

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag 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 Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in Betreuungsstelle (BS) X Abteilung X, Referat X“ des Bundesministeriums für Inneres (BMI) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in Betreuungsstelle X“ mit B stellt keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin brachte im Wesentlichen Folgendes vor:
Am ... habe sie ihre Bewerbung um die vom BMI ausgeschriebene Planstelle der Leitung der BS (*Betreuungsstelle*) X im Dienstweg vorgelegt. Der Leiter der ...abteilung der Landespolizeidirektion (LPD) X habe in seiner schriftlichen Beurteilung befunden, dass die Funktion auf Grund ihrer umfassenden Berufserfahrung (sowohl in der Privatwirtschaft als auch im BMI), ihrer selbstständigen Arbeitsweise und gesamten Persönlichkeitsstruktur geradezu „maßgeschneidert“ für sie sei und habe ihre Bewerbung im höchsten Maße befürwortet. Als alleinerziehende Mutter ... (...) Kinder sei es ihr erst vor ... Jahren möglich gewesen, die Abendmatura zu absolvieren und damit die dienstrechtlichen Voraussetzungen für einen derartigen „Karriereschritt“ im BMI zu erfüllen. Schon bei Ausschreibung der Planstelle sei ihr klar gewesen, dass es mehrere BewerberInnen für den neu installierten Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der ebenfalls neu geschaffenen Sektion X geben werde. Sie habe daher auf eine Einladung zu einem Hearing im BMI gewartet, damit die Entscheidungsträger alle BewerberIn-

nen fair und objektiv befragen und entsprechend bewerten/vergleichen könnten. „Am heutigen Tag“ habe sie jedoch – rein zufällig – zur Kenntnis nehmen müssen, dass das Besetzungsverfahren offenbar schon entschieden sei. Aus dem Erlass des BMI vom ... gehe nämlich hervor, dass der ... Exekutivbeamte B mit Wirksamkeit ... zum stellvertretenden Leiter der BS X ernannt werde. Niemand im BMI habe es der Mühe wert gefunden, sie über die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung zu informieren. Eine „derart intransparente und frauenfeindliche Vorgangsweise in einem ministeriellen Besetzungsverfahren“ sei enttäuschend und diskriminierend. Zudem untermauere diese Vorgangsweise die Gerüchte, dass mit der InteressentInnensuche (I-Suche) bewusst so lange zugewartet worden sei, bis der „Wunschkandidat“ B, der bereits seit der ...krise im Jahr ... der Sektion X (mit Standort ...) als eingeteilter Exekutivbeamter dienstzugeteilt sei, seine Abendmatura absolviert habe, was erst unmittelbar vor der I-Suche der Fall gewesen sei. Durch solche „Zufälle“ fühle sie sich als „lebens- und berufserfahrene, leistungsbereite und engagierte weibliche Verwaltungsbedienstete“, deren Bewerbung laut I-Suche angeblich besonders erwünscht sei und besonders berücksichtigt werden würde, „verhöhnt und verletzt“. Ihr habe das BMI bis dato nicht die Möglichkeit eingeräumt, sich im Rahmen einer „lukrativen“ Dienstzuteilung zur Sektion X mit Standort ... entsprechend zu beweisen. Die ausschreibende Stelle habe nicht einmal ein Hearing, in welchem sie zumindest die Möglichkeit gehabt hätte sich vorzustellen, für notwendig erachtet. Es sei auch gänzlich unbeachtet geblieben, dass sie als ...-jährige und bestens beschriebene Verwaltungsbedienstete bereits die meisten der geforderten Kriterien in hohem Maße erfülle und auch die Fähigkeit habe, sich die Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung binnen kürzester Zeit anzueignen. Sie könne auf über 30 Jahre praktische Erfahrung in der Verwaltung, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst (BMI), verweisen und habe schon eine Vielzahl an Organisationsänderungen und Reformen miterlebt, im Rahmen derer sie mit neuen Gesetzesmaterien und Aufgabenfeldern konfrontiert gewesen sei, die schnellstmöglich anzueignen/aufzubereiten/anzuwenden gewesen seien. In der I-Suche sei keinerlei Hinweis darauf zu finden gewesen, dass für die stellvertreter Leitung der BS eine Exekutivdienstausbildung von Vorteil oder gar notwendig sei. Angesichts des österreichweit herrschenden Mangels an Exekutivdienstbediensteten und der aus diesem Grund in Gang gesetzten Aufnahmeoffensive, sei es umso unverständlicher, dass ein „voll ausgebildeter, eingeteilter Exekutivbeamter“, der noch dazu eine Zusatzausbildung als „...“-Beamter absolviert habe und über 13 Jahre dem Einsatzkommando zugeteilt gewesen sei, in einem „mehr als fragwürdigen und intransparenten Besetzungsverfahren“ um eine Verwaltungsdienststelle als „Bestgeeigneter“ hervorgegangen und sofort im Verwaltungsdienst eingeteilt worden sei.

Sie sei im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens lediglich einmal von Dienstgeberseite kontaktiert worden, und zwar vom Leiter der Außenstelle X des BMI X, ..., der vor

