

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am 8. April 2005 über den Antrag von Frau A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz einer qualifizierten Sachbearbeiterin/eines qualifizierten Sachbearbeiters bei der Kriminalabteilung ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtbetrauung von A mit dem Arbeitsplatz einer qualifizierten Sachbearbeiterin/eines qualifizierten Sachbearbeiters im Bereich der Kriminalabteilung ... stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG iVm § 5 Z 1 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im ... am 30. Juni 2004 eingebracht. Im Antrag ist ausgeführt, A habe vor Antritt des Karenzurlaubes nach § 75 BDG (zur Betreuung ihrer Kinder) den Arbeitsplatz einer qualifizierten Sachbearbeiterin inne gehabt, seit der Rückkehr aus der Karenz sei sie teilzeitbeschäftigt. Schon im Vorfeld der Bewerbungsabgabe sei ihr signalisiert worden, dass sie wegen ihrer Familienplanung für den gegenständlichen Arbeitsplatz nicht mehr geeignet sei und sie sich, da sie keinen Rechtsanspruch auf den Arbeitsplatz einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/ Sachbearbeiters habe, nach dem Karenzurlaub wieder „hinten anstellen“ müsse. Trotz monatelanger Interventionen der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) und auch von ... und trotz Vorlage der Angelegenheit beim ... sei die Entscheidung letztendlich zugunsten von B (= betrauter Be-

werber) gefallen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe nur beschränkt in das Entscheidungsverfahren und in die bezughabenden Akten Einsicht nehmen können.

Dem Antrag ist die „Stellungnahme“ der GBB vom 18. Jänner 2004 an die Personalabteilung des Landesgendarmeeriekommandos für ... beigelegt. Darin ist ausgeführt, A habe sich an sie gewandt, weil ihr bereits im Vorfeld der Bewerbungsabgabe von verschiedenen Seiten signalisiert worden sei, dass sie sich die Familienplanung früher überlegen hätte müssen, dass es klar sei, dass man nach der Geburt von Kindern und nach der Karenz wieder von vorne anfangen müsse und dass es keinen Rechtsanspruch auf „die Verleihung einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters“ gebe, „nur weil man schon einmal eine derartige Funktion inne gehabt“ habe. A habe in dieser Haltung des Dienstgebers eine „Abqualifizierung“ gesehen, denn es habe so ausgesehen, als hätte sie nie eine Leistung erbracht. Die GBB habe am 15. Jänner 2004 in den Akt des Auswahlverfahrens einsehen können, das heißt, es seien ihr die Beurteilungen der Bewerberin und der Bewerber B und X zur Einsicht vorgelegt worden, Kopien habe sie nicht erhalten. B sei am besten, A am schlechtesten beschrieben gewesen.

Die Berufslaufbahn von A stellt sich wie folgt dar: Jänner 1985 Eintritt in die ..., seit Juni 1985 Dienst bei der Kriminalabteilung ..., Tätigkeit im Ermittlungsbereich ..., insbesondere die Bearbeitung von Noch vor der Definitivstellung habe sie eine ausgezeichnete Leistungsfeststellung erhalten. Grundausbildungsgang für dienstführende Wachebeamte im Jahr 1991/1992, Abschluss mit einer Auszeichnung im Fach Kriminalistik. Im Jänner 1994 Wechsel in den Ermittlungsbereich ..., im September 1995 sei ihr „der qualifizierte Sachbearbeiter verliehen“ worden. Neben der Bearbeitung von ...akten habe sie Sachverhalte im Bereich ... zu bearbeiten gehabt. Nach der Geburt ihrer Tochter im ... habe sie einen 2-jährigen Karenzurlaub in Anspruch genommen und 1998 ihren Dienst wieder angetreten, „mit halber Wochendienstzeit“. Im ... sei ihr zweites Kind zur Welt gekommen, und sie habe vom ... Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge genommen, mit ... sei „ihr der qualifizierte Sachbearbeiter aufgrund der Gesetzeslage aberkannt“ worden. Seit ... verrichte A Dienst, mit einer auf 50 % herabgesetzten Wochendienstzeit, im Assistenzbereich Administration, Sie habe diese Entscheidung des Abteilungskommandos zur Kenntnis nehmen müssen und sich auch mit der Aufteilung ihrer (halbierten) Wochendienstzeit auf drei Tage abgefunden.

