

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert bzw. das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie sei als dienstführende Polizeibeamtin auf der PI X tätig. Auf Grund der Interessent/innensuche der Landespolizeidirektion X (LPD) vom ... habe sie sich um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten“ der PI Y, Bewertung E2a/4, beworben. Die Behörde beabsichtige die Planstelle mit ihrem Kollegen B zu besetzen. Sie glaube, auf Grund ihrer Ausbildung und ihrer dienstlichen Erfahrung mindestens gleich geeignet zu sein wie ihr Mitbewerber, und da das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen sei, hätte sie die Planstelle bekommen müssen.

Zu ihrer beruflichen Laufbahn und der von B führte die Antragstellerin aus, dass sie ... 1993 und B ... 1999 in den Exekutivdienst eingetreten sei. Aus Grund einer ... sei sie ... aus dem Polizeidienst aus- und dem ...dienst in Z beigetreten. Nach der Auflö-

sung der ... sei sie wieder (Anmerkung: laut Laufbahndatenblatt mit ...) in den Polizeidienst eingetreten. Bis ... sei sie Sachbearbeiterin (SB) an der PI Y gewesen und seit ... sei sie qualifizierte SB, Bewertung E2a/3, an dieser Dienststelle. B habe die Funktion eines qualifizierten SB bereits seit ..., wozu zu bemerken sei, dass sie ab ... bei der ... die Funktion einer ...gruppenführerin gehabt habe, die mit dem Arbeitsplatz einer/eines qualifizierten SB im Polizeibereich vergleichbar sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... die Bezug habenden Unterlagen zum Auswahlverfahren und teilte mit, dass B mit ... auf die Planstelle „eingeteilt“ worden sei, der Fachausschuss (FA) habe die beabsichtigte Besetzung der Planstelle „zur Kenntnis genommen“.

Laut Interessent/innensuche wurde neben dem Abschluss des entsprechenden Grundausbildungslehrganges Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Die persönlichen Voraussetzungen waren ein sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Selbständigkeit, Organisationsfähigkeit, soziale Kompetenz u. Ä..

Der SB/die SB und stellvertretende PI-Kommandant/Kommandantin habe den Dienststellenleiter bei allen Aufgaben zu unterstützen, delegierte Aufgaben wahrzunehmen, ihn bei Abwesenheit zu vertreten und die erforderlichen Entscheidungen zu treffen.

Auf § 11 des B-GIBG wurde hingewiesen.

Die Antragstellerin führte in ihrer Bewerbung aus (die im Antrag enthaltenen Ausführungen zur Berufslaufbahn werden nicht wieder wiedergegeben), dass sie sich bereits während ihrer Karenz xmal um Funktionen beworben habe, aber nie berücksichtigt worden sei. Nach der Karenz habe sie am ... in der PI Y ihren Dienst als SB angetreten, seit ... sei sie qualifizierte SB. Sie sei mit dem Arbeitsablauf auf dieser Dienststelle bestens vertraut, sowohl im Bereich des ...- und des ...dienstes als auch was die Tätigkeiten der dienstführenden Beamten/Beamtinnen betreffe. Sie erfülle die fachlichen und die persönlichen Voraussetzungen für die Planstelle.

Bs Bewerbung bzw. dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass er seit ... dienstführender Beamter (in ...) war und seit ... qualifizierter SB der PI Y ist. Auf Grund dieser Tätigkeiten habe er „umfangreiche Kenntnisse in der Führung von Mitarbeitern“ erworben, „umfangreiches Wissen der Rechtsmaterie“ habe er sich ebenso

angeeignet. B führte die von ihm besuchten Seminare an (ca. 50) und vermerkte, dass er an zahlreichen Großeinsätzen teilgenommen habe (z. B. ...).

