tion ... (A 3/3) befunden worden. Geschlechtsspezifische Erwägungen oder das Alter seien für die Arbeitsplatzbesetzung nicht relevant gewesen. Zur Qualifikation von B ist ausgeführt, sie verfüge sehr wohl über die notwendigen Voraussetzungen, da sie vor Antritt des Karenzurlaubes mehr als eineinhalb Jahre ... der BPD Salzburg tätig gewesen sei und die anfallenden Arbeiten stets zur vollsten Zufriedenheit, ohne Beanstandungen und in entsprechender Eigenverantwortung verrichtet habe. Dagegen seien gegen A bereits zweimal disziplinarrechtliche Maßnahmen verfügt worden, wobei ein Erkenntnis bereits getilgt sei. Die Leistungs- und Fortbildungsbereitschaft von B sei für die Betrauung mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz ebenfalls von wesentlicher Bedeutung gewesen. Diesbezüglich werde auf das Bewerbungsschreiben (ist der Stellungnahme beigelegt) verwiesen. Weiters ist ausgeführt, dass sich aus dem Umstand eines Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz keine Schlechterstellung für den beruflichen Werdegang ergeben dürfe, da diesfalls wiederum eine Diskriminierung nach dem B-GlBG vorliegen würde. Der derzeitige Karenzurlaub von B habe daher bei der Funktionsbetrauung keine Berücksichtigung gefunden, ausschlaggebend seien allein die genannten Kriterien gewesen, und nach diesen sei B als am besten geeignet eingestuft worden. Der Karenzurlaub werde mit … enden, ein Qualitätsverlust bei der Aktenbearbeitung sei nicht eingetreten und werde nicht eintreten. Das zuständige Personalvertretungsgremium der BPD Salzburg habe der Personalentscheidung ohne Einwendungen zugestimmt.
Aus der Laufbahndarstellung für A ist ersichtlich , dass er … in den Bundesdienst eingetreten und seit … der … zugeteilt gewesen ist. Im … ist die Definitivstellung erfolgt. Den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe C hat A im … abgeschlossen.
B ist laut Laufbahndarstellung im … in den Bundesdienst eingetreten (…). Von … bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes am … ist sie der … zugeteilt gewesen. Ab diesem Zeitpunkt war B im Karenzurlaub nach dem MSchG oder nach dem VBG.
Der Karenzurlaub nach dem MSchG wird laut Laufbahndarstellung mit … enden.
Den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe C hat B am … beendet.
Die Externistenprüfung für Beamte hat sie am … abgelegt und die Reifeprüfung am … .

In der Sitzung der B-GBK am … führt A ergänzend zum Antrag aus, er sei seit … als … eingesetzt. B habe jetzt „seine“ Planstelle, sie habe kaum Erfahrungen im ... und

schon gar nicht im Bereich … . Sie werde den Dienst frühestens Ende … antreten, sie habe … Kinder. Die Aufgaben des Arbeitsplatzes seien auf die „vorhandenen“ Kolleg/innen aufgeteilt, auch die … habe Aufgaben übernommen. Weshalb er die Planstelle nicht bekommen habe, sei nicht begründet worden.
Der Vertreter des BMI, DG (= Dienstgebervertreter), führt aus, das wesentlichste Kriterium für die Umreihung durch das Ministerium sei gewesen, dass B eine „unbeanstandete dienstliche Laufbahn“ habe. Eine solche habe A nicht zur Gänze. Es sei „schon klar, dass disziplinäre Verfehlungen nicht andere dienstrechtliche Folgen nach sich ziehen dürfen, dennoch werden sie zwangsläufig immer mitbeachtet, jedenfalls teilweise.“ Der zweite Punkt sei die „Leistungsbereitschaft“ von B gewesen. Auf die Frage, wie diese festgestellt worden sei, antwortet DG, B habe die Matura nachgeholt und „signalisiert eine immense Leistungsbereitschaft“, und sie dürfe Mutterschutz bzw Karenzurlaub keine Nachteile erfahren.
Auf die Frage, wann B den Dienst antreten werde, antwortet DG, man sei davon ausgegangen, dass sie … zurückkommt. Auf die Aussage von A, B habe mittlerweile die Karenz verlängert, bemerkt DG, dass dies bisher dem BMI nicht bekannt sei.
Auf die Frage, wie man das Vorliegen von Qualifikationen, die Motivation, Objektivität, Loyalität usw einer Person, die seit 10 Jahren nicht an der Dienststelle ist, feststellen könne, antwortet DG, diese „Kriterien“ seien, wie bereits in anderen Fällen vor der B-GBK besprochen, „nicht gerade glücklich gewählt“. Im Wesentlichen sei es um die unbeanstandete dienstliche Laufbahn gegangen. Überdies seien teilweise wieder Anschuldigungen laut geworden. Die Anschuldigungen haben sich gegen die BPD Salzburg und auch gegen A gerichtet, es habe auch Untersuchungen gegeben, die Sache sei „zwar dann eingestellt worden“, aber dies alles sei ausschlaggebend für die Personalentscheidung gewesen.
Auf die Frage, wieso man im gegenständlichen Fall nicht, wie sonst üblich, dem Vorschlag der nachgeordneten Dienststelle gefolgt sei, antwortet DG, die Zentralstelle mische sich nicht in die Vorschläge der Dienststellen ein, es sei denn, es werden Umstände bekannt, die eine Einmischung notwendig machen.
Auf die Frage, ob es mehrere Änderungen bei Personalentscheidungen gegeben habe, antwortet DG, im Bereich der BPD Salzburg schon.
Auf die Frage nach den disziplinarrechtlichen Maßnahmen im Fall von A antwortet DG, es habe einmal „Unpässlichkeiten“ gegeben, und zwar im Bereich „Dokumenta-