Der schließlich bevorzugte Bewerber B sei 1983 in die Bundesgendarmerie eingetreten und habe den Grundausbildungslehrgang im Jahr 1994/95 absolviert und danach Dienst am Gendarmerieposten ... verrichtet. Mit ... sei er zur Kriminalabteilung des ... versetzt und im Assistenzbereich ... eingesetzt worden. Auch er habe eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung. GBB weist in ihrer Stellungnahme ausdrücklich darauf hin, dass es nicht darum gehe, die Eignung der Mitbewerber von A in Frage zu stellen. Tatsache sei aber, dass, abgesehen von den allgemeinen Anforderungen an Beamte der Kriminalabteilung, die speziellen Tätigkeiten in den einzelnen Ermittlungs- und Assistenzbereichen derart unterschiedlich seien, dass sie „nicht so einfach miteinander verglichen werden“ könnten. Die Planstelle einer qualifizierten Sachbearbeiterin/eines qualifizierten Sachbearbeiters sei keinem speziellen Ermittlungs- oder Assistenzbereich zugewiesen, weshalb in den vergangenen Jahren die Betrauungen mit diesen Arbeitsplätzen an die Zugehörigkeit zur Kriminalabteilung geknüpft gewesen seien. Aus dieser Überlegung heraus hätte A der Vorzug eingeräumt werden müssen, zumal das Ende eines Karenzurlaubes absehbar sei und auch nicht negativ interpretiert werden dürfe. Im vorliegenden Fall könne man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass „frauen- und familiendiskriminierende Argumente“ für die Ablehnung von A herangezogen worden seien.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das LGK ... mit Schreiben vom 19. Juli 2004 eine Stellungnahme zum Antrag. Darin ist ausgeführt, die Planstelle sei am ... „kriminalabteilungsintern für dienstführende Gendarmeriebeamte“ ausgeschrieben worden. Vom Leiter der Kriminalabteilung (L) sei B als der am besten geeignete Bewerber für die Funktion vorgeschlagen worden. Der obersten Dienstbehörde sei der Besetzungsakt vor Entscheidung vorzulegen und die Zustimmung einzuholen gewesen, weshalb das LGK auch zu den Ausführungen der GBB folgendermaßen Stellung genommen habe:

„Die Ausführungen betreffend die Eignung iVm Karenzabwesenheit von A erscheinen nicht objektiv und gehen an den tatsächlichen Fakten vorbei. Wie den beigeschlossenen Beschreibungen entnommen werden kann, wurde A vom Leiter der Kriminalabteilung durchwegs positiv beschrieben und beurteilt. Die Eignung der Bediensteten stand – wie bei den beiden Mitbewerbern auch – dem Grund nach außer Frage. Letztlich ist aber jener Bewerberin bzw jenem Bewerber der Vorzug einzuräumen, die/der aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung bestgeeignet scheint. Aus dem Umstand, dass Mitbewerbern eine noch bessere Qua-

lifikation zugesprochen wird, kann in Bezug auf A nicht von einer schlechten Beschreibung gesprochen werden, wie dies die Gleichbehandlungsbeauftragte durch die Wortfolge „am schlechtesten beschrieben“ zum Ausdruck bringt.

Wenn die Gleichbehandlungsbeauftragte die Laufbahnen der BewerberInnen vergleicht, so ist anzumerken, dass ein daraus resultierender Vorzug für A nur bei gleicher Eignung eintreten hätte können.

Im Übrigen ist den Ausführungen der Gleichbehandlungsbeauftragten dahingehend entgegen zu treten, als bei Planstellenbesetzungen – auch bei der Kriminalabteilung – seit Jahren die Kenntnisse und Fähigkeiten, letztlich die Eignung der Bewerber, im Vordergrund stehen und die Dauer ihrer dienstführenden Tätigkeit im Bereich einer Dienststelle/Abteilung nur bei gleicher Eignung zur Entscheidungsfindung beiträgt. Die Leitung der Kriminalabteilung hatte in diesem Sinne eine verbale Beschreibung und eine zahlenmäßige Beurteilung vorzunehmen und so die oder den bestgeeignet scheinenden BewerberIn vorzuschlagen.

Letztlich können dem konkreten Planstellenbesetzungsakt keine Anhaltspunkte für frauen- und/oder familiendiskriminierende Argumente entnommen werden. Derartige Anhaltspunkte konnten von der GBB trotz gewährter Akteneinsicht auch nicht konkret benannt werden.

Vielmehr schien sich die Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrer Stellungnahme abstrakt darauf zu berufen.

Resümierend ließ die Beurteilung der BewerberInnen für die Dienstbehörde keinen Zweifel offen, dass die Besteignung des B für die zu besetzende Funktion gegeben war.“

In der Stellungnahme ist weiters darauf hingewiesen, dass die Personalvertretung bei der Kriminalabteilung dem Besetzungsvorschlag zugestimmt habe. Die Zentralstelle habe der Einteilung von B als qualifizierter Sachbearbeiter mit ... zugestimmt.