Der Kommandant der PI Y führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A aus, dass sie nach der Rückkehr aus der Karenz sofort wieder für alle polizeilichen Tätigkeiten herangezogen worden sei, offensichtlich habe sie sich „professionell für den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorbereitet“. Derzeit seien ihr die Sachgebiete ... zugewiesen. Sie erledige diese Angelegenheiten zu vollsten Zufriedenheit. Ihr Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei sie sehr beliebt. Auf Grund ihres Fachwissens genieße sie hohe „dienstliche Akzeptanz“, man könne A für alle dienstlichen Belange heranziehen, sie *„erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle“*.

Zu B führte der PI-Kommandant aus, dass diesem die Sachbereiche ... zugewiesen seien. Er erledige diese Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit. Er sei ein „junger engagierter EB“, der unter Kollegen hohes Ansehen genieße. Er verfüge über ausgezeichnetes Fachwissen und sei in der Lage, dieses an die Mitarbeiter weiterzugeben. Zudem besitze er ausgezeichnete Führungseigenschaften. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, er sei unter den Kollegen sehr beliebt. B *„erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle und wäre dafür bestens geeignet“*.

Der Stadtpolizeikommandant von ... schlug B für die Besetzung der Planstelle vor, reihte A an 2. Stelle und begründete dies wie folgt: B fungiere als „...“ für die PI Y. Er verfüge über eine sehr gute Allgemeinbildung und sei vielseitig interessiert und besitze ein hohes Maß an Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein. Sein „Selbstmanagement“ und seine Organisationsfähigkeit habe er bereits unter Beweis gestellt, selbst unter Leistungsdruck arbeite er schnell und konzentriert und unter Beibehaltung des Qualitätsstandards. Er verfüge über ausgezeichnete Rechtskenntnisse, sei teamfähig und motivierend. Die persönliche und fachliche Eignung hebe sich gegenüber den anderen „Mitbewerbern“ hervor.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass die Bewerberin die längste Tätigkeit als dienstführende Beamtin vorweisen könne (nach einem weiteren Mitbewerber), auch über dienstliche Erfahrungen im ... verfüge und eine zusätzliche Ausbildung an der Verwaltungsakademie für die „Verwendungsgruppe A2 plus ‚Ressortfach Inneres‘“ absolviert habe. Die Bewerberin sei zumindest gleich geeignet wie ihre Mitbewerber.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer Vertrauensperson, dem Vorsitzenden des Dienststellenausschusses ..., sowie ... als Gleichbehandlungsbeauftragte teil. Seitens der Personalabteilung der LPD X wurde am Vortag der Sitzung mitgeteilt, dass kein Vertreter der LPD an der Sitzung teilnehmen werde, und es wurde eine ergänzende Stellungnahme, nämlich die des SP-Kommandanten von ..., übermittelt. Darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt (Feststellungen die bereits im Besetzungsvorschlag des SP-Kommandanten enthalten waren, werden nicht wiedergegeben): Als ...für die PI Y habe sich B *„als sehr guter Redner und aufgrund seines überdurchschnittlichen Wissens der verschiedensten Materien, als genialer Antwortgeber in den laufenden Diskussionen hervorgetan“*. B verfüge über überdurchschnittliche Rechtskenntnisse, die auf Grund der vielseitigen Amtshandlungen unbedingt erforderlich seien. Auf Grund seiner Verwendung als SB und qualifizierter SB der PI Y habe er umfangreiche Kenntnisse in der Führung von Mitarbeitern erworben und auf der PI Y *„effektiv unter Beweis stellen und ... auch mit Erfolg einsetzen“* können. Er habe *„im Führungsverhalten, Dienstzeit- und Dienststellenmanagement, sowie Projektmanagement das theoretische Wissen in die Praxis umgesetzt“*. Die LPD wies darauf hin, dass der SP-Kommandant *„die beiden Bewerber“* am besten beurteilen könne und für die LPD nachvollziehbar das „Mehr“ von B gegenüber A dargelegt habe. Auch der FA habe dem Vorschlag zugestimmt. Abschließend wurde darauf hingewiesen, dass B bereits einen höher bewerteten Arbeitsplatz innegehabt habe, also mit höherwertigen Aufgaben befasst gewesen sei.

