp gesagt, mit „saufen“ gehe. Die Frage sei doch, wie mit solchen Situationen umgegangen werde. Selbst wenn Kinder der Auslöser seien, dass man in der Gruppe nicht so aktiv dabei sei, müsse es doch andere Lösungen geben, als jedes Mal die Dienststelle zu wechseln. Er kenne zwar die Details nicht, aber während ihrer Zeit in der Abteilung ... im BK habe es offenbar auch einen Konflikt gegeben, denn die Antragstellerin habe Ihre Tätigkeit nach Aufforderung ihres damaligen Vorgesetzten beendet. Auf den Fakt, dass A eine Frau sei oder Kinder habe, sei im Bewerbungsgespräch in keiner Weise negativ Bezug genommen worden. Das Geschlecht sei in diesem Auswahlverfahren nicht einmal ansatzweise ein Kriterium gewesen.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, wie viele Hauptsachbearbeiter/innen-Stellen im BK mit E2a/... bewertet seien, antwortete der Dienstgebervertreter, in seiner Abteilung ... und die Bewertungen der anderen Abteilungen kenne er nicht. Die Antragstellerin sei bereits Hauptsachbearbeiterin gewesen, aber mit einer E2a/... Bewertung. Nicht jede/r Hauptsachbearbeiter/in sei in E2a/... eingestuft. Auf die Frage, inwieweit gewertet worden sei, dass die Antragstellerin bereits Hauptsachbearbeiterin gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass es bisher egal gewesen sei, woher eine Person komme, wichtig sei, wohin die Person wolle.

Da die Antragstellerin vom ... bis ... Hauptsachbearbeiterin in der Abteilung ... gewesen sei, fragte ein Senatsmitglied nach den Unterschieden im Aufgabenbereich einer Hauptsachbearbeiterin für X zu den Aufgaben der Hauptsachbearbeiterin ... und der Dienstgebervertreter

antwortete, dass sich die Anforderungen inhaltlicher Natur als Hauptsachbearbeiterin in einer Gruppe wesentlich zu jenen ... unterscheiden. Bei einer Hauptsachbearbeiterin in einer Gruppenführung gehe es um Ermittlungen und in ... eher um ... und darum, ... Personen zu führen. Bei einem Ermittlungsverfahren sei normalerweise eine Gruppe von ... Personen zu führen.

Der Dienstgebervertreter gab an, dass er und die ...des Büros ... beim Bewerbungsgespräch anwesend gewesen seien. Es seien der Antragstellerin und B nicht gleichlautende Fragen gestellt worden, da er B ja bereits gekannt habe. Er brauche ihn zum Beispiel nicht fragen, wie er mit Mehrdienstleistungen umgehe, da der Dienstgebervertreter ja seine Abrechnungen mache und bereits wisse, dass B damit überhaupt kein Problem habe. Es mache keinen Sinn, wortident die gleichen Fragen zu stellen. Ein Senatsmitglied erwiderte, bei Begutachtungskommissionen funktioniere dies sehr gut und auf diese Art und Weise würden Sektionsleistungen bestellt.

Die Frage der Vorsitzenden, ob sich B für die Planstelle angeboten habe, da er diese bereits interimistisch ausgeübt habe, bejaht der Dienstgebervertreter. Da die Planstelle noch mit dem Vorgänger besetzt gewesen sei, habe sie nicht ausgeschrieben werden können und der Dienstgebervertreter habe aus dem Pool der Abteilung eine Person für die interimistische Leitung auswählen müssen. B habe sich gemeldet und die interimistische Leitung zusätzlich zu seiner Grundfunktion übernommen. Es habe keine Stellvertretung gegeben, bei Abwesenheit hätten verschiedene Personen die Stellvertretung übernommen. Ein Senatsmitglied merkte an, dass dies bei der Führung von ... Mitarbeiter/innen verwunderlich sei.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, ob auch das Bewerbungsgespräch mit B so kurz wie jenes mit der Antragstellerin gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er bei beiden nicht auf die Uhr geschaut habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, aus welchem Grund die ... anderen Personen ihre Bewerbung zurückgezogen hätten, antwortete der Dienstgebervertreter, diese ... hätten bereits in einem informellen Gespräch gesagt, sie würden ihre Bewerbungen zurückziehen, wenn B sich bewerbe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen

Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

A begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass sie für die Stelle als „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt zumindest gleich gut geeignet sei, wie der zum Zug gekommene Bewerber und damit seine Betrauung sachlich nicht gerechtfertigt sei.

