

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ...“ in der Abteilung X (...), Fachbereich X (...) aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zur „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ...“ in der Abteilung X, Fachbereich X (...), stellt keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes oder des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte aus, er sei seit ... bei der Landespolizeidirektion X (LPD X), Abteilung X, Fachbereich X, Landesleitzentrale (LLZ), in X, als qualifizierter Sachbearbeiter (Arbeitsplatzbewertung E2a/...) in der ...leitung beschäftigt.

Seine berufliche Laufbahn stellte der Antragsteller wie folgt dar:

Er sei ... geboren und im ... in den Exekutivdienst eingetreten. Seit dem Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im ... sei er dienstführender Beamter. Sein detaillierter dienstlicher Werdegang sei aus dem Laufbahndatenblatt, welches dem Antrag beigelegt sei, ersichtlich.

Vor seiner Verwendung in der Abteilung X der LLZ X habe er in der Bezirksleitstelle (BLS) X (...) Dienst versehen, ... sei er der ...leitstelle X dienstzugeordnet gewesen.

Im Fachbereich X der Abteilung X der LLZ würden dienstführende Beamte, nämlich ... Hauptsachbearbeiter (Arbeitsplatzwertigkeit E2a/...) und ... Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter (E2a/...) die tägliche Dienstaufsicht als sog. „...leitung“ wahrnehmen.

Die LPD X habe am ... die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ...“ in der Abteilung X, Fachbereich X (...), zur Besetzung ausgeschrieben, und er habe sich beworben.

Hinzuweisen sei darauf, dass von den bestehenden ... Planstellen für Stellvertretungsfunktionen eine (1) mit einem Mann und ... mit einer Frau besetzt gewesen seien.

Er habe alle Voraussetzungen erfüllt und aus über ... Jahren Exekutivdienst auf vielen verschiedenen und unterschiedlich gestalteten Dienststellen auch sehr viel Erfahrung für die Planstelle mitgebracht. In den letzten ... Jahren als dienstführender Beamter im Leitstellendienst der BLS X und bei der ...leitstelle X (...) habe er alle erforderlichen Schulungen und die zugehörigen Ausbildungsmodule durchlaufen.

Die Planstelle sei einer weitaus jüngeren Kollegin - Jahrgang ... -, die im ... in den Exekutivdienst eingetreten und erst seit ... in der Abteilung X der LLZ Dienst versehe, verliehen worden.

Dadurch erachte er sich aufgrund des Geschlechtes sowie seines fortgeschrittenen Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

As Laufbahndatenblatt enthielt folgende Angaben:

...: Grundausbildung E2c

...

...

Während der aufgelisteten Verwendungen jeweils ...monatige Zuteilungen zu:

..., ..., ... und ... sowie ..., ... und ...

Zusätzliche Ausbildungen:

Berufsbegleitende: ...

Sonstige: ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine **Stellungnahme** zu As Antrag. Darin wurde ausgeführt:

Zum besseren Verständnis werde eingangs auf die sog. Leitstellenreform hingewiesen, die im Laufe des Jahres ... vollzogen worden sei. Die Aufgabe sei gewesen, den Exekutivdienst effektiver und zielorientierter zu gestalten, Einsätze und Streifenstätigkeit würden nun direkt von der LPD und nicht mehr von den Bezirks- und ...leitstellen gesteuert. Es sei daher eine neue ...zentrale mit Standort ... geschaffen worden, die „LLZ-neu“ (Landesleitzentrale-neu). Dazu habe man die technische Einrichtung angeschafft, und der Personalstand sei von der ursprünglichen LLZ von etwa ... auf ... Bedienstete erhöht worden.

Ein Großteil der Aufgaben (...) sei von den Bezirks- und Stadtpolizeikommanden auf die LLZ-neu übergegangen, was mit einer umfangreichen „Digitalisierung der Technik“ verbunden gewesen sei. Deswegen sei bereits im ... damit begonnen worden, entsprechendes Personal zu lukrieren, um einen Testbetrieb starten zu können. In enger Zusammenarbeit mit der ... seien umfangreiche Entwicklungsmaßnahmen zu setzen gewesen.