tionsproblematiken bei diversen Anfragen in kraftfahrrechtlichen Datenbanken“. Näheres wisse er dazu nicht, erhoben habe die BPD Salzburg.
Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI (= GBB) führt aus, auf ihre Anfrage hin habe sie die Antwort bekommen, aufgrund der disziplinären Verfehlungen habe man Zweifel an der Verlässlichkeit von A.
Auf die Frage nach der Schwere dieser Verfehlungen antwortet A, er habe … „eine chaotische Reisekostenabrechnung“ vorgelegt. Die Strafe habe ca. S 1.000,-- betragen. Die zweite Sache sei gewesen, dass er ungerechtfertigte Abfragen im EKIS getätigt habe. Er habe aber keine Daten weitergegeben. Man möge es fast nicht glauben, aber er habe sich selbst abgefragt, auch seine Frau und ein paar Kollegen und Bekannte, mehr oder weniger „per Gaudi“. Im Prinzip habe er nichts „Schwerwiegendes angestellt“. Für den gegenständlichen Arbeitsplatz sollte das Fachliche ausschlaggebend sein, und diesbezüglich gebe es keine Beschwerde, er arbeite hervorragend mit der … der Salzburger Landesregierung zusammen, es habe immer nur lobende Worte gegeben. Der Polizeidirektor kenne ihn ja schon lange genug, und er habe ihn schließlich auch für den Posten vorgeschlagen.
Auf die Frage, ob immer derart sorgfältig darauf geachtet werde, dass Frauen nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub einen adäquaten Arbeitsplatz bekommen, antwortet GBB, sie sei über diesen Fall selbst überrascht gewesen, derart Positives habe sie noch nicht wahrgenommen, es komme aber immer auf die jeweilige Führungskraft an, und es gebe schon einige, die versuchen, Karenzurlaube zu berücksichtigen.
Auf die Frage an DG, ob das BMI die Fürsorgepflicht gegenüber Frauen im Karenzurlaub generell derart sorgfältig wahrnehme, antwortet DG, er könne diese Frage nicht beantworten.
Auf die Frage, wie mit Bediensteten, die unerlaubterweise Daten abgefragt haben, im Allgemeinen umgegangen worden sei, antwortet DG, Konkretes könne er dazu nicht sagen, aber es sei in jedem Einzelfall ein Disziplinarverfahren durchgeführt worden.
Auf die Frage, ob in der Folge die Bediensteten bei der „Team 04-Reform“ für bestimmte Planstellen nicht mehr in Frage gekommen seien, antwortet DG, das könne er nicht sagen, aber durch derartige Abfragen sei sicherlich „die Verlässlichkeit beeinträchtigt“.
Auf die Frage an A, ob er Kolleg/innen kenne, die wegen disziplinarrechtlicher Maßnahmen bei der Stellenbesetzung im Zuge der Team 04-Reform Nachteile gehabt

