

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (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 Leitung des Referates ... im Bundesministerium für Inneres (BMI), aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Referates ... im BMI stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A (eingebracht durch die Rechtsanwälte ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte wie folgt aus:

„Meine Dienststelle ist das X dienstzugeteilt bin ich der Y.

Ich habe mich aufgrund der Ausschreibung des Bundesministeriums für Inneres vom ... am ... für die ausgeschriebene Stelle der Referatsleiterin (E2a/6) im Referat ... (...) beworben. Im Zuge des Auswahlverfahrens wurde weder ein Hearing, noch irgendeine andere Art der Befragung durch die Dienstbehörde durchgeführt.

Als ich am ... von meinem Urlaub zurückgekommen bin, habe ich durch Zufall erfahren, dass mein Kollege B mit ... auf die Planstelle ernannt wurde. Eine Begründung der „Besserqualifikation“ ist mir leider nicht bekannt.

Im gesamten ...referat ist keine einzige Frau beschäftigt, was in Anbetracht des zu behandelnden Themenbereiches grotesk erscheint.

Für die Stelle war und bin ich zweifellos fachlich besser geeignet als B.

Angefangen damit, dass ich älter als B bin und mehr Erfahrung im Referat..., vor allem im Bereich ..., vorweisen kann. Außerdem habe ich die Fächer ... der Dienstprüfung E2A (...) mit Auszeichnung bestanden.

Hinsichtlich Berufserfahrung, Aus- und Weiterbildung kann B in keiner Weise mit mir mithalten. Die einzigen Aspekte, welche man als gleichwertig betrachten kann, betreffen die Vortragstätigkeit zur ... (diese gehört jedoch zum gewöhnlichen Aufgabengebiet im Referat ...), Pressearbeit und der Besuch internationaler Workshops. Im Gegensatz zu B weise ich fachspezifische Ausbildungen auf. So z. B.... Bei letztgenanntem Seminar war ich drauffolgend selbst als Vortragende tätig. ...

Mein derzeitiger Tätigkeitsschwerpunkt liegt darin, ... vorzutragen. Damit einhergehend bin ich Mitglied der Prüfungskommission (...) und prüfe die von mir unterrichteten Fächer.

Für mein Engagement wurde mir bereits zwei Mal Dank und Anerkennung ausgesprochen.

Dies geschah aufgrund (u.a.) der zahlreichen Operationen zur ... (Umsetzung der Operationen“ ,“ ,).

Als ich im Jahr ... dem X Abteilung ... Meldestelle für ... dienstzugeteilt wurde, sind alle dort arbeitenden älteren Kollegen versetzt worden (u.a. in den Ruhestand). Ich organisierte daher die gesamte Abteilung neu und musste alle nachkommenden Kollegen rekrutieren und einschulen, u.a. B. Meine Tätigkeiten glichen jenen eines Referatsleiters, da ich beispielsweise die Aufgabeneinteilung vorerst übernehmen musste und den jeweiligen Mitarbeitern ihre Aufgaben zuwies. Dies alles war nur durch hervorragendes Selbstmanagement, Organisations- und Koordinationsvermögen möglich.

Des Weiteren wurde der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres verletzt. Diese Quote (Anmerkung: 50%) ist eindeutig nicht erreicht, da das Referat ... zu 100% aus Männern besteht.

Die Übergang meiner Person ist für mich mit einem finanziellen Nachteil verbunden. Ich erleide seit ... einen dauernden monatlichen finanziellen Schaden im Ausmaß des Differenzbetrages zwischen meinem Gehalt mit der Einstufung E2a/5 und dem Gehalt einer Referatsleiterin E2a/6, was sich auch bei zukünftigen Pensionszahlungen bemerkbar machen wird.“

Dem Antrag war die InteressentInnensuche für den gegenständlichen Arbeitsplatz angeschlossen. Demnach waren folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres

2. Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse ...
3. Sehr gute Kenntnisse der im Wirkungsbereich zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften.

Darüber hinaus waren für die Leitung des Referates im Wesentlichen folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- ...