Unter den Bediensteten, die von Beginn an bei der Entwicklung und beim Aufbau der LLZ-neu mitgewirkt haben, sei B gewesen, die in der Folge alle relevanten Ausbildungen absolviert habe. Sie habe sich bei den entsprechenden Arbeitsgruppen gestaltend eingebracht und bei Ausbildungssequenzen wichtige Aufgaben der ... übernommen. Als eine ...leiterin in ...urlaub gegangen sei, sei B mit deren Aufgaben betraut worden. Sie habe dabei sehr gute Leistungen erbracht, immer wieder Verbesserungsvorschläge eingebracht und durch ihre ruhige und bestimmte Art zu einem guten Betriebsklima beigetragen.

Unter diesen Aspekten sei für die Abteilungsleitung eindeutig festgestanden, dass B die bestgeeignetste Bewerberin um die gegenständliche Funktion sei, weshalb sie nach Befassung der Gleichbehandlungsbeauftragten und des zuständigen Personalvertretungsorgans auch eingeteilt worden sei.

Insgesamt hätten sich ... Bedienstete (...) beworben, wobei A an ... Stelle gereiht worden sei. Zum besseren Verständnis würden im Folgenden die Beurteilungen der beiden Bediensteten durch den Abteilungsleiter zur Gänze angeführt.

„a) B

Die Bedienstete war seit ... bei der Landesleitzentrale der LPD X (...) zunächst als Sachbearbeiterin (E2a/... - ab ... im Zuge der Leitstellenreform qualifizierte Sachbearbeiterin E2a/...) für ... und als ... in der herkömmlichen LLZ-Struktur eingeteilt. Dabei gewann sie Erfahrungen

in der Leitstellenarbeit und konnte den gesamten Migrationsprozess in die neue Leitstellenstruktur miterleben. Sie absolvierte sämtliche Ausbildungen, brachte sich in die schrittweisen Umstellungsprozesse gestaltend ein und übernahm in Arbeitsgruppen und Ausbildungssequenzen Aufgaben der Seit ... ist B mit den Agenden eines gleichwertigen Arbeitsplatzes betraut (...). Seither hat sie in die Rolle der ...leitung gut hineingefunden, bringt immer wieder Vorschläge zur Verbesserung des Dienstbetriebes ein und trägt durch ihre ruhige, aber bestimmte Art zu einem guten Betriebsklima bei. Sie steht neuen Aufgabenstellungen offen gegenüber und unterstützt die Fachbereichs- und Abteilungsleitung in der komplexen Führungsarbeit der Leitstelle im 24/7-Dienstbetrieb (Anmerkung: damit ist 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche gemeint). Die Einteilung auf die angestrebte Funktion würde ihre derzeitige dienstrechtliche Stellung (Betrauung) bestätigen. Ihr bisheriges Wirken lässt die Wahrnehmung der angestrebten Aufgaben jedenfalls erwarten.

b) A

Der Bedienstete ist seit ... bei der Landesleitzentrale der LPD X als qualifizierter Sachbearbeiter (E2a/...) für ... und ... eingeteilt. Die Ausbildung auf dem neuen ...leitsystem erfolgte während seiner Verwendung bei der ...leitstelle X - umbenannt ... in „...“. Er hat sich in den nunmehr ... Monaten in der LLZ X in die Prozesse eingearbeitet und greift im täglichen Dienstbetrieb auf seine vielschichtigen Erfahrungen bei zahlreichen Dienststellen zurück. In der ...leitung wurde er bis dato nicht eingesetzt.“

Bei der Gegenüberstellung der beiden Beurteilungen seien doch deutliche Unterschiede hinsichtlich Leistungsbereitschaft und Engagement erkennbar. Für eine Vorgesetztenfunktion seien die Führungsqualitäten besonders wichtig, und diese seien bei B „besonders gelobt“ worden.

A habe die grundsätzlichen Voraussetzungen für die angestrebte Planstelle erfüllt, er sei allerdings nicht der bestgeeignete Bewerber im Sinne des § 4 Abs. 3 des BDG 1979 gewesen. B hätte aber aufgrund des Frauenförderungsgebotes selbst bei gleich guter Eignung der Vorzug eingeräumt werden müssen, was aber keinesfalls zuetroffen habe, sondern sei sie eindeutig die bestgeeignete Bewerberin gewesen.