seiner Bestellung zum Leiter der Außenstelle ebenfalls eingeteilter Exekutivbeamter der LPD X und ebenfalls langjähriger ...-Beamter gewesen sei. Bei dem Treffen mit ihm habe es sich allerdings lediglich um einen formlosen und freundschaftlichen Plausch zwischen zwei gleichrangigen ehemaligen LPD-Bediensteten gehandelt, die immer in unterschiedlichen Abteilungen gearbeitet haben. Dass der Leiter der Außenstelle X in gegenständlicher „Besetzungscausa“ seinen aktuellen Mitarbeiter, der ihm bereits seit geraumer Zeit zugeteilt und „persönlich ,vertraut““ sei, bevorzugen würde, sei ihr klar gewesen. Im Rahmen ihres Gespräches habe ihr der Leiter der Außenstelle X vermittelt, dass er genau wisse, wie gut sie arbeite und er habe betont, dass er sie im Bericht an seine Vorgesetzten nur lobend erwähnen könne, zuständig für die Entscheidung wäre allein das BMI. Weiters habe ihr der Leiter der Außenstelle X vermittelt, dass eine Umstrukturierung bzw. Ausgliederung der Grundversorgung geplant sei, was letztlich mit privatrechtlichen Dienstverhältnissen verbunden sei. Sie hätte gerne auch diese Organisationsänderung/-form unterstützt und allfällige arbeitsrechtliche Konsequenzen/Veränderungen in Kauf genommen, zumal sie sich als Vertragsbedienstete auch gegenwärtig in keinem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis befinde. Allerdings sei dieser Umstand ein Grund mehr, darüber verwundert zu sein, dass letztendlich ein Exekutivbeamter versetzt und eingeteilt worden sei. Im Nachhinein betrachtet müsse sie die fürsorgliche „Warnung“ des Leiters der Außenstelle X wohl so deuten, dass sie diese von ihrer Bewerbung um diese Stellvertreterfunktion abhalten hätte sollen. Fakt sei, dass der Leiter der Außenstelle X in der gegenständlichen Besetzungscausa im hohen Maße befangen sei. Er könne maximal die Arbeit seines unmittelbaren Mitarbeiters B in den Jahren seiner Dienstzuteilung zur Sektion X beschreiben und beurteilen. Ein Vergleich mit ihrer Qualifikation und eine Beurteilung ihrer dienstlichen Leistungen sowie ihrer persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse usw. stünden ihm nicht zu. Der Leiter der Außenstelle X habe noch nie mit ihr zusammengearbeitet und sei auch nie ihr Vorgesetzter gewesen, seine positive Einschätzung ihrer Arbeitsleistung, die er in seinem Bericht an seine Vorgesetzten erwähnen hätte wollen, fuße maximal auf „Hörensagen“. Die für die Funktionsbesetzung maßgebliche Beschreibung/Beurteilung ihrer Person und ihrer dienstlichen Leistungen sei durch ihren vorgesetzten Abteilungsleiter erfolgt.

Dem Antrag angeschlossen waren die I-Suche, die Bewerbung der Antragstellerin inklusive Lebenslauf sowie die Stellungnahme ihres Vorgesetzten.

Die Voraussetzungen für die Verleihung der Planstelle waren:

- Erfüllung aller Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A2
- Umfassende Kenntnis des gesamten Dienstbetriebes des BMI, im Besonderen der Abteilung X

- Gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung, Asyl und Fremdenwesen
- Grundkenntnisse im Budgetwesen
- Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, Koordinations- und Kombinationsvermögen sowie Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen
- Hohe psychische und physische Belastbarkeit
- Gute Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Englisch

Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und Anforderungen waren/sind:

- Stellvertretende Leitung und Verwaltung der Betreuungsstelle (BS)
- Vertretung des Gesamtkomplexes der BS nach außen in Vertretung des Leiters der BS
- Sicherstellung der vertragskonformen Leistungserbringung des beauftragten Dienstleistungsunternehmens
- Sicherstellung der laufenden Anbietung und Überstellung aller zum Verfahren zugelassenen Personen
- Eigenverantwortliche Aufnahme aller zugewiesenen Antragsteller ins GVS-BIS
- Eigenverantwortliche und selbständige Kontrolle aller in der BS abzurechnenden Leistungen

Die I-Suche enthielt den Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien und besonders berücksichtigt werden würden.

Aus dem Lebenslauf von A ist ersichtlich, dass sie von ... bis ... als Vertragsbedienstete in der ...abteilung des (damaligen) Landesgendarmierikommandos (LGK) für X tätig war (Bereiche Besoldung, Pensionen und Dienstrechtsangelegenheiten). Von ... bis ... war sie Sachbearbeiterin für den Fachbereich X, seit ... ist sie „Spezialsachbearbeiterin“ für diesen Bereich.

Sie absolvierte folgende Ausbildungen:

Ab ... Abendgymnasium für Berufstätige in ..., Berufsreifepfprüfung im ...; Abschluss des „Kleinen Latinums“ im ...;

Seit ... besuchte sie laufend berufsbezogene Weiterbildungen und Kurse an der Verwaltungsakademie des Bundes und des BMI;

Vor ihrem Eintritt in den Bundesdienst absolvierte sie die Lehre für kaufmännische Berufe mit der Lehrabschlussprüfung

Der unmittelbare Vorgesetzte von A, der Leiter der ...abteilung der LPD X, führte in seiner Stellungnahme zu ihrer Bewerbung aus, dass er ihre Bewerbung „im höchsten Maße befürwortet“. A sei schon wiederholt mit diversen Managementaufgaben der mittleren Führungsebene betraut gewesen und sei auch immer wieder bereit, neue Aufgabenfelder kennenzulernen. Sie besitze eine ungemein rasche Auffassungsgabe und stelle sich neuen Herausfor-

derungen mit der ihr eigenen Freude, Ausdauer und mit Elan. Sie sei sehr belastbar und verfüge über ein „bewundernswertes“ Kombinations- sowie Koordinationsvermögen und erledige auch solche Aufgaben unaufgefordert und rasch, die in der Kollegenschaft als „unattraktiv“ empfunden und deshalb eher gemieden würden. Ergebnisse würden „proaktiv“ präsentiert, es bedürfe keiner lästigen Urgenz. Sie arbeite eigenständig, verantwortungsbewusst und lösungsorientiert. Ihr Gemüt sei „erfrischend fröhlich und optimistisch“, weshalb sie sich weit über die Abteilungsgrenzen hinaus eine hervorragende Reputation erarbeitet habe und regelmäßig mit Jobangeboten von anderen Organisationseinheiten konfrontiert sei. Allein ihrer Loyalität der Abteilung gegenüber sei es zu verdanken, dass sie diesen „Verlockungen“ bis dato nicht erlegen sei.