Die dem Antrag ebenfalls angeschlossene Bewerbung von A lautete:

- Umfangreiche Kenntnisse ..., einschlägiger Vorschriften aus dem Bereich des elektronischen ... Informationssystems, sowie Kenntnisse aller sonstigen, für die ... Tätigkeit erforderlichen Gesetze werden von mir dahingehend beherrscht, als ich zur Zeit als Vortragende (Lehrer) in ... die Gegenstände ... und ... unterrichte und ich somit in allen geforderten Gesetzen bzw. Rechtsvorschriften den aktuellen Stand habe, zumal all diese in meinen mir zugeteilten Vortragsbereich fallen. Aufgrund meiner mehrjährigen Erfahrung im Bereich ... (...) welche ein Teil des Referates ... ist, bin ich natürlich auch mit diesen bestehenden Rechtsvorschriften und Gesetzen bestens vertraut. Auch wurden von mir Seminare im Bereich ... sowie Schulungen (...) besucht.
- Funktionierendes Selbstmanagement, sehr gutes Auftreten im Verkehr mit Vorgesetzten und Kollegen, Belastbarkeit, emotionale Stabilität, geistige Beweglichkeit, Entscheidungsfreude und Verhandlungsgeschick, gute Kenntnisse im Führungsmanagement, langjährige Erfahrungen mit den Arbeitsmethoden ausländischer Sicherheitsbehörden und -organisationen, Sorgfalt, ausgezeichnetes Auftreten auch im internationalen Bereich, analytisches Denkvermögen, umfangreiches ... Fachwissen und Erfahrung in der Leitung operativer Ermittlungen, sehr gute Kenntnisse einer Interpolsprache, vorwiegend des fachspezifischen Vokabulars in Englisch, beste Kenntnisse im Anwendungsbereich der EDV, mussten bereits in meiner mehrjährige Tätigkeit im Büro ..., Teil des jetzigen Referates ..., erbracht werden, da dies zu meinen damaligen Aufgaben zählte.
- Durch meine Tätigkeit im jetzigen Referat ... kann ich mehrjährige einschlägige Vorpraxis in einem großen Bereich des Referates, nämlich dem Bereich ... und ..., nachweisen.
- Bezüglich der sehr guten Kenntnisse in der Anwendung von Präsentationstechnik (Schulungen, internationale Tagungen) werden diese von mir zum einen durch schon im X durchgeführte Vorträge (...) sowie auch durch Teilnahme an internationalen „Expert Meetings bzw. operativen Meetings“ bei ... erbracht.

Seit ... (bis zur Zuteilung ins ... im ...) versah ich meinen Dienst im X (Büro ... – jetziges Referat ...) und bin daher mit den zu erfüllenden Aufgaben/Anforderungen durch folgende

bisherige Tätigkeiten vertraut:

- Aufgabenzuweisungen wurden von mir bereits durchgeführt, zumal ich Beamte die im jetzigen Büro für ... und ... Dienst versehen, großteils einschulte und somit auch die Aufgabeneinteilung vorerst übernehmen musste.
- Leitung, Steuerung und Koordinierung der nachgeordneten Sicherheitsdienststellen in ...Angelegenheiten zählten durch die von mir bearbeiteten internationalen Operationen im Bereich ..., einschließlich der Teilnahme dafür erforderlicher Arbeitsbesprechungen (z.B., Europol), bereits zu den Hauptaufgaben.
- Schulungs- bzw. Vortragstätigkeiten wurden von mir bereits international (...) als auch in Österreich (...) durchgeführt
- Teilnahme an internationalen Konferenzen mit Entscheidungskompetenz wurde von mir durch die Teilnahme an internationalen Fachtagungen - Expert Meetings bei Europol und Interpol - bereits durchgeführt
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Bekämpfungsstrategien und Konzeptionen im Bereich der Allgemeinen Kriminalität wurden im Bereich ... und ... auch durch Zusammenarbeit mit der Prävention (Vorstellung eines von mir entworfenen Projektes) durchgeführt.
- Zusammenarbeit mit dem ... (Ausarbeitung neuer Präventionsprojekte) und laufende Vorträge, sowie die
- Durchführung von Journaldiensten im X zählten auch zu den von mir erbrachten Leistungen.

