„A wurde im Zuge der Zusammenführung der Wachkörper und der damit verbundenen organisatorischen Änderungen im Bereich der Bundespolizeidirektion Innsbruck mit Wirksamkeit 1. März 2006 mit einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 1, im … betraut. Dieser Arbeitsplatz ist inhaltlich sowohl vom Tätigkeitsbereich als auch vom Verantwortungsbereich mit dem von ihr bisher inne gehabten Arbeitsplatz vergleichbar. Vor dieser Organisationsänderung hatte A ebenfalls einen Arbeitsplatz im … in der Verwendungsgruppe A2, jedoch in der Funktionsgruppe 2, …, inne.

…….. Die Abberufung von A von ihrem alten Arbeitsplatz wurde erforderlich, da sich dieser auf Grund einer Organisationsänderung im Bereich der BPD Innsbruck, die wiederum auf Grund der im Jahr 2005 umgesetzten Wachkörperreform notwendig wurde, entsprechend verändert hat. …..

Die organisatorischen Änderungen führten … zur Auflassung … von vor dem 1.7.2005 bestehenden Arbeitsplätzen. Um den angeführten Vorgaben auch angesichts der Reduktion der vorhandenen A2 Arbeitsplätze von 13 auf 11 nach der Organisationsänderung gerecht zu werden sowohl einen effizienten Personaleinsatz zu gewährleisten als auch jeder/jedem Mitarbeiterin/Mitarbeiter einen sozial adäquaten Arbeitplatz in der neuen Organisation zuweisen zu können, wurde im Bereich der Sicherheitsbehörden, darunter auch für die BPD Innsbruck, eine Interessentensuche gemäß § 7 B-GlBG durchgeführt. Da die Abberufungen von den bisherigen Arbeitsplätzen Folge der … Organisationsänderungen waren und dementsprechend gemäß den einschlägigen gesetzlichen Regelungen des Beamtendienstrechtsgesetzes (§§ 38, 40 BDG) amtswegig mittels Bescheid erfolgten, mussten bei den Neubetrauungen nicht nur die entsprechenden Bestimmungen des BDG und des B-GlBG sondern auch die einschlägigen Entscheidungen der Judikatur (BerK, VwGH) beachtet werden.

Dementsprechend waren bei den Neubetrauungen neben der besten persönlichen und fachlichen Qualifikation auch folgende Kriterien zu beachten:

- Persönliche, familiäre und soziale Verhältnisse
- Versetzung auf einen gleichwertigen bzw. wenn dies nicht möglich auf einen sozial adäquaten Arbeitsplatz (zu beachten ist nicht nur die Funktionsgruppe sondern auch die konkrete Eignung, das Können, Wissen, Ausbildung und Erfahrung) Ausnahme: Wichtigeres dienstliches Interesse steht Betrauung mit einem gleichwertigen bzw. sozial adäquaten Arbeitsplatz entgegen

- Vergleich des Inhaltes der Aufgaben des neuen Arbeitsplatzes mit dem Inhalt der Aufgaben des alten Arbeitsplatzes

Im Zuge einer … InteressentInnensuche hat sich A für folgende Arbeitsplätze … beworben:

1.) Leitung des … (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3)
2.) Leitung des … (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5)
3.) Referat (…) des … (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3)

Mit diesen Arbeitsplätzen wurden die nachfolgend angeführten Beamten betraut, die unter Beachtung der obigen Kriterien dafür als am besten geeignet befunden wurden. Die mit den Arbeitsplätzen betrauten Beamten wurden alle auf Grund ihrer fachlichen und persönlichen Eignung als am besten geeignet befunden.

Ad 1. Leitung des … (VGr. A2, FGr. 3):

Mit Zustimmung des Dienststellenausschusses … wurde … mit der Leitung des … betraut. …..

Im Bereich der BPD Innsbruck sind drei Arbeitsplätze der VGr. A2, FGr. 3, vorhanden, wobei nach Umsetzung der Organisationsänderung ein Arbeitsplatz mit einer Frau und zwei Arbeitsplätze mit einem Mann besetzt sind, die allesamt als am besten geeignet für die Ausübung dieser Funktionen befunden worden sind.