A habe, obwohl sie bereits über ... Jahre alt sei, einen ungebremsten Lern- und Fortbildungswillen. Gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung, sowie des Asyl- und Fremdenwesens wären bei ihr schon nach wenigen Wochen vorhanden, ihr Ehrgeiz und ihre Wissbegierde seien Garanten dafür.

Die ausgeschriebene Planstelle sei für A angesichts ihrer umfassenden Berufserfahrung, ihrer selbständigen Arbeitsweise und ihrer gesamten Persönlichkeitsstruktur im Grunde wie „maßgeschneidert“. Es wäre der mehr als verdiente nächste Karriereschritt für eine seit Jahrzehnten engagierte und motivierte Verwaltungsbedienstete. „Sollte die in der gegenständlichen InteressentInnensuche im vorletzten Absatz insbesondere an alle weiblichen Bediensteten gerichtete „Aufforderung“, sich um diese Funktion zu bewerben, ernst genommen werden, stellt sich mir im Grunde nur eine Frage: Wer, wenn nicht SIE?“

Mit Schreiben vom ... übermittelte die Antragstellerin der B-GBK ihren Antrag an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde (PVAB) auf Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Geschäftsführung des Zentralausschusses für die Bediensteten der Sicherheitsverwaltung beim BMI im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der BS X sowie den Bescheid der PVAB vom Mit diesem Bescheid wurde A Recht gegeben und festgestellt, dass die Zustimmung des ZA vom ... zur beabsichtigten Betrauung „eines Mitbewerbers“ von A mit der ausgeschriebenen Funktion in gesetzwidriger Geschäftsführung erfolgt sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass A seit ... in der LPD X in der ...abteilung beschäftigt (...) und B seit ... Exekutivbeamter in der LPD X sei. Seit Mitte ... sei er der Abteilung X, dienstzugeeilt.

Die Landesleitung X sei beauftragt worden, die Bewerbungsgespräche durchzuführen und eine Reihung der BewerberInnen vorzunehmen. Der Landesleiter von X, ..., habe mit allen

KandidatInnen Bewerbungsgespräche geführt. Am ... habe er telefonisch mit A Kontakt aufgenommen und mit ihr ein Bewerbungsgespräch für den ... vereinbart. Grundsätzlich wäre vorgesehen gewesen, dass das Bewerbungsgespräch am Standort der Landesleitung in ... stattfinde. Im Zuge des Telefonats habe A angegeben, dass sie sich für diesen Termin freinehmen müsste. Da der Leiter der Außenstelle X am ... einen beruflichen Termin in ... gehabt habe, sei - als Entgegenkommen für A - ein Termin in ... vereinbart worden. A habe das Gespräch nicht an ihrem Arbeitsplatz führen wollen, weswegen es in einem nahegelegenen Café stattgefunden habe. Das Bewerbungsgespräch sei als solches eröffnet worden und aus dem Aufbau des Gesprächs sei klar erkennbar gewesen, dass es sich um ein Bewerbungsgespräch für die vakante Position handle. Da sich A und der Leiter der Außenstelle X aus früherer dienstlicher Zeit bei der LPD gekannt haben, sei neben dem formalen Teil des Gesprächs auch über „frühere Zeiten“ gesprochen worden. Der „Vorwurf“, es wäre ein „formloser und freundschaftlicher Plausch“ gewesen, sei in keiner Weise nachvollziehbar.

Wenn A angebe, es sei ihr die Möglichkeit einer Dienstzuteilung zur Abteilung X nicht ermöglicht worden, könne dies nicht nachvollzogen werden. Gerade im Zuge der „...krise“ ab dem Jahr ... habe die damalige Abteilung ... bundesweit „fieberhaft“ nach KollegInnen gesucht, die bereit wären, unter schwierigsten Bedingungen Bundesbetreuungseinrichtungen (BBE) und vorübergehend eingerichtete Notquartiere (z.B. Zeltstädte) zu eröffnen bzw. in weiterer Folge den Dienstbetrieb sicherzustellen. Es liege keine Information über ein diesbezügliches Interesse von A bzw. ihre Bereitschaft, in dieser Ausnahmesituation die damalige Abteilung ... zu unterstützen, vor.

B sei als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt und für die Besetzung der Funktion vorgeschlagen worden, da er schon zuvor wesentlich am Aufbau von Betreuungseinrichtungen beteiligt gewesen sei und bei mehreren Urlaubsvertretungen immer wieder unter Beweis gestellt habe, dass er die Leitung einer BBE wahrnehmen könne. B sei auf Grund seiner langjährigen Beschäftigung in der Abteilung X bestens mit den Abläufen einer Betreuungseinrichtung, mit den Gesetzen und Verordnungen im Bereich des Asyl- und Fremdenwesens, mit der Grundversorgung und mit den Grundzügen des Budgetwesens vertraut. A hingegen habe über keinerlei Kenntnisse über den Dienstbetrieb in der Abteilung X verfügt, auch nicht über die einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung sowie des Asyl- und Fremdenwesens. Der Vorwurf der Bevorzugung von B auf Grund des Geschlechts werde zurückgewiesen.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die I-Suche, die Bewerbungen von A und von B inklusive Laufbahndatenblatt, die Dokumentation der Bewerbungsgespräche, der Besetzungsvorschlag des Leiters der Außenstelle X sowie die Stellungnahme der Abteilung X zum Antrag von A an die B-GBK.

