

**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.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle ...leiterin für ... im ... des ..., Verwendungsgruppe ..., 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 Funktion ...leiter/in für ... im ... des ... stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11 c B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde per Mail vom ... von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres ..., eingebracht.

A erachtet sich durch die Einteilung von B (=Mitbewerber) zum ...leiter für ...auf Grund des Geschlechtes diskriminiert. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren gab die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI ... am ... eine Stellungnahme ab. Sie führte darin aus, dass B hinsichtlich der Laufbahndaten weit vor allen anderen Mitbewerbern und Mitbewerberinnen liege und allgemein sehr gut beschrieben worden sei. Eine sehr gute Beschreibung habe aber auch A bekommen, wobei auffällig sei, dass in der Stellungnahme des

Referatsleiters die offenbar seit ... bestehende Abwesenheit von B und dessen Vertretung durch A und deren aktuelle interimistische ...leitung nicht erwähnt worden sei. Erst das ... habe auf diese Umstände hingewiesen. Die aktuelleren praktischen Erfahrungen im angestrebten Bereich sprechen nach Ansicht von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI für A. Da ihre Vertretungstätigkeit auch nicht nachteilig beschrieben worden sei, könne eine im Vergleich zu B schlechtere Eignung nicht festgestellt werden. Über Zentralstellenerfahrungen verfügen sowohl B als auch A, zusätzlich könne A auch internationale Erfahrungen durch Auslandseinsätze vorweisen. Der Bewerber und die Bewerberin seien insofern gleich beurteilt worden, als festgestellt worden sei, dass sie von der persönlichen Eignung her und den fachlichen Qualifikationen nach dem Anforderungsprofil entsprechen. Es müsse daher von gleicher Eignung ausgegangen werden und gemäß dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG wäre daher A mit dem Arbeitsplatz zu betrauen.

Aus den Unterlagen geht hervor, dass die Funktion des ...leiters für ... ab ... unbesetzt war. Die Vertretung würde B als ... obliegen, da dieser aber mit ... der ... beim BM.I dienstzugeteilt wurde, wurde A mit der interimistischen Amtsführung bis zur Nachbesetzung bzw. bis zur Zuteilungsaufhebung von B zum BM.I provisorisch betraut. B's Zuteilung war vorerst bis ... befristet worden.

Mit Schreiben vom ... teilte die Personalabteilung des ... den maßgeblichen Organisationseinheiten im ... und im BM.I mit, dass B mit ... als ...leiter 2 für ... eingeteilt werde und die vom BM.I verfügte Zuteilung des Beamten zum ... vorerst bis ... aufrecht bleibe.

Aufgrund des Antrages von A bei der B-GBK wurde auf Weisung des BM.I die beabsichtigte Einteilung von B zum ...leiter bis auf Widerruf ausgesetzt.

Der Leiter des ...referates schlug B im Einvernehmen mit ..., für die Einteilung vor.

Das Tätigkeitsfeld des ... wird aus ökonomischen und fachspezifischen Erwägungen in zwei großen Bereichen getrennt geführt:

1. ...,
2. ...

Das Aufgabengebiet 2 führt der ...leiter, das erste sein Stellvertreter. Die Vertretung ist jeweils einem qualifizierten Sachbearbeiter übertragen.

Aus der Gegenüberstellung der dienstrechtlichen Daten geht hervor, dass B 53 Jahre

alt und seit 34 Jahren im ...dienst ist. Seit 25 Jahren ist B in der Verwendungsgruppe E2a eingestuft, im ...dienst ist er seit 25 Jahren tätig.

A ist 43 Jahre alt und seit 18 Jahren im ...dienst. Sie hat seit 10 Jahren einen E2a-wertigen Arbeitsplatz und ist seit 8 Jahren im...dienst.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das ... am ... die Unterlagen zum gegenständlichen Planstellenbesetzungsverfahren. Aus diesen geht hervor, dass das ... mit Schreiben vom ... ersuchte, die Weisung des BM.I, nämlich die Planstellenbesetzung auszusetzen, aufzuheben und der Einteilung von B zuzustimmen. Dies aus folgenden Gründen, die das ... als für die Besetzung zuständige Dienstbehörde bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt habe:

„ ... B ist seitbeamter und mit der ...