Die von A ins Treffen geführten Erfahrungen im Bereich der Bezirksleitstelle in X und der ...leitstelle X seien für die Bewerbung bei der LLZ-neu sicher von Vorteil gewesen, ein direkter Vergleich mit der Aufgabenstellung sei allerdings nicht zulässig, diesbezüglich werde auf die Darstellung der neuen Strukturen zu Beginn der Stellungnahme hingewiesen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung sei A noch nicht in der ...leitung tätig gewesen, ein Umstand, der gegen ihn gesprochen habe. Im Gegensatz dazu habe B „von Haus aus“ mitgewirkt und die Entwicklungsschritte im wahrsten Sinne des Wortes „miterlebt“.

Ergänzend zu den Angaben von A wurden in der Stellungnahme auch einige Dienstzuteilungen vermerkt. Die Behörde führte aus, daraus sei ersichtlich, dass A schon auf mehreren Polizeidienststellen - grundsätzlich immer auf eigenen Wunsch (Bewerbung) - in Verwendung gestanden sei, allerdings habe er - mit Ausnahme der Funktion des ... Stellvertreters des Kommandanten bei der API ... - keine Vorgesetztenfunktion ausgeübt. Und auch diese Aufgabe habe er nur Monate wahrgenommen, um danach wieder - über eigenen Wunsch - als Sachbearbeiter tätig zu sein. Dies sei generell als Rückschritt in seiner Laufbahn zu werten, da es darauf schließen lasse, dass er nicht unbedingt Führungsverantwortung übernehmen habe wollen, obwohl er die Möglichkeit gehabt hätte.

Grundsätzlich sei das nicht negativ zu beurteilen, allerdings müsse auch akzeptiert werden, dass Bedienstete, die schon längere Zeit in einem Bereich tätig seien und die auch intensiv bei der Dienststellenleitung mitgewirkt hätten, die bessere Eignung für die entsprechenden Funktionen aufweisen.

Das Dienstalder sei dabei zwar nicht unerheblich, doch sei B im Jahr ... in die VwGr E2a ernannt worden, weshalb auch sie bereits entsprechende Erfahrungen als dienstführende Beamtin vorweisen habe können. Überdies sei sie bereits in der ...leitung sehr erfolgreich tätig gewesen. Insbesondere im Bereich der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung werde ihr die bessere Eignung zuerkannt. Dieser Faktor sei bei einer derart großen Organisationseinheit ein sehr wichtiger, wenn nicht der wichtigste Faktor. Zu erwähnen sei, dass die Beamtin im Jahrmal für außergewöhnliche Dienstleistungen mit einem Belobigungszeugnis der LPD X ausgezeichnet worden sei. Dass dabei ein strenger Maßstab angelegt worden sei, spreche für die überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit der Beamtin.

Aufgrund ihrer eindeutig sehr guten Eignung hätte es eine Diskriminierung der Bewerberin bedeutet, wenn sie nicht als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin in der LLZ in Verwendung genommen worden wäre.

Das zuständige Personalvertretungsorgan, der Fachausschuss für die Bediensteten der LPD X, habe der beabsichtigten Einteilung von B ausdrücklich zugestimmt. Auch die Gleichbehandlungsbeauftragte habe gegen die Einteilung der Beamtin keinen Einwand erhoben.

Die Laufbahndaten von B stellen sich laut der von der LPD X erstellten Laufbahndatenübersicht wie folgt dar:

- Eintritt in den Exekutivdienst im ...
- Nach Abschluss der Grundausbildung für die VwGr E2c ab ... eingeteilte Beamtin ...
- ...
- ...

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller und als Dienstgebervertreter ... teil.