B führte in seiner Bewerbung aus, dass er nach absolvierter Ausbildung im ... am Gendarmerieposten ... Dienst versehen habe. Mit ... sei er zum Gendarmerieposten (GP) ... versetzt worden, der jetzt noch seine Stammdienststelle sei. Er habe im Rahmen seiner Laufbahn ... an einem ...-Auslandseinsatz des BMI teilgenommen. Von ... bis ... sei er in ..., in der ... , für den Aufbau von Polizeistationen im Krisengebiet verantwortlich gewesen. Zusammen mit einem ... Mitarbeiter der ... und einem Dolmetsch habe er Gebiete für Polizeistationen ausgesucht und danach mit den Bürgermeistern die Nutzungsbedingungen ausverhandelt. In dieser Zeit habe er seine Englischkenntnisse massiv verbessern können, da die Amtssprache ausschließlich Englisch gewesen sei. Gleichzeitig sei er als „...“ für den Fuhrpark einer ganzen Region mit ca. 40 Fahrzeugen zuständig gewesen. Von ... bis ... sei er neuerlich als BMI-Mitarbeiter für die ... im ... (...) gewesen, als Mitglied einer internationalen Antiterror-Sondereinheit innerhalb der ... („...“). Auch in dieser Sondereinheit sei die Amtssprache Englisch gewesen.

Von ... bis ... sei er der „DSE-Einsatzkommando ...“, Außenstelle X, dienstzugehört gewesen. Im Rahmen dieser Tätigkeit sei er als Air Marshal (Sicherheitsbeamter auf AUA-Linienmaschinen) im Bereich des Personenschutzes und in einem „... Team“ tätig gewesen. Von ... bis ... sei Mitglied im „Abschiebepool“ des BMI gewesen.

Seit ... sei er der Abteilung X des BMI dienstzugehört. Bis ... sei er mit dem Aufbau und der Leitung der „...“ betraut gewesen. Diese sei aber nie in Betrieb genommen worden, weshalb er in allen anderen BS in ... seine Erfahrungen im Bereich der Betreuung von Asylwerbern habe sammeln können. Kurzzeitig, von ... bis ..., sei er auch schon mit der Leitung der BS X (damals ... AsylwerberInnen) betraut gewesen, anschließend bis ... mit der stellvertretenden Leitung der BS

Mit ... sei er dem Verteilerquartier (VQ) X, derzeit auch Betreuungsstelle und „BS ...“, zugewiesen und mit der stellvertretenden Leitung beauftragt worden. Im Zuge dieser Tätigkeit habe er alle für diese Verwendung erforderlichen Anforderungen und Aufgaben erfüllt. Er besitze umfassende Kenntnisse im gesamten operativen Dienstbetrieb einer BS, speziell Kenntnisse über die vertragskonforme Leistungserbringung der „ORS“, die bei Neuaufnahmen von AsylwerberInnen einzuhaltenden Abläufe sowie über die Vorgangsweise betreffend „Anbietungen und Überstellungen“ aller zum Verfahren zugelassenen Personen.

Im Zeitraum ... bis ... habe er die Abendschule besucht und die Berufsreifeprüfung absolviert, um die Erfordernisse für die Verwendungsgruppe A2 zu erfüllen.

Auf Grund seiner Ausbildungen und laufenden Schulungen im „Abschiebepool“ und seiner ...jährigen Tätigkeit als stellvertretender Leiter des VQ X verfüge er über sehr gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung, des

Asyl- und Fremdenwesens, des Budgetwesens sowie über umfassende Kenntnisse des gesamten Dienstbetriebes der Abteilung X des BMI. Derzeit sei er auch im „...“ involviert und unterstütze die Projektleitung. Weiters sei er in der Abteilung X als Sportwart tätig.

Auf Grund seiner bisherigen Tätigkeiten verfüge er über eine sehr hohe psychische und physische Belastbarkeit, über ein sehr hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit sowie Koordinations- und Kombinationsvermögen. Während seiner Tätigkeit als stellvertretender Leiter des VQ X habe er oft Verhandlungen mit dem Eigentümer des Objektes geführt, wobei er sich ein hohes Maß an Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen angeeignet habe, was für die Tätigkeit in der BS X ein Vorteil und eine Unterstützung für den Leiter dieser BS sei.

Der Leiter der Außenstelle X hielt in seiner Beurteilung des Bewerbers und der Bewerberin fest, dass B in den verschiedensten BBE in X (BS X, BS ..., BS ...) ausreichend Erfahrungen in der Leitung einer BBE habe sammeln können, da er immer wieder als Urlaubsvertretung eingesetzt worden sei. Seit ... sei er durchgehend dem VQ X dienstzugehört und übe dort sämtliche Tätigkeiten des stellvertretenden Leiters zur vollsten Zufriedenheit aus.

B zeichne sich vor allem durch überdurchschnittliches Engagement, Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit und Genauigkeit in allen Belangen aus. Neben der täglichen Arbeit im administrativen Bereich des VQ X/BS ... bringe er sich im Bereich des Facility-Managements ein. Seinem Engagement bei der laufenden Sanierung der baulichen Gegebenheiten etc. sei es zu verdanken, dass sich das Objekt heute in einem immer besser werdenden Zustand befinde.

B verfüge weiters über ein hohes Maß an Koordinations- und Kombinationsvermögen sowie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen, sowohl gegenüber der Betriebsleitung der ORS Service GesmbH als auch in der Begegnung mit AsylwerberInnen.

Auf Grund der jahrzehntelangen Dienstverrichtung im operativen Bereich des EKO ... sei er, psychisch und physisch, überdurchschnittlich belastbar.

Die Erfordernisse für die Verwendungsgruppe A2 erfülle der Bewerber seit Ablegung der Reifeprüfung im ..., den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe A2 habe er noch nicht absolviert.