... beschäftigt und wurde mit Jahresbeginn als Sachbearbeiter für ... eingeteilt. Nach seiner Versetzung zum ... der ... arbeitete er weiter erfolgreich in der Gruppe ... und wurde mit ... als Gruppenführer-Stellvertreter eingeteilt. In Würdigung seiner dienstlichen Erfolge wurde ihm von der Vereinigung der ...beamten im Jahr ... ein Ehrenpreis verliehen. Im Jahr ... wurde er wegen seiner herausragenden ...erfolge in einem ...ähnlichen Fall zum ...beamten des Jahres gewählt.

Im Zuge der Wachkörperzusammenlegung wurde er als qualifizierter Sachbearbeiter (E2a, FGr 4) im Fachbereich ... im ...referat des ... eingeteilt. In dieser Funktion hat er A, die mit ... als Sachbearbeiterin in den operativen ...dienst des ... versetzt worden ist, eingeschult und angeleitet. Seine besondere Erfahrung bei ... führt auch zu seiner Zuteilung zum In dieser ... kommission ist er als Teamleader eingesetzt.

A ist um 10 Jahre jünger als B. Sie ist mit ... vom ... dem BMI, Abt ... zugeteilt und dorthin mit ...versetzt worden. Erst seit ihrer Versetzung zum ... arbeitet sie im Bereich Von dort wurde sie im Jahr ... zum ... für 3 Monate zugeteilt. Als Mitglied des ... des BMI hat sie an der ... Grenze von ... bis ... und von ... bisEinsätze absolviert. Diese internationalen Einsätze haben jedoch nichts mit ..., von ...delikten zu tun und führen auch nicht zu besonderen Führungserfahrungen. A ist für die Dauer der Abwesenheit von B provisorisch mit den Aufgaben einer qualifizierten Sachbearbeiterin betraut und bezieht derzeit die Ergänzungszulage

Aufgrund dieser Fakten musste die Dienstbehörde zu dem Schluss kommen, dass B am besten für die zu besetzende Funktion geeignet ist und sah keine Veranlassung, der Empfehlung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI zu folgen.

Der Fachausschuss für die Bediensteten des ... wurde über die beabsichtigte Einteilung von B in Kenntnis gesetzt und hat dieser Personalmaßnahme zugestimmt.

Nach Ansicht des ... ist B wegen seines besonderen Fach- und Führungswissens, seiner Erfahrung, seiner Fähigkeit in Teams zu arbeiten und sie zu leiten, deutlich vor der Mitbewerberin zu reihen. Daher kann keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliegen.

Bei gleicher Eignung müsste auch das Anciennitätsprinzip berücksichtigt werden, weil sich daraus auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters bzw. eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ableiten ließe. ...“

Die Bewerbung von A lautete:

„... Seit ... bin ich beim ...referat des ... als Sachbearbeiterin für ...delikte, FGr 2, tätig. Im Zuge meiner dienstlichen Laufbahn habe ich stets Leistungswillen und Bereitschaft zur Fortbildung gezeigt. Bei meinen Zuteilungen im In- und Ausland habe ich meine Teamfähigkeit unter Beweis gestellt, sowie Flexibilität gezeigt.

Bei der Bearbeitung von ...- und ...delikten habe ich in zahlreichen komplexen Fällen ermittelt und hierbei Gewissenhaftigkeit, Genauigkeit und Verlässlichkeit an den Tag gelegt. Die Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln habe ich in den letzten ... Jahren bei der Bearbeitung von ...- und ...delikten unter Beweis gestellt.

Seit ... bin ich aufgrund der Zuteilung eines Kollegen zur ... mit dem Aufgabenbereich des qualifizierten Sachbearbeiters, FGr 4, im Fachbereich ...delikte, betraut. Der Aufgabenbereich des qualifizierten Sachbearbeiters umfasst auch die Vertretung des Fachbereichsleiters ...delikte im Bereich Seitdem nehme ich in Abwesenheit des Fachbereichsleiters dessen Aufgaben im Bereich ... wahr und werde auch bis zur Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle mit diesem Aufgabenbereich betraut werden.

Nachdem ich trotz zahlreicher Bewerbungen nie berücksichtigt wurde, ich die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle erfülle und Frauen von der Dienstbehörde ermutigt werden sich zu bewerben, ersuche ich um Berücksichtigung bei der Besetzung der Planstelle.“

Der Bewerbung war das Laufbahndatenblatt der Bewerberin angeschlossen.