Die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers stellen sich wie folgt dar:
„zu GZ

Bewerbung um eine qualifizierte Planstelle der KA

Name des Bewerbers: B

	1. Kenntnisse in der Leitung einer Gend-Dienstst.	2. Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden	3. Fähigkeiten im Umgang mit MitarbeiterInnen	4. Managementfähigkeiten	5. Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften
Beurteilung: hervorragend=4 sehr gut= 3 gut=2 ausreichend=1 nicht ausreichend=0	2	4	4	4	4

Beurteilungsschnitt: 3,6

Begründung für die Beurteilung:

Zu 1.: Der Beamte ist zwar offiziell nie mit Führungsaufgaben in einer Organisationseinheit der KA betraut gewesen, hat aber in Abwesenheit der Führungsfunktionäre die Agenden des ... selbständig und verlässlich wahrgenommen. Insbesondere Neuerungen der Fahndungsvorschrift hat er unverzüglich und aufbereitet an die Dienststellen des LGK-Bereiches weitergeleitet.

Zu 2.: Im Umgang mit Gericht und Staatsanwaltschaft sowie mit Verwaltungsbehörden ist er überaus versiert und weiß durch sachliches und bestimmtes Auftreten auch bei schwierigen Sachverhalten die richtigen Maßnahmen einzufordern und umzusetzen.

Zu 3.: B pflegt einen beispielgebenden Umgang mit der Kollegenschaft. Aufgrund seiner freundlichen Art wird er von den Mitarbeitern der Kriminalabteilung sehr geschätzt, wobei auch seine Einsatzfreudigkeit zu jeder Tages- und Nachtzeit Vorbildwirkung hat.

Zu 4.: Die Organisation einer gezielten Fahndungsaktion erfordert oft die Koordination mehrerer Behörden,, etc, wobei B in solchen Angelegenheiten größtes Geschick bewiesen hat, um den Fahndungserfolg sicherzustellen. Als ausgezeichnete Kriminalist weiß er auch bei allen anderen Fahndungen die Sachbearbeiter der Ermittlungsbereiche so zu unterstützen, dass sich diese auf die von ihm getroffenen Maßnahmen verlassen können. Auch bei der Verwaltung und Bearbeitung von Fahndungsangelegenheiten im internen Bereich ist der Beamte eine Stütze für die geordnete Abwicklung dieses Aufgabengebietes.“

Zu 5.: Seine Kenntnisse sind ausgezeichnet, weshalb er auch zu Fortbildungsveranstaltungen herangezogen wird. Auch im EDV Bereich besitzt er ein überdurchschnittliches Fachwissen,

Name des Bewerbers(!): A

	1. Kenntnisse in der Leitung einer Gend-Dienstst.	2. Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden	3. Fähigkeiten im Umgang mit MitarbeiterInnen	4. Managementfähigkeiten	5. Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften
Beurteilung: hervorragend=4 sehr gut= 3 gut=2 ausreichend=1 nicht ausreichend=0	1	2	3	3	2

Beurteilungsschnitt: 2,2

Begründung für die Beurteilung:

Zu 1.: A, Mitarbeiterin im ..., war bisher noch nie mit Führungsaufgaben in einem Organisationsbereich der KA betraut gewesen. Sie hat einen sauberen Arbeitsstil und erledigt ihre Aufgaben umsichtig und gewissenhaft.

Zu 2.: Die Beamtin besitzt gute Kontakte zu Behörden und Institutionen und vermag die dienstlichen Interessen sachlich zu vertreten. In ihren bisherigen Aufgabengebieten war sie aber nie mit der Situation konfrontiert, behördliche Entscheidungen bei schwierigen Sachverhalten im Rahmen von Absprachen zu erwirken bzw. die Kooperation mit anderen Institutionen zu erlangen. In der Vergangenheit war sie hauptsächlich mit der Bearbeitung von Routineakten im Betrugsbereich und mit Verwaltungsarbeit befasst. Hingegen sind ihre Mitbewerber laufend in Ermittlungen von kriminalistisch schwierigen und aufwendigen Tatbeständen eingebunden.

Zu 3.: Die Beamtin ist sehr verlässlich und sie ist auch bereit, an einem gedeihlichen Betriebsklima mitzuwirken. Ihre Teamfähigkeit ist durchaus gegeben, aber nicht so ausgeprägt wie das bei B und bei ... der Fall ist. Für sich allein arbeitet sie sehr gut, ist aber nicht so oft für eine Verwendung im Teamwork zur Verfügung gestanden.