A führte im Wesentlichen aus, dass er im Vergleich zu B (seit der Ernennung zur Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ... Abteilungsinspektorin) über mehr Lebenserfahrung und über mehr Diensterfahrung verfüge, er sei um ... länger im Exekutivdienst als die Kollegin. In den mittlerweile ... Jahren, im Exekutivdienst habe er sehr viele Dienststellen kennengelernt, er habe Dienst in Polizeiinspektionen (PI), in Autobahnpolizeiinspektionen (API), in der ...abteilung, in Grenzkontrollstellen versehen, und er habe auch ...dienst versehen. Aufgrund seiner ...dienste - in der ...abteilung - kenne er wohl 80% von ... wie seine Westentasche. „Von der Praxis her“ glaube er jedenfalls besser qualifiziert zu sein als Kollegin B.

Der Dienstgebervertreter führte aus, es sei zutreffend, dass A an zahlreichen Dienststellen Dienst versehen habe, auch in einer Bezirksleitstelle, aber B habe in ... Dienst versehen, und ... sei die Bezirksleitstelle für den Bereich ... Auch sie habe einige Dienststellen durchlaufen, wie man am Laufbahndatenblatt sehe, sie sei im Landeskriminalamt gewesen, auf Zuteilung, und dann sei sie in die LLZ gekommen und habe hier noch das alte System der untergeordneten Bezirksleitstellen kennengelernt. Sie habe sich bei der Strukturreform der LLZ im Jahr ... eingebracht und die Umsetzungsphase mitgestaltet. Bei Installierung der LLZ neu, nachdem der Bereich digitalisiert worden sei, seien alle Bediensteten eingeschult worden, auch Kollegin B, und dann sei sie in der ...leitung tätig gewesen. Sie habe schon dienstführende organisatorische und administrative Aufgaben übernommen und dabei immer die besten Ergebnisse erbracht. A sei von ... zur ...leitstelle X gewechselt, hier habe er auch die Ausbildung durchlaufen. Die Tätigkeit in der ...leitstelle sei nicht zu vergleichen mit der Tätigkeit in der LLZ. Beim Arbeitsplatz von A in der Leitstelle ... handle es sich um einen ... Arbeitsplatz. Es sei ein spezieller Bereich, ..., der Arbeitsplatz habe mit dem Aufgabenbereich der LLZ wenig zu tun.

Bezugnehmend auf die Ausführungen in der Stellungnahme der LPD X, nämlich, dass in der LLZ neu eine Personalaufstockung von ... auf ... Bedienstete erfolgt sei, wurde die Frage gestellt, ob B bereits unter den ... Bediensteten gewesen bzw. wie sie überhaupt die Möglichkeit bekommen habe, sich am Projekt zu beteiligen.

Der Dienstgebervertreter antwortete, B sei eine von den ... Bediensteten gewesen, sie sei im ... als dienstführende Beamtin in die „alte“ LLZ gekommen.

Auf die Frage, welche Tätigkeiten die ...leitung umfasse, antwortete der Dienstgebervertreter, die Dienststelle habe den Überblick über das ...geschehen, sie treffe die ...einteilung, also die Personalauswahl, und sie habe das für den Überblick über das Tagesgeschäft erforderliche technische Wissen. Die Stelle sei eine Schnittstelle zu den nachgeordneten Dienststellen für den Fall, dass es Anfragen oder Probleme mit dem ...leitsystem gebe, sie halte auch den Kontakt zum Offizier vom Dienst, also zum operativen Dauerdienst.

Auf die Frage, ob man im Rahmen dieser Tätigkeit Bedienstete zu führen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, in der ...leitung würden ... dienstführende Beamte/Beamtinnen Dienst versehen, sie hätten im Tagdienst ... oder ... Bedienstete zu führen und müssten den gesamten Ablauf in der LLZ steuern.

Auf die Frage, was konkret damit gemeint sei, dass B in Bezug auf Leistungsbereitschaft und Engagement vor dem Antragsteller liege, führte der Dienstgebervertreter Folgendes aus: A sei von Beginn an in der ... und ... tätig gewesen. B habe das „miterlernt“ und habe dann in der ...leitung ihre Tätigkeiten immer zur vollsten Zufriedenheit ausgeübt. Sie habe ein „sehr angenehmes und ruhiges Gemüt“ und könne mit den Bediensteten sehr gut umgehen. Sie könne auch Potentiale erkennen. Diese Eigenschaften seien für den Dienst an der Stelle von A nicht erforderlich gewesen bzw. seien diese Eigenschaften bei A „nicht so“ wahrgenommen worden.