Der Leiter des Referates ... gab zur Bewerbung von A nachfolgende Beurteilung ab:

„... Zur persönlichen Kompetenz von ... A sei bemerkt, dass sie über eine sehr gute Allgemeinbildung und sehr gute Umgangsformen verfügt. Sie zeigt großes Interesse im Dienstbetrieb und hat ein hohes Maß an Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein. ...

A arbeitet auch unter Leistungsdruck rasch, konzentriert und unter Beibehaltung des Qualitätsstandards.

Zur Fachkompetenz ist anzuführen, dass umfangreiche und komplizierte Aktenvorgänge von

ihr rasch und zur Zufriedenheit der ...behörden sowie unter Einhaltung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit bearbeitet werden. Aufgrund ihrer bisherigen, vielseitigen Verwendung besitzt sie ein hohes spezifisches Fachwissen und verfügt über die notwendige Problemlösungskompetenz, die sie persönlich und auch fachlich besonders hervorheben. Sie kann auch auf erfolgreiche Auslandseinsätze hinweisen. Dabei, sowie auch innerhalb des ...dienstes ist ihre besondere Teamfähigkeit vorteilhaft aufgefallen.

A stellt bei Amtshandlungen ihre guten organisatorischen Fähigkeiten und ihr analytisches Denken unter Beweis. Positiv hervorzuheben ist auch die Bereitschaft an berufsbegleitenden Ausbildungen teil zu nehmen. Ihr darin erworbenes Wissen hat sie immer wieder erfolgreich in den ...dienst einfließen lassen. Im Umgang mit Behörden und Parteien hat sie ein höfliches und sicheres Auftreten. Sie vermag sich und ihre Mitarbeiter zu motivieren. Mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern pflegt sie einen höflichen Umgang. ... A steht mit großem Engagement und Vorbildwirkung der Dienstbehörde zur Verfügung. Diszipliniäre Verfehlungen liegen nicht vor.

Die persönliche Eignung und die fachliche Qualifikation der Beamtin entsprechen dem Anforderungsprofil.“

Die Bewerbung von B lautete:

„Begründung der Bewerbung:

Ich bewerbe mich um die Funktion des ... für ...delikte, weil ich

- überzeugt bin, die Anforderungen routiniert und zur allgemeinen Zufriedenheit bestens erfüllen zu können,
- seit ... im ...dienst erfolgreich ...delikte bearbeite,
- die fachliche Kompetenz, die Akzeptanz der Vorgesetzten und der Kolleginnen habe,
- seit ... de facto den ...sleiter/... beim ... problemlos vertreten habe,
- bereits in den Jahren ... bis ... Gruppenführerstellvertreter war,
- große und komplizierte ...fälle allein oder im Team geklärt habe,
- mehrmals ausgezeichnet, ua zwei Mal ... des Jahres (österreichweit) war,
- den Dienstbetrieb beim ... bestens kenne,
- mit meinem Arbeitseinsatz und Führungsstil das Vertrauen der Kolleginnen habe,
- argumentieren und meine Entscheidungen begründen kann,
- mir Gedanken mache und konstruktive Lösungen für einen effizienten ...betrieb einbringen möchte,
- ein selbstbewusstes und der Situation angepasstes Auftreten habe,
- zehn Jahre den ... mit ... Mitgliedern erfolgreich geleitet habe,
- unabhängig- unparteilich und korrekt handle.“

Das Laufbahndatenblatt des Bewerbers war der Bewerbung angeschlossen.

Die Beurteilung von B durch den Leiter des Referates ... lautete:

„... Zur persönlichen Kompetenz von ... B ist anzuführen, dass er über eine sehr gute Allgemeinbildung verfügt und vielseitig interessiert ist. Weiters besitzt er ein hohes Maß an Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein. Sein Selbstmanagement und die Organisationsfähigkeit stellt er bei seiner zielorientierten Arbeitsplanung effektiv unter Beweis. Selbst unter Leistungsdruck arbeitet der Beamte schnell, konzentriert und unter Beibehaltung des Qualitätsstandard seiner Arbeiten.

Zur Fachkompetenz wird angeführt, dass ... B über ausgezeichnete Rechtskenntnisse verfügt. Seit der Zusammenlegung der ... ist er als Hauptsachbearbeiter im Fachbereich ..., tätig. Der Beamte ist höflich und begegnet Vorgesetzten in respektvoller und seinen Mitarbeitern in kollegialer Weise. B ist teamfähig und vermag dabei in besonderer Weise motivierend auf seine Mitarbeiter einzuwirken. Er ist emotional kontrolliert, besonnen und bewahrt Ruhe. In der Bekämpfung der ... kommen seine beruflichen Stärken besonders zum Ausdruck.