Zu 4.: Die Bewerberin ist sehr gut befähigt, ihren Aufgabenbereich so zu gestalten, dass nicht nur eine ordentliche Abwicklung des Dienstbetriebes gewährleistet ist, sondern trägt auch dazu bei, dass der Belegschaft die notwendigen Informationen zukommen. Sie ist aber bisher nicht als Führungsorgan bzw. Mitarbeiterin in einer Ermittlungsgruppe eingesetzt gewesen und hat daher auch nicht die Erfahrung in der Bearbeitung komplexer Sachverhalte wie ihre Mitbewerber.

Zu 5.: A verfügt über gute Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften und ist immer bemüht, sich in Eigeninitiative weiterzubilden. Sie besitzt aber nicht jene speziellen Fachkenntnisse, die B und ... aufweisen.“

Mit Schreiben vom 13. September 2004 teilte das ... der B-GBK mit, dass der Akt vom LGK ... aufgrund der Zweifel der GBB an der Einhaltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorgelegt worden sei. Die fachliche Beurteilung der Bewerberin und der Bewerber durch den Leiter der Kriminalabteilung L habe eindeutig ergeben, dass B besser qualifiziert sei, beim Laufbahnvergleich seien B und A gleich zu werten, da bei ihnen Lebensalter, Eintritt in die Bundesgendarmerie und Zeitpunkt des Grundausbildungslehrgangs annähernd gleich seien. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... sei in die Angelegenheit eingebunden gewesen, von ihr sei kein Einwand gekommen. Das ... habe somit keine Bedenken gegen die Betrauung von B mit der Planstelle des qualifizierten Sachbearbeiters gehabt.

In der Sitzung der B-GBK am 8. April 2005 verweist A auf ihren Antrag und ergänzt, dass sie den Arbeitsplatz wegen ihrer Halbtagsbeschäftigung und wegen der Möglichkeit einer weiteren Schwangerschaft nicht bekommen habe.

Die in der Sitzung anwesende Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen führt aus, B sei noch nicht qualifizierter Sachbearbeiter gewesen, mit A habe die Behörde aber schon diesbezügliche Erfahrungen gemacht. Zu den Qualifikationen könne man nicht sehr viel sagen, weil diese Planstelle keinem bestimmten Fachbereich zugeordnet sei, sondern die/der jeweilige Inhaber/in je nach Bedarf eingesetzt werde. Die AG-Vorsitzende merkt zur Behauptung des BMI, sie habe keine Einwände gegen die Besetzung gehabt, an, das sei nicht richtig, sondern sie habe gesagt, sie nehme die Besetzung zur Kenntnis, es müsse eben in diesem Fall ein Verfahren vor der B-GBK geführt werden.

Zur Entscheidungsfindung der Behörde führt der Leiter der Personalabteilung des LGK ..., P, richtliniengemäß werden bei Interessentensuchen Bewerberinnen und Bewerber vom jeweiligen Abteilungsleiter bewertet, im gegenständlichen Fall sei das L als Leiter der Kriminalabteilung gewesen. Gemäß der Richtlinie seien die einzelnen Fähigkeiten und Kenntnisse verbal und mittels Bewertungsziffer zu beurteilen. Diese Reihung werde dann der Dienstbehörde vorgelegt, die prüfe, ob

der Akt nachvollziehbar sei, danach werde noch der Dienststellenausschuss befasst. Sobald eine Einigung erzielt sei, erfolge die Besetzung.

Auf die Frage der Kommission, ob die Funktion einer qualifizierten Sachbearbeiterin/eines qualifizierten Sachbearbeiters eine Führungsfunktion sei, antwortet P, nein, „nicht im herkömmlichen Sinn, aber eine Vorstufe zu einer Führungsfunktion“. Aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse seien die qualifizierten Sachbearbeiter/innen bei Amtshandlungen mit mehreren Sachbearbeitern aktenführend tätig, eine weitere Aufgabe sei die Unterstützung der Führungskräfte.

Auf die Frage der Kommission, woraus geschlossen werden könne, dass A, die einige Jahre zuvor die Fähigkeiten für eine qualifizierte Sachbearbeiterin gehabt habe, diese nun nicht mehr habe, antwortet P, dies sei nicht die Frage, es komme darauf an, wer zum Zeitpunkt der Besetzung am besten geeignet sei. Es behaupte niemand, dass A für die Stelle nicht geeignet sei, es seien aber die Bewerbungen aller Bewerber zu beurteilen gewesen.