Ad 2. Leitung des … (VGr. A2, FGr. 5)

Mit Zustimmung des Dienststellenausschusses … wurde … mit der Leitung des … betraut. …..

Auf die Ausführungen betreffend die Qualifikation von … und … wird verzichtet, da A in der Sitzung der B-GBK erklärt, diese Arbeitsplatzbesetzungen seien für sie nachvollziehbar.

Bemerkt wird, dass im Bereich der BPD Innsbruck zwei Arbeitsplätze der VGr. A2, FGr. 5, vorhanden sind, wobei nach Umsetzung der Organisationsänderung ein Arbeitsplatz mit einer Frau und ein Arbeitsplatz mit einem Mann besetzt ist, die allesamt als am besten geeignet für die Ausübung dieser Funktionen befunden wurden.

Ad 3. Referat (…) des … (VGr. A2, FGr. 3):

Mit Zustimmung des Dienststellenausschusses wurde B mit der Funktion eines Referenten für die … der … Abteilung betraut.

B wurde …. mit … in die Verwendungsgruppe A2 ernannt. Gleichzeitig wurde er mit der Funktion eines Referenten im … mit der speziellen Aufgabe der Leitung der … betraut, wobei mit dieser Funktion auch die Stellvertretung der Leitung … verbunden

war. B verfügt … über eine mehr als 29jährige Erfahrung im Bereich des … wobei er während der letzten … Jahre auch Führungsverantwortung in diesem Bereich als stellvertretender Leiter wahrgenommen hat. Durch diese Leitungsfunktion, die er zur vollsten Zufriedenheit der Behörde wahrgenommen hat, war er auch ständig in alle Entscheidungsprozesse das … betreffend eingebunden.
Der Arbeitsplatz … ist inhaltlich, vom Tätigkeitsbereich und vom Verantwortungsbereich mit dem von B bisher inne gehabten Arbeitsplatz vergleichbar und es bestand auf Grund seiner besseren Eignung gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern keine Veranlassung, ihn nicht mehr damit zu betrauen.
…
Im Vergleich mit den oben angeführten Mitbewerbern, die schlussendlich mit diesen Funktionen betraut wurden, wurde A am … in die Funktionsgruppe A2 (ernannt), wobei sie mit diesem Tag auch mit der Funktion einer Referentin im …, betraut wurde. Mit Wirksamkeit vom … wurde sie schließlich mit der Funktion einer … betraut.
Da A mit keinem der von ihr beworbenen Arbeitsplätze aus oben angeführtem Grund (bessere Eignung anderer Bewerber) betraut werden konnte, musste sie von der Behörde in Anbetracht ihrer Eignung und der Erfordernis der Zuweisung eines gleichwertigen bzw. eines sozial adäquaten Arbeitsplatzes von Amts wegen in jene Beurteilung mit einbezogen werden, die ihren bisherigen Verwendungen inhaltlich und der Bewertung nach am Nächsten kam. Diesbezüglich wurde, wie im Bescheid ersichtlich, ein Vergleich mit allen zur Verfügung stehenden A2 Arbeitsplätzen im Bereich der BPD Innsbruck durchgeführt.
Da für die höherwertigen A2 Arbeitsplätze, für die sich A nicht beworben hatte, durchwegs besser geeignete Bewerberinnen und Bewerber vorhanden waren, wurde A mit dem Arbeitsplatz einer Referentin (…) im … (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 1) betraut. Dieser Arbeitsplatz ist, wie bereits angeführt, inhaltlich, was sowohl den Tätigkeitsbereich als auch den Verantwortungsbereich betrifft, mit ihrem bisher inne gehabten Arbeitsplatz vergleichbar.
Nachfolgend eine kurze Darstellung über die Betrauungen von A2 Beamtinnen und Beamten im Bereich der BPD Innsbruck:
…. Wie aus dieser Auflistung (die entsprechende Tabelle wird nicht wiedergegeben) ersichtlich, waren vor der Organisationsänderung von den 13 A2 Arbeitsplätzen im Bereich der BPD Innsbruck 5 mit Frauen besetzt (38,46 %). Nach Umsetzung der