Zahlreiche groß angelegte ...handlungen konnten durch seine Ermittlungstätigkeit geklärt werden. Im Umgang mit Behörden und Parteien besticht er durch gute Umgangsformen.

Seine Managementfähigkeiten sind durch eigene Arbeitsabläufe, die durch Einhaltung ökonomischer Grundsätze vorgenommen werden, geprägt. Der Vorbildwirkung und der gesellschaftlichen Verantwortung eines ...beamten ist er sich bewusst. Das Verhalten in und außer Dienst ist als untadelig zu bezeichnen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung und zu Veränderungen ist gegeben. Disziplinäre Verfehlungen liegen nicht vor.

Die persönliche Eignung und die fachliche Qualifikation des Beamten entsprechen dem Anforderungsprofil.“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass sie ab dem ... mit der Planstelle einer qualifizierten Sachbearbeiterin im Fachbereich ..., betraut gewesen sei. Zu diesem Zeitpunkt sei B zur ... abgezogen worden. Seit ..., seit der Pensionierung des vorigen ...leiters sei sie provisorisch mit der Leitung des ...bereiches betraut gewesen. In der Betrauung sei auch festgehalten gewesen, dass sie die provisorische ...leitung bis zur Aufhebung der Zuteilung von B habe. Es sei immer im Raum gestanden, dass er diese ...leitung bekommen werde, möglicherweise aber – weil er bei der ... unabhkömmlich sei – weiter dort Dienst versehen werde. Wann die Arbeit ... beendet sein werde, sei noch nicht abzusehen. Sie habe angenommen, dass sie die ...leitung noch die nächsten ... bis ... Jahre haben werde. Offensichtlich sei ihr die Aufgabe auch zugetraut worden, sonst wäre sie nicht provisorisch betraut worden. Sie habe den ...bereich

zwar führen dürfen, man habe sie aber nicht einteilen wollen. Sie fühle sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert, weil sie glaube, dass die Behörde von vornherein einen Mann gewollt habe. Das sei ihr ja auch schon zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung mitgeteilt worden, es sei zum Bewerbungszeitpunkt festgestanden, dass B die Planstelle bekommen werde.

Auf die Frage, ob A B noch bei der ... sei, antwortete A, nein, seit ... sei diese Zuteilung aufgehoben. Er sei jetzt mit der ...leitung betraut.

Der Vertreter des Dienstgebers (=DG-V)... führte aus, A habe von Anfang an, ab ..., B vertreten. B sei nicht zufällig für die Aufgabe bei der ... ausgewählt worden, er sei für die Bearbeitung von ...delikten, insbesondere von ..., ausgezeichnet geeignet, also genau für den Bereich, um den es jetzt gehe. Er hebe sich mit seinem Wissen deutlich von den anderen, auch sehr guten Bediensteten ab. Er habe eine mehr als 26-jährige Erfahrung auf dem Sektor ..., er habe z. B. im Fall ... mitgearbeitet, man habe sich immer seiner bedient, wenn es auf dem ... „brenzlich“ gewesen sei. Er arbeite sehr gut strukturiert und er wisse auch, wie man ein Team führe. Es sei unverständlich, dass A ausgerechnet in diesem Fall an die B-GBK herantreten sei und sich diskriminiert fühle. Sie habe gerade in diesem Fall das Pech, dass ihr Mitbewerber „um Hausecken“ besser qualifiziert sei. Er spreche A keinesfalls die Qualifikation ab, aber im Vergleich zu B sei sie einfach nicht besser und auch nicht gleich geeignet. Der Umstand, dass sich im Jahr ... für die Stellvertretung des ...leiters ... und jetzt nur ... Bedienstete beworben haben, zeige, dass vielen klar gewesen sei, dass sie keine Chance gegen B haben, weil ihm diese Position einfach aufgrund seines Wissens zustehe.