Auf die Frage, inwiefern Kenntnisse in der Führung einer Polizeidienststelle für die Beurteilung der Eignung für den gegenständlichen Arbeitsplatz eine Rolle spielen, antwortet P, diese seien deshalb verlangt, weil es bei der Kriminalabteilung, wie bei anderen fachspezifischen Abteilungen auch, auch um den inneren Dienstbetrieb, also z.B. die Dienstplanerstellung, Abrechnungen usw. gehe.

Auf die Frage der Kommission, aus welchem Grund am Beurteilungsbogen für A bereits der Vergleich mit den beiden übrigen Bewerbern angestellt worden sei, antwortet P, es sei nicht unüblich, dass man „am Schluss“ schon den Vergleich der Qualifikationen anstelle.

Auf die Frage der Kommission, ob die Beurteilung von A betreffend Punkt 1 mit 1 angesichts der Ausführung, sie habe einen sauberen Arbeitsstil und erledige ihre Aufgaben umsichtig und gewissenhaft, nicht zu gering sei, antwortet der Vertreter des BMI, das Kriterium stelle auf eine Leitungsfunktion ab, und eine solche habe A noch nicht gehabt.

Die AG-Vorsitzende merkt zu vorliegendem Beurteilungsmodus an, die Zentralstelle habe aufgrund eines Gutachtens der B-GBK diese Form der Beurteilung (Benotung) bereits kritisiert, und sie glaube, es gebe auch einen diesbezüglichen Erlass.

Die Kommission nimmt Bezug auf den Auszug aus dem Personalinformationssystem und fragt, aus welchem Grund die Zeile „Leistungsfeststellung“ bei B den Vermerk „bL“ enthält, und ein entsprechender Vermerk bei A fehlt. Der Vertreter des BMI erklärt, eine fehlende Eintragung in dieser Zeile bedeute, dass die Leistung „normal“ sei. Die Dienstgebervertreter ergänzen, aus dem Schreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten, welches dem Innenministerium vorgelegt worden ist, gehe ohnehin hervor, dass auch A eine ausgezeichnete Leistungsfeststellung habe.

Die B-GBK fragt, ob es tatsächlich Praxis sei, bei der Zuerkennung der qualifizierten Sachbearbeiterin/des qualifizierten Sachbearbeiters derjenigen/demjenigen den Vorzug einzuräumen, die/der am längsten in der Kriminalabteilung tätig gewesen sei. P führt dazu aus, er sei seit 1995 Leiter der Personalabteilung und es sei richtig, dass es ein sehr „eingefahrenes System“ gegeben habe. Man habe gemeint, die Zugehörigkeit zur Kriminalabteilung sei automatisch „der Weg nach oben“. Immer wieder habe die Behörde versucht, die Leistungskomponente verstärkt einzubeziehen und vom System der Zugehörigkeit zur Kriminalabteilung abzugehen. Er selbst habe immer die Ansicht vertreten, dass das zeitliche Moment nicht bzw. nicht ausschließlich den Ausschlag geben sollte. In den letzten Jahren habe die Dauer der Zugehörigkeit zur Kriminalabteilung keine oder jedenfalls keine ausschließliche Rolle gespielt.

Auf die Frage, inwiefern die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte in Besetzungsverfahren involviert werde, antwortet P, es bestehe die gesetzliche Verpflichtung, Gleichbehandlungsbeauftragte von den Ausschreibungen zu informieren. Die GBB sei in diesem Fall ohnehin informiert worden, da sie Bedienstete der Kriminalabteilung sei und schon deswegen Kenntnis von der Planstellenbesetzung erlangt habe. Wäre sie nicht Bedienstete gewesen, wäre sie als Gleichbehandlungsbeauftragte informiert worden. Auf die Frage, ob sie auch über die weiteren Schritte, also etwa über die eingelangten Bewerbungen und die Beurteilungen, informiert werde, antwortet P, nein, sie könne aber an die Dienstbehörde herantreten und bekomme dann Informationen, nicht aber Akteneinsicht.

Auf die Frage der Kommission, ob es üblich sei, dass Bedienstete, die vor ihrer Karenz qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt haben, nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub in der Einlaufstelle „landen“, antwortet P, es gebe ungefähr 1.400 Be-

dienstete im LGK Es sei nicht seine Aufgabe als Leiter der Personalabteilung darauf zu schauen, was in der Kriminalabteilung die sinnvollste Verwendung der Bediensteten wäre. Offensichtlich sei aber die Einteilung von A mit ihrem Einverständnis erfolgt, denn sie sei nie an die Dienstbehörde herangetreten.