Organisationsänderung sind von 11 A2 Arbeitsplätzen 5 mit Frauen besetzt (45,45 %). Diese verteilen sich auf die Funktionsgruppen folgendermaßen:
A2/5 1 Frau von 2 APl. = 50 %
A2/4 1 Frau von 2 APl. = 50 %
A2/3 1 Frau von 3 APl. = 33,33 %
A2/2 1 Frau von 3 APl. = 33,33 %
A2/1 1 Frau von 1 APl. = 100 %
Abschließend wird noch angemerkt, dass A Berufung gegen den Bescheid der BPD Innsbruck über die qualifizierte Verwendungsänderung vor der Berufungskommission (BerK) beim Bundeskanzleramt erhoben hat. Mit Bescheid der BerK vom …, hat diese den Bescheid der BPD Wien gemäß § 66 Abs. 2 AVG behoben und die Angelegenheit zur neuerlichen Verhandlung und Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde I. Instanz verwiesen. Begründend führte die BerK an, dass es die Behörde unterlassen hat, die konkreten Auswirkungen der Organisationsänderung auf den alten Arbeitsplatz von A im Bereich des … darzulegen. Insofern könne nicht geprüft werden, ob sich ein erheblicher Teil der Aufgaben des alten Arbeitsplatzes (25 %) geändert habe, die eine qualifizierte Verwendungsänderung und somit eine Abberufung rechtfertigte. Sollte dies nicht der Fall sein, komme laut BerK eine Verwendungsänderung nicht in Betracht, sondern wäre diese Frage in einem bewertungsrechtlichen Verfahren zu lösen. Das Verfahren befindet sich durch diese Entscheidung wieder in seinem Ausgangsstadium und wird dzt. von der BPD Innsbruck geprüft, ob eine 25prozentige Änderung des alten Arbeitsplatzes von A durch die Organisationsänderung tatsächlich vorliegt.“

In der Sitzung der B-GBK am … führt A zur Frage, auf welchen der drei genannten Arbeitsplätze sich ihre Beschwerde beziehe, aus, die Besetzung der Stellen Leiter/in des … und … sei für sie noch nachvollziehbar. Ihre Beschwerde richte sich in erster Linie gegen die Besetzung der Referatsleitung …. Als sie diese Stelle geleitet habe, sei sie die unmittelbare Vorgesetzte von B, dem jetzigen Leiter, gewesen, sie könne daher beurteilen, dass er nicht so gut qualifiziert sei wie sie. Sie habe sich bereits … um die Leitung beworben. Damals sei B, obwohl er schon seit … Jahren in der … gearbeitet habe, für die Leitung nicht qualifiziert gewesen, und heute sollte er „auf einmal“ besser qualifiziert sein als sie. Sie behaupte, er sei bei der jetzigen Besetzung bevorzugt worden, weil er ein Mann ist.

Auf die Frage, ob ihr mitgeteilt worden sei, wo ihre Defizite liegen, antwortet A mit Nein.

Der Vertreter der BPD Innsbruck … verweist auf die schriftliche Stellungnahme (des BMI) und führt aus, dass aufgrund der Reform im Oktober 2005 alle Arbeitsplätze neu ausgeschrieben werden mussten. Die BPD Innsbruck sei in die Bewertung der Arbeitsplätze nicht involviert und selbst überrascht gewesen, dass der Arbeitsplatz von A abgewertet worden ist, das diesbezügliche Dienstrechtsverfahren sei noch nicht beendet. Bei der Neubesetzung der Arbeitsplätze habe man auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geachtet. Im Bereich der A2/5- und der A2/4-Planstellen sei der Anteil von männlichen und weiblichen Bediensteten gleich hoch. Im Bereich der A2/3-Planstellen betrage der Frauenanteil nur 33 %. Die Leitung des … sei mit A2/3 bewertet gewesen, mit der Reform sei eine Aufwertung auf A2/4 erfolgt. Der Arbeitsplatz von B im … habe die Bewertung A2/1 gehabt, er sei auf A2/3 aufgewertet worden. Die Neubewertung sei für die Behörde nicht nachvollziehbar, denn es habe sich im Bereich des … durch die Reform „nicht die geringste Änderung ergeben“. Eine Begründung für die Bewertungen habe die Behörde in Innsbruck nicht bekommen. A sei schon länger in A2 als B, sie sei auch als Leiterin des Referates … die Vorgesetzte von B (A3) gewesen. Da er aber 25 Jahre Sachbearbeiter in der „relativ schwierigen“ … sei, sei die Behörde zu dem Ergebnis gekommen, dass er mehr Erfahrung habe. Nicht einzusehen sei, dass der Arbeitsplatz von A der am schlechtesten bewertete Arbeitsplatz in der gesamten Behörde sei, denn inhaltlich habe sich an dem Arbeitsplatz nichts geändert.