haben, antwortet A, nein, sicher nicht. In seinem Fall sei die Entscheidung aufgrund des gezielten Vorgehens einer einzigen Person gegen ihn getroffen worden. Zu den von DG vorgebrachten „Anschuldigungen“ gegen ihn und auch gegen die BPD Salzburg führt A aus, man habe „wochenlang im ... alle Akten durchgesehen, ob nicht A einen Fehler gemacht hat“. Herausgekommen sei nichts, es sei auch kein Verfahren geführt worden.
DG führt aus, A habe keinen Nachteil erfahren, sein jetziger Arbeitsplatz habe dieselbe Wertigkeit wie sein früherer Arbeitsplatz.
A sagt dazu, der Arbeitsplatz ... sei ein A3/3-Posten. Als … habe er jetzt einen A3/2 Posten, die Differenz betrage immerhin ca. € 100,-- pro Monat.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, 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 das Abweichen vom Besetzungsvorschlag der BPD Salzburg und die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Betreffend das einleitende Vorbringen des BMI in der schriftlichen Stellungnahme, A habe auch vor der Reform einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit A 3/2 gehabt, mit der Zuweisung des neuen A3/2-wertigen Arbeitsplatzes sei also dem Erfordernis des § 40 BDG (bei Personalmaßnahmen aufgrund einer Organisationsänderung sind sozial adäquate Arbeitsplätze zuzuweisen) Rechnung getragen worden, wird darauf hingewiesen, dass auch bei Einhaltung der Vorschriften des BDG ein Verstoß gegen das B-GlBG vorliegen kann.
Betreffend die Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers ist in der Stellungnahme des BMI nur ausgeführt, B habe ihre eineinhalbjährige Tätigkeit ... zur vollsten

Zufriedenheit ausgeübt, dagegen seien gegenüber A zweimal „disziplinarrechtliche Maßnahmen“ ergriffen worden. Damit wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Fachkenntnisse bei der Personalentscheidung des BMI so gut wie keine Rolle gespielt haben, was DG in der Sitzung der B-GBK mit der Aussage bestätigt, das wesentlichste Kriterium für die Umreihung durch das Ministerium sei gewesen, dass B eine „unbeanstandete dienstliche Laufbahn“ vorweisen könne. Nicht berücksichtigt worden ist also, dass A beinahe 21 Jahren im ... beschäftigt und mit den Aufgaben des gegenständlichen Arbeitsplatzes, den …, seit … befasst gewesen ist, wohingegen die bevorzugte Bewerberin in diesem Bereich nie tätig gewesen ist.
Von wesentlicher Bedeutung sei auch, so das BMI, die Leistungs- und Fortbildungsbereitschaft der Bewerberin gewesen. Für die B-GBK stellt sich die Frage, wie ein Dienstgeber die Leistungsbereitschaft einer/eines Bediensteten, die/der seit mehr als … Jahren keinen Dienst versieht, beurteilen kann. Mit der Aussage von DG, nämlich B habe die Matura nachgeholt und „eine immense Leistungsbereitschaft signalisiert (!)“, ist diese Frage jedenfalls nicht beantwortet. Auch die Frage, wie der Dienstgeber die „Motivation, Objektivität, Loyalität“ usw von B beurteilen konnte, wird nicht beantwortet, DG wiederholt, dass „im Wesentlichen“ die unbeanstandete dienstliche Laufbahn den Ausschlag gegeben habe. Dies ist insofern bemerkenswert, als A trotz seiner nicht unbeanstandeten dienstlichen Laufbahn bis zur Neubesetzung der Arbeitsplätze im Zuge der Reform weiterhin im Bereich … tätig gewesen ist, offenbar hat es weder Zweifel an seiner fachlichen Eignung noch an seiner Zuverlässigkeit gegeben. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass seitens des BMI in keiner Weise dargelegt worden ist, inwiefern B, die nie im Bereich … tätig gewesen und seit … Jahren nicht im Dienst ist, besser oder zumindest gleich geeignet sein soll als/wie A, der … Jahre lang … vorgenommen hat und vom Polizeidirektor der BPD Salzburg auch wieder für diesen Arbeitsplatz vorgeschlagen worden ist. Die Auswahlentscheidung muss als völlig intransparent und unsachlich bezeichnet werden.

Mangels einer sachlichen Begründung für die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes mit B kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass bei der Personalentscheidung geschlechtsspezifische Elemente eine Rolle gespielt haben. Daher stellt die Entscheidung, A den A3/3-wertigen Arbeitsplatz im ... der BPD Salzburg nicht zuzuweisen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Empfehlung:

Es wird empfohlen, den Umstand eines Karenzurlaubes nach dem MSchG nicht in unsachlicher Weise für Personalentscheidungen heranzuziehen.

Wien, im Februar 2007