In der Senatssitzung wiederholte die Antragstellerin kurz ihre Ausführungen im Antrag.

Die Senatsvorsitzende merkte an, dass in der „Zusammenfassung aller Bewerbungen“, datiert mit ..., die die Antragstellerin betreffenden Daten mit dem Jahr ... enden. Der Umstand, dass sie seit ... qualifizierte SB ist, ist aus dieser Übersicht nicht ersichtlich.

Die Fragen, ob der SP-Kommandant mit ihr ein Gespräch geführt habe bzw. ob er ihre Aufgaben auf der Dienststelle kenne, verneinte die Antragstellerin, und sie führte weiter aus, dass sie im Laufe der Zeit verschiedene Sachbereiche zu bearbeiten gehabt habe, die Zuweisung der Sachbereiche könne vom Dienststellenleiter immer wieder geändert werden.

Die Vorsitzende bemerkte, dass man aufgrund der der Antragstellerin zugewiesenen Sachbereiche, nämlich Schulverkehrserziehung und Kinderpolizeiangelegenheiten, annehmen könnte, dass der Dienststellenleiter Rollenstereotype fortsetze, indem er Frauen beispielsweise „nur“ in Bereichen wie Verkehrserziehung einsetze und Bereiche wie Asyl- und Fremdenwesen nur den Männern „zutraue“. Die Antragstellerin replizierte darauf, dass sie die genannten Sachbereiche auch schon bearbeitet habe. Sie meine, dass B ein sehr guter Beamter sei, die Gegenüberstellung der Qualifikationen sei jedoch nicht gerecht. Auf Grund des Frauenförderungsgebotes hätte ihr der Vorzug gegeben werden müssen. Zu bemerken sei, dass sie als Teilzeitbeschäftigte die gleiche Arbeit mache, wie jemand in Vollbeschäftigung.

Auf die Frage an die GBB, ob ein SP-Kommandant die Kompetenzen der Bewerber und Bewerberinnen so genau kenne wie es auf Grund des Besetzungsvorschlag des SP-Kommandanten von ...den Anschein habe, antwortete die GBB, im Normalfall habe er solche Informationen aus den Beschreibungen der jeweiligen Dienststellenleiter, es sei denn, er kenne eine/einen Bedienstete/n persönlich. In der Regel würden fast immer die Beschreibungen der Dienststellenleiter/innen übernommen.

Die Senatsvorsitzende merkte an, dass laut der Interessent/innensuche der nächste gemeinsame Vorgesetzte eine Beurteilung der Bewerbungen vorzunehmen gehabt habe. Der SP-Kommandant habe aber nur B beschrieben. Die GBB sagte dazu, dass im Normalfall der unmittelbare Vorgesetzte eine Beschreibung der Bewerber/innen abgebe und eine Person favorisiere. Wenn der SP-Kommandant, einverstanden sei, leite er den Vorschlag an die LPD weiter. Die LPD trete dann mit der Personalvertretung zusammen, die zustimme oder nicht, informelle Gespräche würden schon vorher geführt.

Die Frage, ob sie den Eindruck habe, aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht als vollwertige Mitarbeiterin gesehen oder anerkannt (worden) zu sein, bejahte die Antragstellerin, und die GBB ergänzte, dass im Falle einer Teilzeitbeschäftigung häufig davon ausgegangen werde, die Arbeitszeit sei auf 50% reduziert, die meisten Frauen bei der Polizei seien aber zu 70 bis 90% beschäftigt.

Auf die Anmerkung des Senates, dass B in seiner Bewerbung anführt habe, den Grundausbildungslehrgang für E2a absolviert zu haben und er damit quasi für die Führungsfunktion prädestiniert sei, gab die Antragstellerin an, es handle sich dabei um den „normalen“ Grundausbildungskurs. Sie habe diesen ... absolviert, B etliche

Jahre später. Es gebe natürlich immer wieder Neuerungen, man könne ihr aber wohl nicht vorwerfen, dass sie den Kurs schon Jahre vorher absolviert habe.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass in der Stellungnahme der LPD darauf verwiesen worden sei, dass B im Gegensatz zu A bereits einen höher bewerteten Arbeitsplatz auf der Dienststelle inne gehabt habe und mit höherwertigen Aufgaben befasst gewesen sei, replizierte die Antragstellerin B habe, als er auf die Dienststelle gekommen sei (...), den höherwertigen Arbeitsplatz bekommen (Anmerkung: laut dem Laufbahndaten wurde B am ... qualifizierter SB und laut der „Zusammenfassung aller Bewerbungen“ der LPD vom ... am ...).