Durch meine jetzige Tätigkeit als Lehrer im ... in den Gegenständen ... und ... bin ich auch mit den restlichen im Referat ... zuständigen Rechtsvorschriften sowie ...Angelegenheiten vertraut.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... folgende Stellungnahme zum Antrag:

Zur Frage der besseren Qualifikation für die Leitung des Referates ... ist zu bemerken, dass seitens des Büros ... und der Abteilungsleitung ... sehr genau geprüft wurde, welcher der Kandidaten als bestgeeignet zu beurteilen sei, dies vor allem im Lichte der strikten Vorgaben des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (...). In umfangreichen Bewertungen wurde seitens des Büros ... dargelegt, warum B als der am besten Geeignete anzusehen wäre.

Die Notwendigkeit eines Hearings ergab sich in concreto nicht, da sämtliche Bewerber bereits der Abteilung ... des Bundeskriminalamtes angehörten. Von den insgesamt 5 Bewerbern wurde B von der Büroleitung ... an erste Stelle gesetzt. Dies wurde damit begründet, dass er

die Aufgaben eines Referatsleiters bereits seit längerer Zeit bestens erfülle. Neben seiner fachlichen und sozialen Kompetenz sei auch die Teamfähigkeit und Akzeptanz bei den Vorgesetzten und Kollegen hervorzuheben, wodurch er wesentlich zu einem produktiven und erfolgreichen Arbeitsumfeld beitrage. Innerhalb seiner Mitarbeiter sei er als Führungskraft sehr geschätzt und nehme schon jetzt die Fürsorgeaufgaben eines Vorgesetzten entsprechend wahr. B sei daher sowohl fachlich als auch in Bezug auf Mitarbeiterführung der am besten Geeignete.

Der Frauenförderungsplan darf nicht in die Richtung missinterpretiert werden, dass auf jeden Fall Frauen vorzuziehen sind, sondern dies nur bei gleicher Qualifikation mit einem männlichen Bewerber, so lange bis die Unterrepräsentation an Frauen im jeweiligen Bereich behoben ist. In concreto war B aber nicht gleich, sondern besser qualifiziert, weshalb der Frauenförderungsplan seiner Ernennung auch nicht entgegenstand.

Auch wenn A unbedeutend älter ist als B, ist er der Dienstärltere: B ist mit ... in den Polizeidienst eingetreten, somit ... Jahre vor A. Mit ... wurde B von der BPD Wien zum Bundesministerium für Inneres, Abteilung ..., versetzt. Mit ... wurde er stellvertretender Gruppenführer im Referat ..., mit ... dem X Referat ... zugewiesen.

Für seine kriminalistische Arbeit, sowie die besondere Leistung wurde B dreimal Dank und Anerkennung ausgesprochen und viermal eine Belohnung in Anerkennung seiner besonderen Leistung zur Amtshandlung zugesprochen. Die Dienstprüfung für ... legte B mit Auszeichnung aus ... ab.

Aus der tabellarischen Aufstellung der in der Ausschreibung geforderten Anforderungen (...) geht hervor, dass B im Gegensatz zu A folgende Qualifikationen erfüllte: ... (Anmerkung des Senates: Angeführt waren alle Voraussetzungen der Interessent/innensuche (vgl. Seite 4) mit Ausnahme der Ernennungserfordernisse gemäß dem BDG, der rechtlichen Kenntnisse und der Kenntnisse in der Anwendung von Präsentationstechnik, da diese Voraussetzungen auch bei A als gegeben angesehen wurden.) Bezüglich Aus- und Fortbildung ist den ho. vorliegenden Unterlagen zu entnehmen, dass A Seminare im Bereich ... sowie Europol-Schulungen zur Fortbildung besucht hat. B hat demgegenüber einen Ausbildungslehrgang ... in Maryland/USA bei einer Spezialeinheit zur Bekämpfung von ... absolviert, des weiteren Schulungen von Interpol (...), zwei Trainingskurse von Europol zur ... sowie eine Ausbildung am „...“ in.... und zwei Seminare zum "Führungsverhalten für ...". B verfügt darüber hinaus über sehr gute Kenntnisse in Englisch, insbesondere im fachspezifischen Vokabular.

Die Äußerungen A's, sie hätte eigenständig das Präventionsprojekt für ... und ... (...) initiiert

sowie im Jahr ... B eingeschult, lassen sich durch Einsicht in den Personalakt und die damalige Arbeitsplatzbeschreibung A's nicht verifizieren.