Auf die Anmerkung des Senates, man könnte aus dem Umstand, dass ... „vorerst bis ...“ mit der ...leitung betraut worden sei, schließen, die Dienstzuteilung zu... könnte über den ... hinaus aufrecht bleiben und demgemäß A die Fachbereichsleitung weiterhin innehaben, führte der DG-V ... aus, das ... bzw. jetzt die ... habe kein Interesse daran gehabt, dass B bei der ,, bleibe. Es gebe in solchen Fällen immer einen „Streit“, denn sowohl der ...-Chef als auch die Dienstbehörde bestehe auf die Leute. Meistens regle dann das Ministerium die Sache.

Auf die Frage, weshalb B nun zurückgekommen sei, antwortete der DG-V..., dass, soweit er wisse, B versprochen habe, nach dem ...zurückzukommen.

Auf die Frage – ..., er verstehe gerade im konkreten Fall nicht, dass sich A bei der B-GBK beschwert habe -, ob die Antragstellerin vorher schon einen Grund gehabt

habe, eine Diskriminierung anzuzeigen, führte der DG-V aus, dass sich A im Jahr ..., als sie die Stellvertretung der ...leitung nicht bekommen habe, nicht an die Kommission gewandt habe. Im Übrigen sei es, als B ... gegangen sei, durchaus nicht so klar gewesen, dass A die Stellvertretung übernehmen werde. Es gebe im Bereich der ...delikte und ...bekämpfung auch andere verdiente Bedienstete. Die Behörde habe mit der Übertragung der Stellvertretung an A also durchaus berücksichtigt, dass sie ihre Erfahrungen habe. B sei der langjährige Stellvertreter (seit ...) von ... und somit der logische Nachfolger gewesen sei, vor allem auch aufgrund des Umstandes, dass er eben ausgezeichnet qualifiziert sei. A sei erst im Jahr ... zu diesem Fachbereich gekommen. Ihre Mentoren seien ... und B gewesen.

A führte aus, dass die Funktionsbesetzungen im Vorhinein abgesprochen würden, also meistens schon vorher bekannt sei, wer die Stelle bekommen werde. Im konkreten Fachbereich habe sie die letzten ... Jahre gearbeitet und sie glaube, sie habe die Funktion gut erfüllt. Sie könne allerdings „sicher nicht mit der Erfahrung von B mithalten“. B komme noch aus einer Zeit, als es die ...polizei gegeben habe und er habe sicher einige Fälle gelöst, wozu sie noch keine Möglichkeit gehabt habe. Sie glaube auch nicht, dass die ... auf die Kenntnisse von B verzichtet hätte, man hätte wohl gesagt, dass er zurückkommen müsse, das heißt, er wäre wieder weggegangen.

Auf die Frage, ob sie also glaube, dass er nur wegen der Besetzung der gegenständlichen Funktion zurückgekommen sei, antwortete A, ja, das sei für sie glasklar. Wenn er wirklich zurückkommen hätte wollen, hätte er schon im ... zurückkommen können, als ... in Pension gegangen sei. Er entscheide selbst, wann die Zuteilung aufgehoben werde.

Der DG-V widersprach in diesem Punkt, wann B zurückkommen könne, hänge auch davon ab, in welchem Stadium gerade sei und welche Arbeiten noch zu erledigen seien.

Auf die Frage, ob nach der Besetzung der Leitung des ... die Stellvertretung ausgeschrieben werde, antwortete der DG-V ... mit ja. Für diese Funktion habe A sehr gute Chancen, obwohl er natürlich nichts versprechen könne, denn er wisse ja nicht, wer sich sonst noch bewerben werde.

Auf die Frage, wie sie ihre Stellvertretungsfunktion ausgeübt habe, sodass sie jetzt sagen könne, dass sie mindestens gleich geeignet sei wie B, führte A aus, der Bereich ... sei mit gut qualifizierten Bediensteten besetzt, die sehr selbständig arbeiten. Sie habe im Fall der Abwesenheit von... die Kollegen unterstützt und genehmigt.

Im Rahmen der Beratung des Senates führte ... aus, sie wundere sich darüber, dass der Dienstgeber zu allen vier Bewerbern die gleiche Stellungnahme abgegeben habe, obwohl er genau gewusst habe, dass nicht alle gleich geeignet seien. Man habe sich offenbar einfach nicht die Mühe gemacht, die Unterschiede hervorzuheben. Der DG-V ... habe die Fähigkeiten von A gewürdigt, indem er sie an die zweite Stelle gereiht habe.

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.

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% 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.