Auf die Frage, weshalb er seine Funktion als ... Stellvertreter in der API ... zurückgelegt und wieder eine Planstelle als Sachbearbeiter angenommen habe, antwortete A, er sei ... übersiedelt und habe sich um die Planstelle des ... Stellvertreters des Kommandanten der PI ... beworben, weil ... näher zum Wohnort gelegen sei als ... Die Planstelle habe aber ein Kollege bekommen, der dort schon Dienst versehen habe. Die Personalvertretung habe ihm geraten, sich um eine Stelle in der Bezirksleitstelle X zu bewerben, wenn er näher an seinem neuen Wohnort Dienst versehen wolle. Wenn er einmal im ... sei, hätte er auch bessere Chancen auf eine Funktion im ... Er habe durchaus Interesse an einer Funktion gehabt, er habe aus privaten Gründen so gehandelt wie er gehandelt habe.

Auf die Frage, ob im Auswahlverfahren überhaupt nicht berücksichtigt worden sei, dass A bereits seit dem Jahr ... in der VwGr E2a sei und B erst seit ..., der Antragsteller also eine um ... Jahre längere Erfahrung in der ... habe, antwortete der Dienstgebervertreter, es sei schon auch in die Bewertung eingeflossen, aber das Fachspezifische in der ...funktion in der LLZ sei seiner Meinung nach wesentlicher. Zum besprochenen Arbeitsplatzwechsel sei noch zu bemerken, dass A zwischenzeitlich die ...leitung wahrgenommen habe und bei ihm deponiert habe, dass er diese nicht weiter wahrnehmen wolle, weil er andere Vorstellungen vom Arbeitsplatz gehabt habe. Nach seiner Wahrnehmung habe A die Tätigkeit in der ...leitung als belastend oder „stressig“ empfunden und deshalb wieder in der ...- und ... tätig sein wollen. Diese Tätigkeit mache er auch sehr gut. Mittlerweile habe sich auch bestätigt, dass die getroffene Personalentscheidung richtig gewesen sei, denn B mache sehr gute Arbeit. Es wäre wohl schwierig geworden, wenn A nach einiger Zeit erkannt hätte, dass die Tätigkeit doch nicht die richtige für ihn sei.

A führte aus, dass es in ... LLZ und eine ... Leitstelle in ... gebe. Die Bediensteten dieser ... Leitstellen hätten alle zur gleichen Zeit - je nach Einteilung der Module – die Ausbildung für das neue Leitsystem absolviert. Das gelte auch für ihn und B. Sie seien auch gleichzeitig ins neue System (...) gestartet, sie in der LLZ und er in ... Die Dienststelle ... habe ... Mitarbeiter, ... davon seien Dienstführende. Meist würden ein Dienstführender und ... Mitarbeiter Tagdienst versehen, im Nachtdienst seien immer ein Dienstführender und ein Mitarbeiter. Der Dienstführende sei also immer auch der jeweilige ...leiter und voll verantwortlich, und diese Verantwortung habe er auch wahrgenommen.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass man den Dienst im LLZ neu nicht mit dem Dienst ... vergleichen könne. ... habe man nämlich als Dienstführender für ... Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen die Verantwortung, in der LLZ hätten ... Dienstführende die Verantwortung für ... Bedienstete. Vom Einsatzaufkommen könne man ... mit der LLZ schon gar nicht vergleichen. Die LLZ habe ... bis ... Einsätze pro Tag zu bearbeiten, wobei die ...leitung jeden einzelnen Einsatz abschließen und im 4-Augen-Prinzip bestätigen müsse. Die hochprioritären Einsätze würden auch zum Offizier gehen, und hier sei die ...leitung die „Schlussposition“. Genau diese Aufgabe habe B von Anfang an erfüllt. Diese ... bis ... Einsätze könne man nicht mit dem Einsatzgeschehen ... vergleichen, obwohl man zugeben müsse, dass die Einsätze ... sehr speziell seien. Deswegen habe man ja den „...“ ...arbeitsplatz ... geschaffen.