Seitens der Dienstbehörde wurde in einem objektiven Auswahlverfahren unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikationen, B als der Bestgeeignete erachtet.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

B's Bewerbung, die Arbeitsplatzbeschreibung für A, die Begründung der Büroleitung ... für die Erstreihung von B (die im Einvernehmen mit der Abteilungsleitung ... erfolgt sei) inkl. der Liste der geforderten Voraussetzungen für die Leitung des Referates, die bei (nach Meinung „der Büroleitung“ und der „Abteilungsleitung“) Erfüllung einer Voraussetzung den Vermerk „liegt vor“ enthielt.

B's Bewerbung muss nicht wiedergegeben werden, da sie im Wesentlichen mit der Begründung der Büroleitung für seine Erstreihung, die im Folgenden wiedergegeben wird, und auch mit den Ausführungen in der Stellungnahme des BMI zur Eignung des Bewerbers ident ist.

In der „Liste“ mit der Beurteilung der einzelnen Voraussetzungen in der Art von „liegt vor“ ist B betreffend verzeichnet, dass er alle 16 Voraussetzungen erfüllt. A wurde attestiert, 3 dieser Voraussetzungen zu erfüllen, nämlich die allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E 2a nach dem BDG, die umfangreichen Kenntnisse des StGB und die übrigen einschlägigen Vorschriften sowie Kenntnisse in der Anwendung von Präsentationstechnik (Schulungen, internationale Tagungen).

Die Begründung von Büro- und Abteilungsleitung für die Entscheidung zu Gunsten von B lautete:

„Die Entscheidung für B gründet sich im Besonderen darauf, als B, Angehöriger des Referates ..., die Aufgaben eines Referatsleiters bereits seit Änderung der Geschäftseinteilung am ... bestens erfüllt.

Dies liegt einerseits sowohl in den fachlichen Fähigkeiten als auch in der Persönlichkeit B's.

Zu den fachlichen Fähigkeiten:

B versieht seit ... Dienst in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres, wo er in der ... der ... und anschließend im Büro ... (...) als stellvertretender Gruppenführer eingesetzt war. Seit ... ist er im BK ... (...) tätig, wo er sich umfangreiche Praxiskenntnisse bei der Bekämpfung von ... aneignen konnte und wo er mehrere internationale operative Ermittlungen

leitete, so insbesondere die Operation „...“ und die Operation „...“, welche international zu zahlreichen Festnahmen von ... führten. Auf diese Weise und auch in zahlreichen weiteren österreichweiten Amtshandlungen konnte B sein Organisations- und Koordinationsvermögen unter Beweis stellen.

Es ist damit an dieser Stelle schon hervorzuheben, dass er über Jahre hinweg - auch bereits als dienstführender Beamter - umfangreiche Erfahrungen in einem breiten Aufgabenspektrum einschließlich notwendiger Kenntnisse der Arbeitsmethoden auch in Bezug auf ausländische Sicherheitsbehörden und - Organisationen sammeln konnte. Schon mit dieser langjährigen, breit gefächerten Erfahrung auf dem Aufgabengebiet der Abt. ... und speziell des Büros ... ist gewährleistet, dass B seine Aufgaben als Leiter des Referates ... gegenüber den Mitbewerbern am besten wahrnehmen kann.

Weitere wesentliche Gründe für diese Entscheidung liegen auch in den bisher absolvierten Schulungen, die von großem Wert für die Aufgabenerfüllung im Bereich des Referates ... sind und damit auch die höchst mögliche Qualität gewährleisten. Konkret zu nennen sind: Ausbildungslehrgang des ..., Ausbildung am „...“ (Anmerkung des Senates: Näheres vgl. Seite 7)

Neben sehr guten Kenntnissen in Englisch, insbesondere hinsichtlich fachspezifischen Vokabulars, kommen auch noch ausgezeichnete Kenntnisse im Bereich der EDV sowie von Präsentationstechniken hinzu, die für die vielen Schulungsveranstaltungen oder bei internationalen Tagungen (Interpol, Europol) unerlässlich sind.