Stellt man die Berufslaufbahnen von A und B gegenüber ergibt sich eindeutig eine längere Verwendung des Bewerbers im ausgeschriebenen Fachbereich ...delikte.

Während A erst seit Ende des Jahres ... im Bereich ...kriminalität arbeitet, ist B bereits seit ... in diesem Bereich tätig, und dies ausgesprochen erfolgreich, weshalb er mehrfach ausgezeichnet und für die Mitarbeit in ...kommissionen ausgewählt wurde. Seit ... war er der Stellvertreter des Leiters des B schulte A, als sie im ... als Sachbearbeiterin zum ...referat des ... kam, ein. B wurde nicht nur auf Grund seiner mehrjährigen Stellvertretungsfunktion als logischer Nachfolger des ...leiters gehandelt, sondern vor allem auch auf Grund seines unbestrittenen Fachwissens. Aus der fachlichen (und auch aus der persönlichen) Kompetenz ergab sich die Zuteilung zur ... ab ..., wobei laut DG-V ... von Anfang an klar war, dass die Behörde nur vorübergehend auf B „verzichten“ wolle. Die geringe Anzahl an Bewerbungen um die gegenständliche Funktion - nämlich nur vier, während sich um die interimistische Leitung des Bereiches neben A noch neun Bedienstete beworben haben – zeigt laut DG-V ... auch, dass den potentiellen Bewerber/innen bewusst war, dass ihre Qualifikationen nicht an die von B heranreichen.

Die Antragstellerin selbst anerkannte bei ihrer Befragung durch den Senat auch die umfangreichere Erfahrung von B. Sie führte aus, „sicher nicht mit der E-fahrung von B mithalten“ zu können, er habe schon zu Zeiten der ... seine Erfahrungen sammeln und Fälle lösen können, wozu sie noch keine Möglichkeit gehabt habe. Dem Vorbringen von A insgesamt ist zu entnehmen, dass sie sich benachteiligt erachtet, weil sie als Vertreterin von B und als provisorische ...leiterin ihre Führungskompetenz bewiesen und damit gerechnet hat, auf Grund der Tätigkeit von B bei der ..., von der sie dachte, sie werde noch einige Jahre dauern, die ...leitung weiterhin ausüben zu können bzw. sie übertragen zu bekommen. Die Enttäuschung darüber, dass die vorausgesehene Situation nicht eingetreten ist, ist menschlich verständlich, doch kann aus dem Umstand, dass ... einem zwischenzeitlich einer ...kommission dienstzugehörigen Bewerber den Vorzug gegenüber einer mit der provisorischen Leitung betrauten Bediensteten gibt, nicht automatisch auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes geschlossen werden. In den Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers durch den Leiter des ...referates sind die Unterschiede in den Qualifikationen nicht deutlich herausgearbeitet, DG-V. ... verließ sich offenbar darauf, dass die Laufbahndaten für sich sprechen. Anhand der Begründung des für die Entscheidung zu Gunsten von B gegenüber dem BM.I wurde schon deutlicher, weshalb die Behörde B präferiert. Schließlich konnte der DG-VI ... in der Sitzung des Senates nachvollziehbar darlegen, aus welchen Gründen B's Qualifikationen für die ...leitung ...delikte höher zu bewerten sind als jene der Bewerberin. Die Behörde sah nicht von Anfang an einen männlichen

Bediensteten, sondern den am besten qualifizierten Bediensteten als Nachfolger für den pensionierten ...sleiter vor. Hätte sich nicht die Notwendigkeit der Mitarbeit von B bei der ... ergeben, wäre A nicht zuerst stellvertretende und dann, mit der Pensionierung des ...sleiters, nicht provisorische ...sleiterin geworden. Der Umstand, dass ein/eine Bedienstete einer ...kommission dienstzugeteilt wurde, noch dazu auf Grund der besonderen im Rahmen der Tätigkeit an seiner/ihrer Dienststelle erworbenen Sachkenntnis, darf einem Bewerber/einer Bewerberin nicht zum Nachteil gereichen.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Funktion ...sleiter/in für ...delikte im ...referat des mit B keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebot gemäß § 11c B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Der Senat empfiehlt dem BM.I, die gegenständliche Planstelle ...sleiter/in für ...delikte im ...referat des ... mit B zu besetzen.

Der Senat bedankt sich für das Aussetzen der Planstellenbesetzung bis zur Beendigung des Verfahrens vor der B-GBK.

Wien, März 2013