A führt dazu aus, bei Antritt ihres Dienstes habe ihr L in seinem Büro gesagt: „Ab heute bist du im Einlauf.“ Sie habe gefragt, was passiert, wenn sie nicht in die Einlaufstelle gehe, und er habe geantwortet: „Dann kommst du mir fünf Mal die Woche für vier Stunden.“ Er habe ihr weiters erklärt, man müsse zusammenhalten, kooperativ sein, eine Hand wasche die andere. Von ihrem Einverständnis könne also keine Rede sein, sie habe schlicht keine andere Wahl gehabt. Mittlerweile sei sie nicht mehr in der Einlaufstelle, sondern dem Fachbereich ... als Sachbearbeiterin zugeteilt.

Zur Behauptung der Antragstellerin, sie habe den Arbeitsplatz wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung bzw. wegen der Möglichkeit einer weiteren Schwangerschaft nicht bekommen, erklärt der Dienstgebervertreter, dass seitens der Dienstbehörde so eine Äußerung nie gefallen sei und dass sich derartiges auch aus dem Akt nicht ergebe. Vor allem gebe es keinerlei Hinweis, wer eine solche Äußerung in welcher Eigenschaft getätigt haben sollte. Wenn derartige Bemerkungen am „Kaffeetisch“ gemacht werden, könne die Dienstbehörde „nichts dafür“. Es sei jedenfalls keine Beschwerde über L an die Dienstbehörde oder an den Dienststellenausschuss herangetragen worden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlagge-

bend war. Von der B-GBK war also die Begründung des LGK für ... für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst lautet die Argumentation des Dienstgebers, dass der Antritt des Karenzurlaubes nach 75 BDG gemäß § 75b BDG die Abberufung von A vom Arbeitsplatz einer qualifizierten Sachbearbeiterin bewirkt hatte und sie sich um die mit 2. Oktober 2003 abteilungsintern ausgeschriebene „Funktion eines qualifizierten Mitarbeiters(!)“ bewerben musste, da kein Rechtsanspruch auf den gleichen Arbeitsplatz nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub (20. Oktober 2003) besteht. Die Beurteilung von A und B durch den Leiter der Kriminalabteilung L habe die bessere Eignung von B ergeben.

Betreffend diese Beurteilung wird festgestellt:

1. Für die B-GBK ist nicht recht nachvollziehbar, dass die „Kenntnisse in der Leitung einer Gend-Dienststelle“ überhaupt beurteilt wurden, da weder A noch B eine Leitungsfunktion hatten, es ist aber auch die diesbezügliche Erklärung von P akzeptabel, es gehe bei fachspezifischen Abteilungen auch um die Führung des „inneren Dienstbetriebes“, also z. B. Dienstplanerstellungen, Abrechnungen usw. Die Beurteilung (Seite 5,6,7) ist für die B-GBK jedoch nicht nachvollziehbar, denn B ist „offiziell“ nie mit Führungsaufgaben betraut gewesen, und die B-GBK geht davon aus, dass die „Führungsfunktionäre“ – welche auch immer damit gemeint sein mögen – „offizielle“ Stellvertreter (Stellvertreterinnen?) haben. In welchem Umfang also der „Mitarbeiter“ (laut PIS) B Aufgaben des „inneren Dienstbetriebes“ übernommen hatte geht aus der verbalen Beurteilung von L nicht hervor (dass das Weiterleiten von Fahndungsvorschriften zum „inneren Dienstbetrieb“ gehört oder ein so wesentlicher Teil dieses ist, dass dadurch „gute (Benotung mit „2“) Kenntnisse in der Leitung einer Gend-Dienststelle“ erworben werden, darf bezweifelt werden). Wenn aber schon die „inoffiziell“ wahrgenommenen Führungsaufgaben von B bewertet wurden, hätten nach Ansicht der B-GBK auch die Erfahrungen von A als qualifizierte Sachbearbeiterin, nach Aussage von P immerhin eine Vorstufe zu einer Führungsfunktion (Seite 8,9) berücksichtigt werden müssen. Inwiefern ein „sauberer Arbeitsstil“ und die „gewissenhafte Erledigung von Aufgaben“ Rückschlüsse auf Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle zulassen, bleibt dahingestellt.