Damit, dass B bereits seit Änderung der Geschäftseinteilung am ... die Aufgaben eines Referatsleiters des Büros ... wahrnimmt, ist er in sämtlichen Belangen auf dem aktuellen Informationsstand, und zwar sowohl in rechtlicher Hinsicht als auch in Bezug auf neueste technische Möglichkeiten zur Bekämpfung der Dieser aktuelle Wissenstand - unverzichtbar für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Referatsleiters im Büro ... - ist bei den Mitbewerbern nicht erkennbar.

Zu den persönlichen Fähigkeiten

Neben seiner fachlichen Kompetenz ist auch seine soziale Stellung, seine Teamfähigkeit und seine Akzeptanz bei den Vorgesetzten und Kollegen hervorzuheben.

Damit ist jenes produktive Arbeitsumfeld gewährleistet, in dem sich seine Mitarbeiter wohl fühlen und motiviert ihre Aufgaben wahrnehmen können. So ist er bereits jetzt als Führungskraft bei seinen Mitarbeitern sehr geschätzt und er nimmt schon jetzt die Fürsorgepflichten eines Vorgesetzten entsprechend wahr.

Sein höfliches und sicheres Auftreten gegenüber oft hochrangigen Vertretern der Gerichte und Staatsanwaltschaften und auch gegenüber Vertretern ausländischer Sicherheitsbehörden bietet Gewähr für eine gute Kooperation.

Schlussfolgerung

Insbesondere die langjährige Erfahrung als dienstführender Beamter auf einem breiten, dem Aufgabengebiet der Abt. ... zuzurechnenden Tätigkeitsfeld ist bei keinem anderen Mitbewerber und bei keiner anderen Mitbewerberin derart ausgeprägt als dies bei B gegeben ist. Hinzu kommen die zahlreichen besuchten Schulungsveranstaltungen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass Büroleiter ... die Beurteilung durchgeführt habe. Er habe sie aber gar nicht gekannt, denn er sei in der Zeit ihrer Karenz Büroleiter geworden. Zur besseren Beurteilung des Kollegen und zum Vorbringen, er hätte andere Arbeiten durchgeführt als sie, sei zu sagen, dass sie im gleichen Büro gewesen seien. Sie sei dienstälter als B und sie habe ihn auch eingeschult, in der Folge haben sie dieselben Aufgaben wahrgenommen.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ..., bestätigte A's Ausführungen und führte ergänzend aus, dass es Konflikte gegeben habe und B vorgeworfen worden sei, Akte nicht erledigt zu haben. Dazu sei zu sagen, dass A von heute auf morgen bettlägerig geworden sei (auf Grund ihrer Schwangerschaft), und in diesem Fall sei es wohl logisch, dass Arbeiten nicht zu Ende geführt werden können. Wenn B über so gute Führungsqualifikationen verfüge wie behauptet, hätte er sich um diese Dinge kümmern müssen. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI habe aufgrund der Beurteilung der Qualifikationen massive Zweifel gehabt, dass sie nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt sei.

Der Vertreter des BMI, ..., führte aus, dass es schon vorkomme, dass Vorgesetzte Bedienstete beurteilen müssen die sie nicht, oder nicht so gut kennen. Das sei einfach eine Gegebenheit aufgrund der hohen Personalfuktuation.

Auf die Frage, ob ... nur B beurteilt habe, antwortete der Vertreter des BMI ..., er habe den Qualifikationsvergleich gemacht, und es gebe eine schriftliche Ausführung von ... vom Aus der Reihung der Büroleitung ..., die im Einvernehmen mit der Abteilungsleitung ... erstellt worden sei, ergebe sich, dass B der Bestgeeignete sei. Die Frage, ob die Dienstbehörde einfach so zur Kenntnis genommen habe, dass laut

der Beurteilung der Büroleitung A lediglich 3 von 16 Voraussetzungen erfülle, antwortete ..., wenn ein Vorgesetzter „das“ so zum Ausdruck bringe, müsse man davon ausgehen, dass er seine Gründe habe.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A, ..., merkte hierzu an, dass man sich offensichtlich um die Qualifikationen von A überhaupt nicht gekümmert habe, man habe nicht geprüft, was sie könne.