Der Vertreter des BMI … führt aus, sowohl A als auch B haben den Arbeitsplatz bekommen, den sie vor der Reform inne gehabt haben. Mit der Abwertung des Arbeitsplatzes von A sei die Zentralstelle „auch nicht glücklich“. Es sei aber zu bemerken, dass, wenn der Arbeitsplatz nicht B zugewiesen worden wäre, man „jetzt wegen einer Altersdiskriminierung hier sitzen würde“.

Auf die Frage, ob der Arbeitsplatz … bei allen BPD gleich bewertet sei, antwortet der Vertreter des BMI, im Wesentlichen ja, doch komme es darauf an, ob es sich um eine kleine, eine mittlere oder um eine große Behörde handle.

Auf die Frage, inwiefern man mit dieser Bewertung die Fürsorgepflicht wahrgenommen habe, antwortet der Vertreter des BMI, die Bewertungen seien im BKA vorgenommen worden. Im konkreten Fall sei man gerade dabei, ein Gutachten des BKA betreffend Änderungen der Aufgaben des Arbeitsplatzes einzuholen.

Der Vertreter der BPD Innsbruck führt aus, die Behörde sei der Meinung, dass sich der Arbeitsplatz nicht einmal zu 10 % geändert habe, schon gar nicht zu mehr als 25 %. Man habe gemeinsam mit dem Vertreter des BMI eine Arbeitsplatzbeschreibung erstellt, diese werde dem BKA zur Prüfung einer Bewertung mit A2/2 übermittelt. Nach Ansicht der Behörde müsste der Arbeitsplatz mindestens mit A2/2 bewertet werden.

Auf die Frage der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI …, wie viele Bewerber/innen es für den Arbeitsplatz von A gegeben habe, antwortet der Vertreter der BPD Innsbruck, es habe sich niemand beworben, auch A nicht. Es sei ja logisch, dass sich niemand um einen derart schlecht bewerteten Arbeitsplatz bewirbt.

Die AG-Vorsitzende weist darauf hin, dass, wenn man B den Arbeitsplatz von A zugewiesen hätte, sich seine Situation nicht verschlechtert, die Situation von A sich aber gebessert hätte.

Der Vertreter der BPD Innsbruck sagt dazu, die Tendenz der Behörde sei gewesen, Mitarbeiter/innen dort zu verwenden, wo sie bisher verwendet worden seien.

Auf die Frage, ob er der Meinung sei, dass A die Aufgaben des Arbeitsplatzes im … nicht so gut bewältigen könne wie B, antwortet der Vertreter der BPD Innsbruck, er sei der Meinung, dass B die größere Erfahrung habe, weil er eben .. Jahre in der … gearbeitet habe.

Auf die Frage an den Vertreter der BPD Innsbruck, ob er B zutraue, die Tätigkeit eines … auszuüben, antwortet er, wenn er diese Arbeit jetzt machen müsste, wäre eine Einschulung von einem Jahr notwendig. Es werde mit „hochkomplizierten EDV-Systemen“ gearbeitet, man müsse die einschlägigen Vorschriften kennen usw. Der Verteter der BPD Innsbruck führt weiter aus, B werde im Juni nächsten Jahres in Pension gehen, dann werde die Stelle neu ausgeschrieben, und seiner Meinung nach habe A „hervorragende Chancen“, diese Stelle zu bekommen. Eine Garantie für die Arbeitsplatzzuteilung könne er natürlich nicht abgeben.

Der Vertreter des BMI weist noch einmal darauf hin, dass der Arbeitsplatz … einer neuen Bewertung unterzogen werde.