Durch die mittlerweile mehr als ... Jahre dauernde Dienstverrichtung in der Abteilung X habe er sehr gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Vorschriften im Bereich des Asyl- und Fremdenwesens bzw. der Grundversorgung, ebenso ausreichende Grundkenntnisse im Budgetwesen. B führe seine Aufgaben (Aufnahmen, „Anbietungen“ und Überstellungen von AsylwerberInnen über die Koordinierungsstelle) ordnungsgemäß und genau durch, er sei ein ausgezeichneter und hoch motivierter Mitarbeiter im Team der VQ-Leitung. Im Vergleich mit dem anderen Bewerber und der Bewerberin habe er die besten Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle.

Zu A führte der Leiter der Außenstelle X aus, dass auf Grund ihrer Tätigkeit in der LPD X die geforderten umfassenden Kenntnisse des gesamten Dienstbetriebes im BMI „zum Teil vorhanden“ seien, jedoch sei ihr der Dienstbetrieb, im Besonderen jener der Abteilung X, „eher nicht bekannt“. Die Bewerberin verfüge über gute bzw. ausreichende Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung, Kenntnisse im Asyl- und Fremdenwesen müssten erst erarbeitet werden. Grundkenntnisse im Budgetwesen seien „zum Teil vorhanden“. Ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Koordination- und Kombinationsvermögen sowie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen seien „durchaus vorhanden“, ebenso eine hohe psychische und physische Belastbarkeit.

Das BMI schloss sich in seinem Schreiben an den Zentralausschuss für Bedienstete des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI (ZA) vom ... dem Vorschlag der Abteilung X, B für die Planstelle einzuteilen, an.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren die Antragstellerin, der Leiter der Außenstelle X und ... als Dienstgebervertreter/in sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ...

Auf die Frage der Vorsitzenden an A, weshalb sie glaube, dass sie durch die Besetzung der stellvertretenden Leitung der BS X mit B auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei, antwortete die Antragstellerin Folgendes: Sie meine, dass die Ausschreibung auf diese Besetzung „hingetrimmt“ gewesen sei, B sei ja schon ... Jahre dieser Dienststelle dienstzugeeteilt gewesen. Die Stelle sei eine Verwaltungsplanstelle, und sie (A) erfülle alle Kriterien. Ihr Vorgesetzter habe sie auch als in höchstem Maße geeignet beurteilt. Sie habe die Matura im zweiten Bildungsweg absolviert und erwartet, dass sie einen Karriereschritt machen könne. Es seien aber „die Leute versorgt“ worden, die schon in der BS gewesen seien. In der Ausschreibung sei eine jahrelange Tätigkeit in der BS nicht verlangt gewesen. Die Kenntnisse in der Grundversorgung und im Asyl- und Fremdenwesen, die sie noch nicht habe, hätte sie sich selbstverständlich umgehend angeeignet. Sie sei schon ... Jahre im BMI und habe schon eine Vielzahl an Reformen und Umstrukturierungen mitgemacht und - mit ihren Kolleginnen und Kollegen - immer gut gemeistert.

Die Vorsitzende wiederholte ihre Frage, inwiefern das Geschlecht bei der Besetzung eine Rolle gespielt habe, und A antwortete, man habe schon im Vorfeld gehört, dass B die Matura machen und dann die Planstelle bekommen werde. Sie habe Kenntnisse in der Verwaltung und verstehe nicht, weshalb Frauen keine Chance bekommen, eine höhere Funktion in der Verwaltung zu übernehmen. Es habe kein Hearing gegeben, der Leiter der Außenstelle X

habe sie angerufen und gefragt, ob sie mit ihm ein Gespräch führen wolle. Nachdem der Leiter der Außenstelle X ohnehin in ... zu tun gehabt habe, sei das Gespräch in ... geführt worden. Es sei nicht richtig, dass sie nie Interesse gezeigt habe, in der BS tätig zu werden. Eine solche Zuteilung sei einfach nicht zur Debatte gestanden. Die ...abteilung der LPD X sei nämlich im Zuge der „...krise“ im Jahr ... sehr gefordert gewesen. Sie habe ihrem Vorgesetzten mehrmals vorgeschlagen, in die BS zu gehen, aber er habe gesagt, das gehe nicht, sie werde dringend in der ...abteilung gebraucht.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, das Ministerium habe den Besetzungsvorschlag bekommen und demgemäß entschieden. (Sie legte das Absageschreiben an A sowie die für alle stellvertretenden Leiter/innen von BS geltende Arbeitsplatzbeschreibung vor).

Auf die Frage, ob es zutrefte, dass die Planstelle ... Jahre vakant gewesen und dann besetzt worden sei, nachdem B die Matura gemacht habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das sei an den Haaren herbeigezogen. Die Zahl der Planstellen sei mit der „Krise“ (gemeint die sogenannte ...krise) gestiegen und so wie sie zugewiesen worden seien, seien sie auch besetzt worden. Die gegenständliche Planstelle sei in ... die letzte gewesen, die zu besetzen gewesen sei. Man wäre froh gewesen, wenn man die Leute früher „fix“ gehabt hätte. Er sei in .. der Erste gewesen, der die ... BS eingerichtet habe. Er sei wochenlang mit den Asylwerbern quasi alleine dagestanden und habe „händeringend“ nach Kolleginnen und Kollegen gesucht. Er habe viele angesprochen, einige hätten sich selbst gemeldet, teilweise seien sie in der Abteilung X geblieben. ... Kolleginnen aus der LPD seien „fix“ in die BS gekommen. Er kenne A und ihre Qualitäten schon seit Jahren, sie haben sich auch immer gut verstanden. Er wisse, dass sie flexibel und schnell beim Arbeiten sei. Als Verantwortlicher für die BS in X müsse er dafür sorgen, dass die Stellen „tagesaktuell gut laufen“. Zum Vorwurf, dass das Geschlecht bei der Besetzung eine Rolle gespielt habe, weise er darauf hin, dass in ... das Verhältnis von Männern und Frauen 9:8 sei.