A führte aus, dass ihr jetziger Chef ihr bescheinigt habe, dass sie sowohl menschlich als auch fachlich ein Gewinn für den Dienstgeber sei. Zum Vorbringen der Dienstbehörde, B sei länger im Polizeidienst als sie, sei zu sagen, dass daraus nicht automatisch geschlossen werden könne, dass er auch im gegenständlichen Fachbereich mehr Wissen habe. Sie verweise noch einmal darauf, dass sie ihn eingeschult habe und sie beide in der Folge die gleichen Tätigkeiten ausgeübt haben.

Gefragt nach dem in der Bewerbung angesprochenen Präventionsprojekt für ... führte A aus, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit mit ... und ... bei diversen Vorträgen und Zusammentreffen mit anderen Organisationen, z.B. Interpol, verschiedene Inputs bekommen und daraus Ideen entwickelt habe, wie den Gefahren begegnet werden könne. Sie habe die Idee gehabt, Ihre damalige Büroleiterin sei begeistert gewesen und habe gewollt, dass sie daran arbeite. Der Direktor des ... habe ihrer Büroleiterin mitgeteilt, dass das Feedback sehr positiv sei. Sie habe in der Folge mit der Abteilung ... ein konkretes Projekt besprochen. Bei diesem Gespräch seien auch die Büroleiterin und B anwesend gewesen. Er habe gemerkt, dass das eigentlich ihr Projekt sei und es habe ihm – wohl im Hinblick auf die Stelle, die er schon im Auge gehabt habe – nicht gefallen. Zur nächsten Sitzung, bei der sie die Unterstützung der Büroleiterin für ihr Vorhaben gebraucht hätte, sei diese nicht erschienen. Sie habe dann nichts mehr von dem Projekt gehört. Als sie in Karenz gegangen sei, habe sie das Projekt übergeben, aber es sei nichts passiert. Sie hätte sich bei ihrer Rückkehr wieder damit beschäftigen können, aber es sei nicht zur Debatte gestanden.

Auf die Frage, wie hoch die Frauenquote im Bereich der Referatsleitungen sei, antwortete ..., er habe keine Daten. Dass die Quote von 50 Prozent erreicht sei, scheine im Exekutivdienst eher unwahrscheinlich.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z5 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 BMI 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.

Die einzigen der 16 Voraussetzungen für die Leitung des Referates ...-..., die der Bewerberin von der Behörde attestiert wurden, sind:

1.) die Erfüllung der allgemeinen und der besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a gemäß dem BDG, 2.) die rechtlichen Kenntnisse und 3.) die Kenntnisse in der Anwendung von Präsentationstechniken. Die weiteren geforderten fachlichen und persönlichen Qualifikationen wären laut der Beurteilung des Büroleiters ...bei A im Gegensatz zu B jedoch nicht gegeben. Dazu hält der Senat Folgendes fest: A versah von ... bis ... (bis zur Zuteilung zum ...) Dienst im X Büro ... „...“, jetziges „...“ . B begann seine Tätigkeit in diesem Referat im Davor war er im Bereich „...“ tätig. Die Darstellung A's, nämlich dass sie um eine ... Jahre längere

Erfahrung im Bereich ..., insbesondere im Bereich ..., verfüge, ist also zutreffend. Es ist davon auszugehen, dass auch das Vorbringen A's, sie habe bereits Erfahrung mit Leitungstätigkeiten gehabt, zutreffend ist. Dies deshalb, weil der Darstellung von A, nämlich dass im ..., als sie dem Büro ... „...“ dienstzugeteilt worden sei, alle älteren Kollegen (aus unterschiedlichen Gründen) ausgeschieden seien, weshalb sie die Abteilung neu organisieren und die neuen Kollegen, darunter auch B, einschulen habe müssen, von der Dienstbehörde nicht bestritten wurde. Die für einige Zeit de facto übernommene Führungsfunktion der Bewerberin blieb bei der Beurteilung durch „...“ unberücksichtigt. Die Funktionsträger kannten die Bewerberin nicht und informierten sich offenbar auch nicht über ihre ... Tätigkeit im Bereich ..., während sie sehr wohl zu bewerten wussten, dass B bereits seit Änderung der Geschäftseinteilung am ... die Aufgaben eines Referatsleiters des Büros ... wahrnimmt. Bemerkenswerter Weise erwähnte B in seiner Bewerbung nicht, bereits Aufgaben eines Referatsleiters wahrgenommen zu haben. Zum Thema „Führung“ gab er lediglich an, er habe sich diesbezügliche Kenntnisse bei zwei Seminaren (Führungsverhalten für ...) aneignen dürfen und habe diverse Ermittlungen und Amtshandlungen geleitet.