Die AG-Vorsitzende führt aus, die BPD Innsbruck habe ihr keinen Laufbahndaten- bzw. Qualifikationsvergleich übermittelt. Man habe immer nur mit der größeren Erfahrung von B argumentiert und auch damit, dass er im nächsten Jahr in Pension gehen werde und es nicht sinnvoll sei, ihm einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen. Zur Ver-

wendung von A nach der Pensionierung von B sei zu bemerken, dass die BPD Innsbruck einen Kollegen in der Verwendungsgruppe A2 karenziert und die Dauer der Karenz mit dem Pensionsantritt von B und mit der Notwendigkeit der Nachbesetzung begründet habe.
Der Vertreter der BPD Innsbruck sagt dazu, der besagte Kollege sei im „Planstellenpool“, das heißt, er habe keinen Arbeitsplatz gehabt, er habe deshalb eine Stelle beim Unternehmen X angenommen. Im Falle seiner Rückkehr, müsse er sich, wie alle anderen allfälligen Bewerber/innen auch, selbstverständlich einem Auswahlverfahren unterziehen.

Am Ende der Befragung hält die Vorsitzende der B-GBK fest, dass man im BMI und im BKA bemüht sei, den Arbeitsplatz von A von A2/1 auf mindestens A2/2 aufzuwerten. Der Vertreter der BPD Innsbruck sagt noch einmal, dass A die „erste Kandidatin“ sein werde, wenn B in Pension geht, schon „um der Erfüllung der Frauenquote gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz genüge zu tun.“

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 § 11c B-GlBG („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 40% 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 ei-

nes Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 der BPD Innsbruck bzw des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Festgehalten werden kann, dass im Bereich der Verwendungsgruppe A 2, Funktionsgruppe 2 und 3, Frauen unterrepräsentiert sind, dh der Frauenanteil nicht 40% beträgt. Dem entsprechend hat die Interessent/innensuche auch den Hinweis enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besondere Berücksichtigung finden würden. Die Behörde hat aber einen Vergleich der Qualifikationen im Sinne des § 11c B-GlBG, nämlich eine Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung und Gegenüberstellung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers nicht angestellt. -In der schriftlichen Stellungnahme des BMI an die B-GBK wird die Entscheidung zu Gunsten von B im Wesentlichen mit dessen …-jähriger Erfahrung in der … und dessen Führungsverantwortung in den letzten … Jahren als Leiter dieser Stelle und als stellvertretender Leiter des … argumentiert.
A hat im Jahr … die Leitung der … übertragen bekommen, sie ist damals, obwohl B bereits seit … Jahre in diesem Bereich gearbeitet hat, als besser geeignet erachtet worden. Im … hat A die Stelle einer … angenommen, B hat mit … die Leitung der … übernommen. Es darf also angenommen werden, dass A, hätte sie nicht den Arbeitsplatz gewechselt, Leiterin der … geblieben und jetzt wieder mit diesem Arbeitsplatz betraut worden wäre. Dass an der Eignung von A für diesen Arbeitsplatz kein Zweifel besteht, ergibt sich auch aus der Aussage vom Vertreter der BPD Innsbruck, A habe „hervorragende Chancen“, die Stelle nach der Pensionierung von B zu bekommen.
Die B-GBK kommt mangels der Darlegung der besseren Eignung von B und aufgrund des Umstandes, dass A bei der Besetzung der Stelle vor … Jahren der Vorzug gegeben worden ist, zu dem Ergebnis, dass jedenfalls gleiche Eignung der beiden Bediensteten gegeben ist.

Durch die Betrauung von B mit der Leitung des Referates … hat die Behörde gegen das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GlBG iVm § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) verstoßen.

Der Vollständigkeit halber darf angemerkt werden, dass der Eindruck besteht, dass die „Persönliche(n), familiäre(n) und soziale(n) Verhältnisse“ nicht - wie in der Stellungnahme ausgeführt (Seite 4) – „neben“(!), sondern vor „der besten persönlichen und fachlichen Qualifikation“ Beachtung gefunden haben.

Empfehlungen:

Es wird dringend empfohlen:

1.) den Arbeitsplatz von A mit mindestens A2/2 zu bewerten,
2.) bei der Nachbesetzung der Planstelle nach der Pensionierung von B einen sorgfältigen und objektiven Qualifikationsvergleich zwischen allfälligen Bewerbern und A anzustellen,
3.) für qualifizierte Mitarbeiterinnen Karrierepläne zu erarbeiten, um Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen.

Wien, im März 2007