Auf die Frage, ob dies die Anzahl der Mitarbeiter/innen der BS sei, antwortete der Dienstgebervertreter, nein, „in ganz ... in den ... Einrichtungen beim Personal der Abteilung X.“

Auf die Frage, ob das auch Führungskräfte seien, antwortete der Dienstgebervertreter, selbstverständlich.

Auf die Frage, wie viele es genau seien, führte der Dienstgebervertreter aus, in ... leite eine Frau das VQ, in der BS X gebe es eine Stellvertreterin, der Rest sei männlich besetzt, weil in der damaligen Situation kein anderes Personal zur Verfügung gestanden sei. Er könne einen Menschen, der die Arbeit seit ... Jahren mache, und das sehr gut, nicht negativ beurteilen. Seine Beurteilung sei objektiv und ehrlich gewesen.

Zu dem Umstand, dass das Gespräch zwischen ihm und A nicht in ..., sondern in .. stattgefunden habe, führte der Dienstgebervertreter aus, es sei „völliger Mumpitz“, dass A nicht nach

... habe fahren wollen. Als er gesehen habe, dass sich A beworben habe, habe er ihr angeboten, das Gespräch in einem Kaffeehaus in ihrem Dienstort ... zu führen, damit sie nicht die ... Kilometer nach ... fahren müsse, denn er habe ohnehin Termine in ... gehabt. Bei dem Gespräch hätten sie anfangs viel Privates und Freundschaftliches gesprochen, weil sie sich eben schon lange kennen, und dann habe er sie im Hinblick auf die konkrete Planstelle auf ihre Kenntnisse des Fremden- und Asylwesens angesprochen. Sie habe natürlich gesagt, dass sie diesbezüglich nicht sehr viele Kenntnisse habe, weil sie in ihrer Berufslaufbahn noch nicht damit zu tun gehabt habe, dass sie sich diese Kenntnisse aber aneignen könne. Das sei ihm ohnehin klar gewesen. Nachdem er auf der anderen Seite einen Bewerber gehabt habe, der bereits „tipptopp“ eingearbeitet gewesen sei, habe er diesen präferiert.

Auf die Frage, ob es kein Problem gewesen sei, dass B noch nicht die Voraussetzungen für die Verwendungsgruppe A2 erfüllt habe, antwortet der Dienstgebervertreter, nein. Der Personalnotstand sei derart groß gewesen, dass man froh gewesen sei, „irgendwelche“ Mitarbeiter/innen zu bekommen. Sie hätten viele v3-Bedienstete im Team gehabt. Er könne sich nicht erinnern, dass A angefragt hätte, oder dass über die LPD ein Schreiben gekommen wäre, dass sie Interesse an einer Mitarbeit hätte. Ihr Interesse sei ihm erst mit ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der BS X zur Kenntnis gelangt.

Auf die Frage, ob niemand in der LPD oder im BMI auf die Idee gekommen sei, den Frauenförderungsplan zur Anwendung zu bringen und in Anbetracht des Umstandes, dass der Bewerber und die Bewerberin nahezu gleich geeignet seien, für A zu entscheiden, antwortete der Dienstgebervertreter, dass es in „unserer Abteilung“ einen „Überhang an Frauen“ gebe. Weiters treffe es nicht zu, dass B und A für die stellvertretende Leitung der BS X beinahe gleich geeignet seien. Die Fachkompetenz sei bei A nicht in dem Maße gegeben gewesen wie bei B, was auch nicht erstaunlich sei, denn A habe nicht in diesem Bereich gearbeitet.

A widersprach dem Vorbringen, sie hätte kein Interesse an einer Zuteilung zu dieser Dienststelle gehabt. Es sei ihr von den Vorgesetzten schlicht nicht möglich gemacht worden. Sie und die anderen Bediensteten der ...abteilung seien mindestens genauso involviert in die ...krise gewesen. Sie hätten mindestens denselben Stress gehabt, nur nicht mit den Flüchtlingen, sondern mit den Bediensteten der Exekutive und mit dem Krisenstab. In der Ausschreibung sei nicht gestanden, dass man Exekutivbedienstete/r und schon an der Dienststelle tätig gewesen sein müsse. Für sie sei klar, dass B „zu versorgen“ gewesen sei. Wenn es so maßgebend gewesen wäre, schon lange an der Dienststelle Dienst verrichtet zu haben, hätte man gar nicht ausschreiben müssen.

Dazu wurde seitens des Senates und auch von dem Dienstgebervertreter eingewandt, dass sich ja auch andere Bedienstete bewerben hätten können, die schon im Bereich einer BS gearbeitet haben.

Der Dienstgebervertreter verwies darauf, dass der zweite Bewerber ein Bediensteter des BFA (Bundesamt für Fremden- und Asylwesen) gewesen und selbst dieser ...gereiht worden sei, weil er eben nur im Fremdenwesen und nicht im Asylwesen tätig gewesen sei.

Wieder Bezug nehmend auf das deponierte oder nicht deponierte Interesse an einer Tätigkeit in der BS führte der Dienstgebervertreter weiter aus, dass ihm mehrere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Unterstützung angeboten hätten. Er habe ihnen gesagt, sie sollten mit ihren Vorgesetzten reden, oder er könnte an die Vorgesetzten herantreten. Das habe in den meisten Fällen auch funktioniert, von As Interesse habe er einfach keine Kenntnis gehabt.

Ein Senatsmitglied fragte, wie es möglich sei, dass ein Exekutivbediensteter ... Jahre dienstzugeteilt sei (von ... bis ...) bis die Planstelle ausgeschrieben werde.