Auf die Frage, wie oft jemand in der ...leitung eingesetzt werde, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die Dienstführenden immer in der ...leitung seien, das sei das tägliche Geschäft der dienstführenden Beamten. A habe praktische Tätigkeiten ausgeführt, nämlich ..., ... und – in ... - über die ... bis ... Mitarbeiter „drüberschauen“. Im Übrigen sei die Distanz von ... zu As jetzigen Wohnort kürzer als die Distanz vom Wohnort zur LLZ X. Es habe ihn deshalb überrascht, dass A in die ... nach ... gewechselt sei.

Auf die Frage, wieviel Einsätze es ... durchschnittlich pro Tag gebe, antwortete A, es seien ... bis ... Einsätze. Dazu sei aber zu bemerken, dass zum Tagesgeschäft viele Angelegenheiten gehören, die nicht als Einsätze qualifiziert seien. Das seien ..., Arbeiten im Bereich ..., ... usw. Insgesamt seien die Ausführungen des Dienstgebervertreters aber schon richtig, nämlich, dass sich die Aufgabenbereiche wesentlich unterscheiden.

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.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Alters 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 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 der LPD X 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 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.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass sie die LLZ noch in der „alten“ Struktur gekannt und an der Entwicklung der LLZ neu mitgearbeitet habe. Sie sei bereits ab ... Sachbearbeiterin in der LLZ gewesen und mit ... „im Zuge der Leitstellenreform“ qualifizierte Sachbearbeiterin geworden, seit ... habe sie Aufgaben der ...leitung wahrgenommen. Demgegenüber sei A erst seit ... in der LLZ tätig gewesen, allerdings nicht in der ...leitung, er sei zur ... und ... eingeteilt gewesen.

Für die Bewerberin hätten weiters ihre Leistungsbereitschaft und ihr Engagement gesprochen. A habe in seiner Laufbahn einmal eine Vorgesetztenfunktion ausgeübt, nämlich die des ... Stellvertreters des Kommandanten der API ..., diese nach ... Monat aber aufgegeben und wieder den Arbeitsplatz eines Sachbearbeiters eingenommen. Daraus habe die Dienstbehörde geschlossen, dass er nicht unbedingt Führungsverantwortung übernehmen wolle.

Für den Senat war das Vorbringen der Dienstbehörde, insbesondere das des Dienstgeberversetzters ... in der Senatssitzung, sachlich nachvollziehbar. Der Antragsteller stand zwar deutlich länger im Exekutivdienstzeit und in E2a-wertiger Verwendung als B, allerdings war sie zum Bewerbungszeitpunkt ebenfalls bereits eine erfahrene dienstführende Beamtin, sie wurde seit ... Jahren auf einem Arbeitsplatz die VwGr E2a verwendet (Ernennung im ...). Vor allem konnte den Senat das „Hauptargument“ der LPD X überzeugen, dass B in der ...funktion in der LLZ fachspezifische Erfahrungen gesammelt habe, die A in der ... nicht gesammelt habe. Der Dienst in der ... sei weder von der Anzahl der zu führenden Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (...), noch von der Anzahl der Einsätze (...) vergleichbar. Die Darstellung, dass die Tätigkeit ... zwar eine sehr „spezielle“ sei, aber nicht jene Fähigkeiten und Erfahrungen erfordere, die Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit als „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in ...“ in der LLZ neu seien, war für den Senat glaubhaft, vor allem auch, weil A dieser Darstellung nicht widersprach.

Was persönliche Komponenten der Eignung wie Engagement, überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft, Geschick im Umgang mit anderen Bediensteten, die Bereitschaft bzw. den Willen, Führungsverantwortung zu übernehmen usw. betrifft, ist nachvollziehbar, dass Dienstgeber Bewerber/Bewerberinnen präferieren, die diese Eigenschaften bereits (von sich aus) gezeigt haben. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Antragsteller auch nicht widersprach, als der Dienstgeberversetzter angab, dass A, der zwischenzeitlich in der ...leitung tätig gewesen sei, diese Tätigkeit als belastend bzw. „stressig“ empfunden und sie wieder aufgegeben habe (vgl. Seite 8/9).

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin ...“ in der Abteilung X, Fachbereich X, keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, Februar 2022