Auf die Frage, ob bzw. weshalb damals nicht sie den höherwertigen Arbeitsplatz bekommen habe, antwortete A, der Posten sei nicht ausgeschrieben gewesen, B habe ihn einfach bekommen.

Auf die Frage, inwiefern von „höherwertigen“ Aufgaben gesprochen werden könne, antwortete die Antragstellerin, es gehe um verschiedene Sachbereiche, dazu könne man nichts Genaues sagen, da der Dienststellenleiter die Sachbereiche immer „hin und her geschoben“ habe.

Der Vorsitzende des Dienststellenausschusses führte dazu aus, dass manche Sachbereiche gemäß einer generellen Arbeitsplatzbeschreibung als qualifizierte definiert seien, beispielsweise der Bereich „...“ auf der Dienststelle In diesem Fall habe der Dienststellenleiter keine Zuordnungskompetenzen. Bei den Sachbereichen Verkehrs- und Kriminaldienst, welche auf jeder Dienststelle gleich seien, werde nicht nach Wertigkeiten differenziert.

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 ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Be-

gründung 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% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Gemäß der Interessent/innensuche wurde vom/von der (3.) Stellvertreter/in des PI-Kommandanten im fachlichen Bereich neben dem abgeschlossenen Grundausbildungslehrgang Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Eine Gegenüberstellung der bisherigen Tätigkeiten von A und B ergibt folgendes Bild: Sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin haben den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a abgeschlossen, B im Jahr ..., die Antragstellerin bereits im Jahr A versieht seit ... auf der PI YDienst, seit ... ist sie qualifizierte SB, ein Umstand der in ihrem Laufbahndatenblatt unter Punkt „II. Dienst- und besoldungsrechtliche Angaben ... Bewertung: VWGr E2a FGr 3“ und unter Punkt „III: Bisherige Verwendung ... seit ... qualifizierte Sachbearbeiterin GPI ...“ ausgewiesen ist und den auch der SP-Kommandant in seiner „konkretisierten Stellungnahme“ vom ... festhielt. Bemerkenswerter Weise fehlt diese Tätigkeit in der „Zusammenfassung aller Bewerbungen“ der LPD vom ..., die A betreffende Eintragung endet mit ..., dem Tag, an dem sie ihren Dienst an der X als „einfache“ SB mit der Bewertung E2a/2 antrat. Der Hinweis der LPD in der ergänzenden Stellungnahme vom ..., nämlich B habe im Gegensatz zu A einen höher bewerteten Arbeitsplatz auf der Dienststelle innegehabt und sei also mit höherwertigen Aufgaben befasst gewesen, ist also vollkommen unbeachtlich.

B trat Anfang des Jahres ... den Dienst an dieser Dienststelle an, laut seinem Laufbahndatenblatt bekam er den Arbeitsplatz eines qualifizierten SB mit ..., in der „Zu-