Der Dienstgebervertreter antwortete, das sei Gang und Gäbe. Im Zuge der ...krise seien ... Einrichtungen aufgebaut worden und man habe entsprechendes Personal gebraucht. Diese Planstellen seien im Stellenplan erst geschaffen worden, sukzessive, und dann seien die Ausschreibungen erfolgt. Die gegenständliche Planstelle sei die letzte noch zu besetzende gewesen.

Die Dienstgebervertreterin bemerkte, dass viele Dienstzuteilungen über Jahre bestanden hätten.

Ein Senatsmitglied fragte, wie viele Leiterinnen und Leiter bzw. Stellvertreter und Stellvertreterinnen in Betreuungseinrichtungen in X und in Österreich aus der Exekutive kommen würden. Der Dienstgebervertreter konnte die Frage nicht exakt beantworten, seinen geäußerten Überlegungen nach haben ... Bedienstete aus der Exekutive Führungspositionen. Bundesweit seien – so der Dienstgebervertreter – sehr viele Bedienstete des Bundesheeres aufgenommen worden.

Auf die zweite Frage, nämlich ob die Stellen ursprünglich als Exekutivplanstellen vorgesehen gewesen seien, antworteten der Dienstgebervertreter und die Dienstgebervertreterin, nein, es habe sich immer um Planstellen der Verwaltung gehandelt.

Die GBB ... führte Folgendes aus: Es gebe sehr wenige Möglichkeiten für Frauen, derart hoch bewertete Planstellen zu erlangen wie die gegenständliche. A habe 30 Jahre lang das beste Zeugnis ausgestellt bekommen. Jetzt habe sie sich als Verwaltungsbedienstete um diese Verwaltungsdienstplanstelle beworben und ein Exekutivbediensteter sei ihr vorgezogen worden. Man beklage einerseits den Mangel an Exekutivbeamten, aber andererseits kämen Exekutivbeamte in die Verwaltung. Es sei für sie „paradox“, dass bei Bewerbungen von qualifizierten Frauen um eine Verwaltungsplanstelle ein Mann aus der Exekutive bevorzugt werde. B habe im Exekutivdienst einen Arbeitsplatz mit der Bewertung v/3 gehabt und sei damit in der Grundlaufbahn gewesen. In der Grundlaufbahn bleibe man im Exekutivdienst auch, wenn man nicht den Fachkurs absolviere, was B nicht getan habe. Im Verwaltungsbereich

komme er mit Matura „viel weiter hinauf“ und verdiene das Doppelte. B sei A nur im Bereich „gute Kenntnisse im Fremden- und Asylwesen“ voraus, wobei sich die Frage stelle, was überhaupt gute Kenntnisse seien. Was auch nicht vergessen werden dürfe, sei die Tatsache, dass nur die stellvertretende Leitung ausgeschrieben gewesen sei. Es handle sich nicht um die Planstelle eines Sachbearbeiters oder einer Sachbearbeiterin, sondern um eine Führungsfunktion, was bedeute, dass man nicht alle Vorschriften auswendig kennen müsse. Wenn „ein Netzwerk“ über Jahre zusammenarbeite, habe jemand von außen kaum eine Chance, und eine Frau schon gar nicht. Wenn argumentiert werde, dass ja Frauen aufgenommen werden, sei darauf hinzuweisen, dass das in der Regel „Zuarbeiterinnen“ seien. Die höher bewerteten Stellen würden Männer bekommen.

Auf die Frage an den Dienstgebervertreter, nämlich ob er sich, als er nach Personal für die Stelle gesucht habe, auch an das Verwaltungspersonal gewandt habe, antwortet der Dienstgebervertreter, er habe ... Verwaltungspraktikantinnen aufnehmen dürfen, weil bald klar gewesen sei, dass man so schnell keine Polizisten für die BS bekommen könne. Er habe, wo er nur gekonnt habe, Bekannte und Kollegen angesprochen, um Personal für die Zelt- oder Containerstätten zu bekommen. Viele hätten sich aber aus Interesse von sich aus bei ihm gemeldet und gefragt, um welche Arbeit es sich handle usw. Er habe schon erwähnt, dass er auch zwei Kolleginnen gewinnen habe können. Die eine Kollegin sei Exekutivbedienstete bei der ...abteilung gewesen, die andere sei als Verwaltungspraktikantin gekommen. Er habe in der Regel die Kolleginnen und Kollegen angesprochen, denen er in dieser Zeit begegnet sei. Er habe 17 Stunden am Tag gearbeitet und nicht die Zeit gehabt, 200 Bedienstete anzusprechen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG 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 § 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 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.

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.

Die Antragstellerin stützte ihre Beschwerde im Wesentlichen darauf, dass sie Verwaltungsbedienstete und die ausgeschriebene Planstelle eine Verwaltungsplanstelle sei. Es sei nicht nachvollziehbar, dass ein Exekutivbediensteter die Stelle bekommen habe, zumal sie die meisten Kriterien der InteressentInnensuche erfülle und die Fähigkeit besitze, sich das noch fehlende Fachwissen rasch anzueignen. Sie habe in ihrer Laufbahn, etwa nach Organisationsänderungen, schon bewiesen, dass sie in der Lage sei, sich rasch in neue Arbeitsbereiche einzuarbeiten. Nicht nachvollziehbar sei auch, dass kein Hearing stattgefunden habe. Es habe in ... das Gerücht die Runde gemacht, dass mit der Stellenbesetzung bewusst so lange zugewartet worden sei, bis B, der bereits seit der „...krise“ im Jahr ... der Sektion X dienstzugeteilt gewesen sei, die Matura gemacht habe, was erst unmittelbar vor der Ausschreibung der Fall gewesen sei.