2. Betreffend die Beurteilung der „Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden“ stellt die B-GBK fest, dass diese in bloßen Feststellungen besteht, für die keinerlei Nachweis oder Begründung angeführt ist und die auch in sich nicht schlüssig sind. –A wird zwar guter Kontakt zu Behörden und die Fähigkeit, dienstliche Interessen sachlich zu vertreten, bescheinigt, sie sei „aber nie mit der Situation konfrontiert“ gewesen, „behördliche Entscheidungen bei schwierigen Sachverhalten im Rahmen von Absprachen zu erwirken bzw die Kooperation mit anderen Institutionen zu erlangen“ (Seite 7). Für die B-GBK stellt sich die Frage, um welche Tätigkeiten es sich dabei konkret handelt und in welcher Art und Weise und in welchem Umfang die Mitbewerber „... Entscheidungen erwirkt“ und „Kooperationen erlangt“ haben, denn nur anhand konkretisierter Aufgaben und der Darstellung ihrer Wahrnehmung/Erfüllung durch die Bewerber/innen können Qualifikationen ermittelt und Qualifikationsunterschiede festgestellt und diese schließlich auch glaubwürdig argumentiert werden.

Den Ausführungen von L insgesamt ist nicht zu entnehmen, anhand welcher Kriterien er zu seiner Einschätzung der Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers im Umgang mit Behörden gekommen ist, weshalb auch die „Benotung“ nicht schlüssig ist.

3. Betreffend die Beurteilung der „Fähigkeiten im Umgang mit MitarbeiterInnen“ (Seite 5,6,7) gilt das unter Punkt 2. Gesagte insofern als es keinen Anhaltspunkt für die Objektivität der Feststellungen von L, B verhalte sich vorbildhaft während die Teamfähigkeit von A (nur) „durchaus gegeben“ sei, gibt.
4. Bei der Beurteilung der „Managementfähigkeiten“ von B stützt sich L ausschließlich auf die Tätigkeit des Bewerbers im Fahndungsbereich. Die Ausführungen erwecken beinahe den Eindruck, dass fundierte Managementkenntnisse nur durch Fahndungstätigkeiten zu erwerben sind und dass mit „Management“ ausschließlich die Organisation von Fahndungsaktionen gemeint ist. Das Betätigungsfeld von qualifizierten Sachbearbeiter/innen ist aber, so wurde der B-GBK erklärt, nicht auf einen bestimmten Bereich festgelegt, sondern sie können verschiedenen Ermittlungs- und Assistenzbereichen zugeteilt werden. Angesichts dieses Umstandes erscheint die

Bedeutung, die den ausschließlich (das muss jedenfalls aus den Ausführungen von L geschlossen werden) im Fahndungsbereich angewendeten und bewiesenen Managementkenntnissen von B beigemessen worden ist, etwas übertrieben. A wird attestiert (Seite 7), grundsätzlich über Managementfähigkeiten zu verfügen, sie sei „aber bisher nicht als Führungsorgan bzw Mitarbeiterin in einer Ermittlungsgruppe eingesetzt“ gewesen und habe „daher auch nicht die Erfahrung in der Bearbeitung komplexer Sachverhalte wie ihre Mitbewerber“. Diese Feststellung ist für die B-GBK aus mehreren Gründen unverständlich und nicht nachvollziehbar: Inwiefern war B „Führungsorgan“ (laut der Beurteilung von L hatte er keine Führungsfunktion)? Welche besondere Bedeutung hat die Mitarbeit in einer „Ermittlungsgruppe“ (gibt es solche nur im Fahndungsbereich?) für den Erwerb von Managementfähigkeiten? Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Bearbeitung komplexer Sachverhalte und Managementfähigkeiten?- Werden diese quasi automatisch mit der Bearbeitung komplexer Sachverhalte, welcher Natur auch immer, erworben? Haben tatsächlich qualifizierte Sachbearbeiter/innen, die laut P (Seite 8,9) aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse bei Amtshandlungen mit mehreren Sachbearbeitern aktenführend tätig sind und Führungskräfte unterstützen und die wie A im Ermittlungsbereich ... eingesetzt sind, keine komplizierten Sachverhalte zu beurteilen und können in einem anderen als dem Fahndungsbereich keine Managementkenntnisse erworben und/oder angewendet werden?

Aufgrund der vorliegenden Ausführungen bestehen erhebliche Zweifel daran, dass die Beurteilungen auf objektiven Grundlagen beruhen, zumal sich die Aussage über die Managementfähigkeiten von A in einem einzigen, wenig aussagekräftigen, Satz erschöpft.

5. Zur Beurteilung der „Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften“ ist ebenso wie zu den übrigen Beurteilungen zu sagen, dass die Feststellung, A habe zwar gute, aber eben nicht so gute/spezielle Kenntnisse wie ihre Mitbewerber, mangels einer sachlich fundierten Begründung nur also bloße Behauptung angesehen werden kann.

Aus der verbalen Beurteilung insgesamt ergibt sich, dass L den Erfahrungen im Fahndungsbereich einen hohen Stellenwert beigemessen hat, der aber weder durch die „Ausschreibung“ noch durch an anderer Stelle festgelegte Erfordernisse für die Tätigkeit von qualifizierten Sachbearbeiter/innen begründbar ist.