sammenfassung aller Bewerbungen“ der LPD ist dieser Umstand mit ... datiert. Die Feststellung des SP-Kommandanten, der Bewerber habe „als SB und qualifizierter(!) SB der PI ... (!)“ umfangreiche Kenntnisse in der Führung von Mitarbeitern erworben und diese dann auf der PI Yunter Beweis stellen können, ist festzuhalten, dass aus keiner der dem Senat vorliegenden Unterlagen hervorgeht, dass B bereits an der PI ... qualifizierter SB gewesen wäre, dieses Vorbringen ist daher ebenfalls irrelevant. Die in der Sitzung des Senates aufgeworfene Frage, aus welchem Grund B kurz nach Antritt seines Dienstes an der PI Y einen höherwertigen Arbeitsplatz und somit „höherwertige Aufgaben“ zugewiesen bekommen habe und nicht A, die bereits mehr als zwei Jahre auf dieser PI Dienst versah, konnte nicht geklärt werden, da kein Vertreter/keine Vertreterin der Dienstbehörde an der Sitzung teilnahm. Der Umstand, dass dem „neuen“ Bediensteten der höherwertige Arbeitsplatz „einfach“ zugewiesen wurde (wie die Antragstellerin in der Sitzung angab), ohne dass er der Bediensteten, die laut ihrem unmittelbaren Vorgesetzten die ihr zugewiesenen Angelegenheiten zu vollsten Zufriedenheit erledigt habe, zumindest angeboten worden wäre (und sie dann erst nach ca. ... Jahren einen höherwertigen Arbeitsplatz bekam), deutet nach Meinung des Senates darauf hin, dass bereits damals eine gewisse Präferenz für den Bediensteten bestand, die auf Grund der vorliegenden Unterlagen sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Zur Beurteilung des Kommandanten des PI Y (vgl. Seite 3 und 4) hält der Senat fest, dass die Ausführungen zur Bewerberin und zum Bewerber inhaltlich im Wesentlichen ident sind und aus diesen nicht zu schließen ist, inwiefern der Zusatz in der abschließenden Beurteilung von B, nämlich er wäre für die Planstelle „*bestens geeignet*“ sachlich gerechtfertigt ist

Der SP-Kommandant wiederholte in seinem Besetzungsvorschlag an die LPD einige Ausführungen des PI-Kommandanten und ergänzte sie mit Feststellungen wie z. B., der Bewerber habe sein „*Selbstmanagement und seine Organisationsfähigkeit bei seiner zielorientierten Arbeitsplanung effektiv unter Beweis gestellt*“, wobei nicht ausgeführt wurde, in welchem Zusammenhang der SP-Kommandant gerade diese Eigenschaften feststellen konnte. Auf die Qualifikationen der Bewerberin ging der SP-Kommandant nicht ein, obwohl laut der Interessent/innensuche der nächste gemeinsame Vorgesetzte eine Beurteilung der Bewerbungen vorzunehmen gehabt habe und obwohl der PI-Kommandant die Bewerberin ebenfalls sehr positiv beschrieben hatte und die gesetzliche Frauenquote im Bereich der LPD X bei weitem nicht erfüllt war

(und ist). Aus den Stellungnahmen des SP-Kommandanten geht ebenso wenig hervor, welche konkreten Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber hat und die Bewerberin nicht oder nur in geringerem Maß als der Bewerber, sodass das behauptete *„Mehr von B gegenüber A“* nicht nachvollziehbar ist. Derart allgemein gehaltene Beschreibungen wie die, B habe sich *„als sehr guter Redner und aufgrund seines überdurchschnittlichen Wissens der verschiedensten Materien, als genialer Antwortgeber in den laufenden Diskussionen hervorgetan“* stellen sich für den Senat als Leerformeln dar und sind nicht geeignet, den Senat von der besseren Qualifikation eines Bewerbers (oder auch einer Bewerberin) zu überzeugen. Das Gleiche gilt für die Feststellung, B habe *„im Führungsverhalten, Dienstzeit- und Dienststellenmanagement, sowie Projektmanagement das theoretische Wissen in die Praxis umgesetzt“*, da nicht dargelegt wurde, inwiefern B im „Dienststellenmanagement“ und im „Projektmanagement“ ein Plus gegenüber der Bewerberin hat. Schließlich weist der Senat darauf hin, dass auch die Gleichbehandlungsbeauftragte ... kein „Plus“ von B gegenüber der Antragstellerin erkennen konnte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) Y“ eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG darstellt.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt der LPD X, ihre Führungskräfte mit dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG vertraut zu machen.

Wien, Jänner 2016