Das BMI argumentierte zusammengefasst, B sei als im höchsten Ausmaß für die Funktion erschienen, da er schon seit ... Jahren der Abteilung X dienstzugeteilt und wesentlich am Aufbau von Betreuungseinrichtungen beteiligt gewesen sei und im Rahmen mehrerer Urlaubsvertretungen unter Beweis gestellt habe, dass er die Leitung einer BBE wahrnehmen könne. Auf Grund seiner mehrjährigen Tätigkeit in der Abteilung X sei er bestens vertraut mit den Abläufen in einer Betreuungseinrichtung, mit den Gesetzen und Verordnungen im Bereich Asyl- und Fremdenwesen und der Grundversorgung sowie mit den Grundzügen des Budgetwesens. A habe keine Kenntnisse über den Dienstbetrieb in der Abteilung X, auch nicht über die einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich des Asyl- und Fremdenwesens und der Grundversorgung. Erwähnt wurde in der Stellungnahme des BMI und auch von dem Dienstgebervertreter in der Senatssitzung, dass während der ...krise „fieberhaft“ nach MitarbeiterInnen für die Sektion X gesucht worden sei und keine Information darüber vorläge, dass A Interesse bzw. Bereitschaft gezeigt hätte, die Abteilung in dieser Ausnahmesituation unterstützen zu wollen.

Festzuhalten ist, dass A und B die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A2 erfüllten und von ihren unmittelbaren Vorgesetzten sehr gut beurteilt wurden. Insbesondere im Hinblick auf die Führungsqualitäten wurden beide sehr gelobt, es wurde ihnen ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, Koordinations- und Kombinationsvermögen, Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen sowie hohe psychische und physische Belastbarkeit attestiert.

Im Hinblick auf die (Fach)Kenntnisse, die für die Erfüllung der mit dem konkreten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben erforderlich sind, nämlich „umfassende Kenntnis des gesamten Dienstbetriebes des BMI, im Besonderen der Abteilung X, gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung, Asyl und Fremdenwesen, Grundkenntnisse im Budgetwesen“, besteht allerdings ein „Plus“ auf Seiten von B. Dieses ergibt sich aus seiner Tätigkeit ab ... in der Abteilung X, im Rahmen derer er mit dem Aufbau der - nicht eröffneten - ... beauftragt und in der Folge als Urlaubsvertretung der Leiter in verschiedenen BBE in ... eingesetzt worden war. Schließlich war B seit ... stellvertretender Leiter des VQ X.

A war seit ... in der ...abteilung der LPD X tätig, (gute) Kenntnisse der Gesetze und Verordnungen im Bereich der Grundversorgung und im Asyl- und Fremdenwesen lagen im Zeitpunkt ihrer Bewerbung nicht vor, A selbst behauptete nichts Anderes. „Umfassende Kenntnisse“ des Dienstbetriebes der Abteilung X konnte A mangels Tätigkeit in der Abteilung nicht haben. Auch wenn ihr unmittelbarer Vorgesetzter und auch der Dienstgebervertreter keine Zweifel hatten, dass sie sich rasch in die Materie einarbeiten würde, zum Bewerbungszeitpunkt erfüllte sie im Gegensatz zu B die in der I-Suche genannten fachlich-inhaltlichen Voraussetzungen zum Teil nicht, und somit ist die Präferenz des Dienstgebervertreters für den „tipptopp eingearbeiteten“ Bewerber B sachlich nachvollziehbar. Er hatte dieses „Plus“ auch gegenüber einem Mitbewerber, der „nur“ im Bereich Fremdenwesen (nicht auch im Asylwesen) tätig war und daher an die ... Stelle (vor A) gereiht wurde.

Aus den genannten Gründen ist es nachvollziehbar, dass die Entscheidungsträger/innen zu dem Ergebnis kamen, B sei für die Aufgabenerfüllung im Bereich der Betreuungsstelle besser geeignet als A. Ob und inwiefern A wegen der ab dem Jahr ... auch in der ...abteilung der LPD X herrschenden besonderen Situation keine Gelegenheit gegeben wurde, in einer Betreuungseinrichtung tätig zu werden, spielt bei der Eignungsbeurteilung an sich keine Rolle und wird vom Senat nicht beurteilt.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, die Ausschreibung sei auf die Besetzung der Stelle mit B, der der Abteilung schon ... Jahre dienstzugehört gewesen sei, „hingetrimmt“ gewesen, ist festzuhalten, dass daraus (auch zutreffendenfalls) nicht auf einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GIBG geschlossen werden kann, da damit auch andere (männliche) Bewerber von Vorneherein ausgeschlossen gewesen wären.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine gleiche Eignung von A und B vorlag, weshalb auch § 11c B-GIBG nicht anzuwenden war.

Der Senat stellt fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „stellvertretende/r Leiter/in Betreuungsstelle X A2/4 Abteilung X, Referat X“ keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Im Zusammenhang mit dem plausiblen Vorbringen von A und auch der Gleichbehandlungsbeauftragten ..., nämlich dass sachkundigen und fleißigen (vorwiegend weiblichen) Mitarbeiterinnen in den für das Funktionieren einer Behörde sorgenden Verwaltungseinheiten - anders als ihren überwiegend männlichen Kollegen im Exekutivdienst - kaum Möglichkeiten geboten würden, in anderen (Fach)Bereichen Kenntnisse zu erwerben und für den Aufstieg notwendige (Führungs-)Erfahrungen zu sammeln, und sie daher in der Folge weit geringere Aufstiegschancen hätten, weist der Senat darauf hin, dass hierin eine strukturelle Diskriminierung auf Grund des Geschlechts aufgezeigt wird, der entgegenzuwirken wäre. Dem BMI wird daher empfohlen sicherzustellen, dass auch weiblichen (Verwaltungs)Bediensteten mit hervorragendem Verwendungserfolg (wie der Antragstellerin) gezielt die Möglichkeit eröffnet wird, auch Aufgaben außerhalb ihres ursprünglichen Arbeitsbereichs wahrzunehmen.

Wien, Juli 2020