Ein Indiz für die Präferenz für B ist nach Ansicht der B-GBK auch, dass die „Begründung der Beurteilung“ von A in jeder Kategorie (abgesehen von Punkt 1.) mit einer ausgesprochen knappen Beschreibung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse eingeleitet wird und anschließend die Bewerberin nicht für sich genommen, sondern nur mehr im Vergleich zu ihren Mitbewerbern beschrieben und beurteilt wird. Üblicher- und korrekterweise erfolgt die Feststellung der Qualifikationen für jede Bewerberin und jeden Bewerber getrennt, und danach wird ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen vorgenommen. Die Vorgangsweise im gegenständlichen Erfall erweckt den Eindruck, dass in erster Linie nicht die Anforderungen des Arbeitsplatzes der Maßstab für die Eignung waren, sondern die Fähigkeiten und Kenntnisse von B (teilweise auch des zweiten Bewerbers, das ist aus den Unterlagen nicht eindeutig erkennbar).

Die B-GBK kommt anhand der Unterlagen und des mündlichen Vorbringens zu dem Ergebnis, dass die Begründung für die Feststellung, B sei für den Arbeitsplatz/die Funktion einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters besser geeignet als A sachlich nicht nachvollziehbar ist. Es ist erstaunlich, dass die vorliegende „fachliche Beurteilung“ für das ... schlüssig war und sich keine Bedenken hinsichtlich der Objektivität der Feststellungen ergaben.

A führt in ihrem Antrag auch aus, das Verhalten ihres Vorgesetzten ihr gegenüber, nämlich, dass ihr lapidar erklärt wurde, nach einem Karenzurlaub müsse man sich eben wieder „hinten anstellen“ usw (Seite 2,8) und weiters die Tatsache, dass es keinerlei Bemühungen gab, ihr einen besseren als den Arbeitsplatz in der ... (Seite 10, 11) zuzuweisen, begründen den Verdacht, dass sei wegen der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes und wegen der Möglichkeit einer neuerlichen Schwangerschaft für die „Funktion“ einer qualifizierten Sachbearbeiterin nicht mehr in Betracht gekommen sei.

Auf diese Beschwerdebehauptung geht P in der Sitzung der B-GBK (Seite 11) nur insofern ein, als er erklärt, im Akt und auch sonst, etwa in Form einer Beschwer-

de bei der Dienstbehörde oder der Personalvertretung, gebe es keinen Hinweis auf eine diesbezügliche Bemerkung eines Dienstgeberversetzters, woraus man schließen könne, A habe der Arbeitsplatzzuweisung zugestimmt.

Dazu stellt die B-GBK fest, dass die Dienstbehörde vom Verdacht bzw Vorwurf einer Benachteiligung von A seit dem Ersuchen der Gleichbehandlungsbeauftragten (3. November 2003) um eine Begründung für den Vorschlag von L Kenntnis hatte. Aus dem Umstand, dass die Dienstbehörde weder auf die offensichtlich tendenziöse Begründung der Beurteilung von L eingegangen ist noch sich mit der neuen (Arbeitsplatz)Situation von A auseinandergesetzt hat, schließt die B-GBK, dass die dienstliche Situation weiblicher Bediensteter, die Karenzurlaub zur Betreuung von Kindern genommen und weiterhin Betreuungspflichten haben, dem Dienstgeber nicht gerade ein Anliegen ist (offensichtlich wird auch nicht beachtet, dass mit die Zuteilung inferiorer Arbeiten an qualifizierte Mitarbeiterinnen für den Dienstgeber wesentliche Kenntnisse und Erfahrungen verloren gehen). Vor diesem Hintergrund ist das Vorbringen von A, sie sei aus den genannten Gründen benachteiligt worden, glaubwürdig und stellt sich die Aussage von P, der Dienstbehörde sei die Problematik nicht bekannt gewesen, nur als Schutzbehauptung dar.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der „Funktion“ einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters“ eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlungen:

- 1.) Die B-GBK/Senat I empfiehlt, den ressorteigenen Frauenförderungsplan (BGBl. II Nr. 532/04) einzuhalten, insbesondere auch was die „Familiären Verhältnisse“ (§ 7) und die „Förderung des Wiedereinstieges in das Berufsleben“ (§ 9) betrifft.
- 2.) Die Beurteilungen der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber sind getrennt und abgestellt auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz durchzuführen, und erst danach ist ein Qualifikationsvergleich anzustellen.

Wien, im Juni 2005