Das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten Bs mit dessen besserer Eignung. Es seien unter anderem seine sozialen Kompetenzen, die Konfliktfähigkeit und einschlägige Erfahrungen beim Umgang mit Mitarbeitenden, die zu seiner Eignung „in höchstem Maße“ beitragen. Die schlechtere Bewertung der Antragstellerin als nur „mäßig geeignet“ wurde vor allem damit begründet, dass sie ein „konfliktsuchendes Wesen“ und „stark von Kampflust und Konfliktführung“ geprägt sei. Man habe den Eindruck gewonnen, dass es A am „notwendigen Durchhaltevermögen und an der entsprechenden sozialkommunikativen Kompetenz für die Funktion einer ... mangelt.“ Es sei außerdem fragwürdig, weshalb die Antragstellerin so oft ihre Tätigkeit wechselte, insbesondere, weswegen sie die Abteilung X verlassen und sich nun für eine Stelle in eben jener Abteilung bewerben würde. A erfülle die fachlichen Anforderungen, die fachliche Eignung werde daher nicht bestritten.

Der Vergleich der fachlichen Eignung der Bewerber/innen ergibt Folgendes:

B war seit ... in einer E2a-Position in Verwendung. B war ab ... Stv. Inspektionskommandant und ...-Beamter sowie ab ... Hauptsachbearbeiter (E2a/...). B war seit ... im Büro X tätig, damit zum Bewerbungszeitpunkt seit ... Jahren. A war seit ..., damit ... Jahre kürzer als der Mitbewerber, in einer E2a-Position tätig. Sie war Sachbearbeiterin und anschließend Stv. Fachbereichsleiterin. Die Antragstellerin war zwischen ... und ... als E2a-Sachbearbeiterin in der Abteilung X tätig. Ihre in etwa gleichlange Tätigkeit in dieser Abteilung lag daher zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre zurück. Seither war sie als Hauptsachbearbeiterin in der Abteilung ... und als Referentin in der LPD X ... tätig. In ihrer zum Bewerbungszeitpunkt aktuellsten Tätigkeit war sie mit Veranstaltungsangelegenheiten beschäftigt, sohin nicht mit Materien der gegenständlichen Stelle.

Im Ergebnis hatte somit B zum Bewerbungszeitpunkt die aktuellere Erfahrung in der Abteilung X sowie eine um ... Jahre längere Verwendung als E2a-Beamter. Für den Senat ergab sich daher kein nennenswerter „Vorsprung“ der Antragstellerin betreffend die fachliche Eignung.

Bezüglich der persönlichen Eignung hält der Senat fest:

Gemäß § 4 Abs. 1 Z 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F., ist bei der Ernennung nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, zu berücksichtigen. In der Stellungnahme des BMI und in dem Vorbringen der Dienstgebervertreter/innen in der Sitzung wurde nachvollziehbar dargelegt, dass die Antragstellerin die für die Stelle notwendigen sozialen Kompetenzen und die hohe Belastbarkeit, damit die persönliche Eignung, nicht im gleichen Ausmaß wie der zum Zuge gekommene Bewerber vorweisen konnte. Dieses Vorbringen war insofern glaubwürdig, da die häufigen Wechsel der Antragstellerin nahelegen, dass es in den jeweiligen Teams immer wieder zu Problemen kam. Auch in der nunmehr vorliegenden Stellungnahme des Vorgesetzten ... betonte dieser primär die fachlichen Fähigkeiten, und es wurden von ihm keine sozialen Kompetenzen hervorgehoben. Wenngleich die fachliche Eignung von A vorliegt, so konnte das BMI glaubhaft darlegen, dass die persönliche Eignung in geringerem Maße gegeben ist, als beim zum Zuge gekommenen Bewerber.

Wenngleich das Bewerbungsgespräch nicht mit der üblich gebotenen Sorgfalt durchgeführt wurde (Dauer nur ... Minuten, keine gleichlautenden Fragen für alle Bewerber/innen, keine Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten), konnte der Dienstgeber glaubhaft machen, dass das Geschlecht nicht ausschlaggebend für die Personalentscheidung war. Der Antragstellerin ist es nicht gelungen, einen Anscheinsbeweis dahin zu erbringen, dass sie im gegenständlichen Bewerbungsverfahren aufgrund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Bestellung von B zum Hauptsachbearbeiter für X der Abteilung X nicht aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI, Bewerbungsgespräche sorgfältig und gewissenhaft durchzuführen. Dies beinhaltet unter anderem, sich ausreichend Zeit für die einzelnen Bewerber/innen zu nehmen und Fragen vorzubereiten, die eine nachvollziehbare und vergleichbare Bewertung der Bewerber/innen zulassen, und bei der Befragung in Anwesenheit mehrerer Personen vorab auch die Gleichbehandlungsbeauftragte zu befragen.

Wien, April 2023