Die eklatanteste Unsachlichkeit bei den beiden Bewertungen besteht in der Feststellung, A erfülle lediglich 3 der 16 Voraussetzungen für die Leitung des gegenständlichen Referates. Die in der Beschreibung des Arbeitsplatzes von A aufgezählten Anforderungen sind nämlich im Wesentlichen deckungsgleich mit den fachlichen und persönlichen Anforderungen für die Leitung des ...referates. Neben den rechtlichen Kenntnissen (die A zugestanden wurden) sind dies: Funktionierendes Selbstmanagement, sehr gutes Auftreten und sehr gute Umgangsformen im Verkehr mit Vorgesetzten und Kollegen, Selbstständigkeit, Belastbarkeit, emotionale Stabilität, geistige Beweglichkeit, Sorgfalt, Entscheidungsfreude und Verhandlungsgeschick, beste Kenntnisse in Englisch und im Anwenderbereich der EDV. Die Feststellung, diese Voraussetzungen würden bei A nicht vorliegen, kann schlicht nicht zutreffend sein, denn in diesem Fall würde sie die Anforderungen ihres Stammarbeitsplatzes und somit die Anforderung für eine Tätigkeit, die sie ... Jahre ausübte, nicht erfüllt haben. In diesem Fall hätte die Dienstbehörde die entsprechende Maßnahme zu setzen gehabt.

Zur Antwort des Dienstgebervertreters in der Sitzung des Senates auf die Frage, ob die Dienstbehörde die Beurteilung der Bewerberin einfach so zur Kenntnis genommen habe, nämlich dass ein Vorgesetzter seine Gründe haben werde, wenn er „das“

so zum Ausdruck bringe, hält der Senat fest, dass das Akzeptieren einer derartigen Beurteilung einer langjährigen Mitarbeiterin, die die Behörde auch nach außen vertreten hat, mehr als erstaunlich ist.

Bloß der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass das Vorbringen in der Stellungnahme des BMI (Seite 7), nämlich anhand des Personalaktes und der Arbeitsplatzbeschreibung A's könne nicht verifiziert werden, dass A das Präventionsprojekt für ... und ... (...) initiiert sowie B eingeschult habe, derart absurd ist, dass es sich erübrigt, näher darauf einzugehen (in wessen Personalakt oder Arbeitsplatzbeschreibung wird die Einschulung von Kollegen/Kolleginnen, oder ein durchgeführtes Projekt aufgenommen?).

Zusammenfassend wird festgehalten, dass aus der vorliegenden Beurteilung der Qualifikationen für den Senat nicht nachvollziehbar ist, inwiefern „*seitens des Büros ... und der Abteilungsleitung ... sehr genau geprüft*“ worden wäre, *welcher der Kandidaten als bestgeeignet zu beurteilen sei, dies vor allem im Lichte der strikten Vorgaben des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes*“ und mit welchen „*umfangreichen Bewertungen des Büros ...*“ die bessere Eignung des B dargelegt worden wäre. Die Beurteilung von A besteht in negativen Feststellungen (nur 3 der 16 Voraussetzungen liegen angeblich vor), für die sich keinerlei Begründung findet. Von einer Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien und einem Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber im Sinne des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG kann keine Rede sein. Lapidare Feststellungen wie in der vorliegenden Reihung der Bewerberin und des Bewerbers ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis der Eignungsprüfung sind als bloße Floskeln zu werten, mit denen häufig Auswahlprozesse abgeschlossen werden, vor allem dann, wenn Meinungen bzw. Absichten schon vorgefasst sind und kein ernsthaftes Interesse (mehr) an einer objektiven, sachlich fundierten Eignungsfeststellung besteht.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMI nicht darlegen konnte, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Die Übertragung der Leitung des Referates ... an B stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Abs. 5 B-GIBG dar.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Wien, August 2013