

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

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 Funktion eines Gruppenführers/einer Gruppenführerin beim Landeskriminalamt (LKA) X, Assistenzdienst, AB LKA X (X), X, in der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Gruppenführerin beim LKA X, Assistenzdienst, AB LKA X (X), X, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von Rechtsanwalt ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Sie sei seit ... in der Gruppe „X“ (seit ... „...“) als stellvertretende Gruppenführerin tätig, wobei sie aufgrund der Pensionierung der vormaligen Gruppenführerin seit ... interimistisch als Gruppenführerin verwendet worden sei. Als über ...jährige Stellvertreterin der Gruppenführerin habe sie (A) sich um die ausgeschriebene Stelle beworben. Vor ... sei sie bereits als stellvertretende Gruppenführerin betraut und tätig gewesen, habe daher in unterschiedlichen Bereichen Erfahrungen in Führungspositionen erwerben können und sei ihren Aufgaben stets tadellos nachgekommen. Sie habe die in der Ausschreibung verlangten Voraussetzungen „mehr als erfüllt,“ wodurch sie nicht nur hoch qualifiziert, sondern gegenüber den anderen Bewerbern/innen auch die Bestqualifizierte gewesen sei.

Mit ... sei B mit der Funktion der Gruppenführerin betraut worden, obwohl diese die Qualifikationen, die sie (A) erbracht habe, jedenfalls nicht erbringen könne. Sie (A) sei zusätzlich in der Dienstführung für den gesamten Assistenzbereich (AB) mit ... Abteilungen tätig und zuständig gewesen, wobei dieser Aufgabenbereich einer sehr hohen Qualifikation bedürfe. B sei im AB vor ihrer Bestellung nie in einer Führungsposition tätig und nicht mit den einschlägigen Aufgaben vertraut gewesen.

B sei nur deshalb mit der Gruppenführung betraut worden, weil sie jünger als sie (A) sei.

Dem Antrag von A waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung; Bewerbung und Laufbahndatenblatt von A; Absageschreiben der LPD X.

Dem Laufbahndatenblatt sowie der Bewerbung von A ist zu entnehmen, dass sie ... geboren, im ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden sei. Von ... bis ...sei sie stellvertretende Gruppenführerin im Kriminalkommissariat ..., Gruppe ... gewesen. Von ... bis ... sei sie als qualifizierte Sachbearbeiterin im LKA X, AB X, „Gruppe X“ eingeteilt gewesen und versehe ebendort seit ... als stellvertretende Gruppenführerin ihren Dienst. Außerdem seien im Laufbahndatenblatt einige Fort- und Ausbildungen, Vortragstätigkeiten, Belobigungen sowie die Mitwirkung an Projekten aufgelistet.

Die Stellenausschreibung für die Funktion eines Gruppenführers/einer Gruppenführerin beim LKA X, Assistenzdienst, AB LKA X (X), X, umfasst folgende Voraussetzungen, Aufgaben und Anforderungen:

→ Voraussetzungen:

- „Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe E2a
- *mindestens 2-jährige Praxis auf einer Polizeidienststelle (auch in Verwendung als E2b)*

- *Absolvierung der vom Dienstgeber auf diesen Arbeitsplatz vorgesehene Aus- und Fortbildungen*
- *Absolvierung des Führungskräfteseminars*
- *eine unbeanstandete dienstliche Laufbahn“*

➔ Aufgaben:

„Administrativer Bereich/Evaluierung:

- *Kommunikation mit der Leitung und Führungsunterstützung des Assistenzdienstes in Bezug auf Personalangelegenheiten*
- *Führung der Gruppe in psychologischer Hinsicht und Motivation der Gruppenmitglieder*
- *Schulung der Gruppenmitglieder*
- *Durchführung der Diensteinteilung*
- *Zuweisung der Akten und Aufgaben an die Gruppenmitglieder*
- *Kontrolle und Abzeichnung von Akten und deren diesbezügliche Administration im PAD*
- *Erstellung der Statistiken für die Gruppe*
- *Vorsorge für Nachrichten- und Einsatzmittel*
- *Mitwirkung an der ...polizeilichen Medienarbeit in Zusammenhang mit dem Büro ...*
- *Möglichst optimale Führung der Fachgruppe in Hinblick auf Diensteinteilung, Arbeitsaufteilung, Schulung und Beratung der Gruppenmitglieder*
- *Übernahme aller Führungs-, Kommunikations- und Motivationsaufgaben der AD und AB Leitung während deren Abwesenheit*
- *Mitwirkung an der Umsetzung der notwendigen Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung*
- *Bedachtnahme auf termingerechte Erledigung der zugeteilten Aufgaben und Akte*
- *Kommunikation zwischen Leitendem Beamten, AD Leitung, AB-Leiter und den Gruppenmitgliedern in Hinblick auf alle Informationen, die für die laufende Dienstverrichtung relevant sind*

Ressourcensteuerung:

- *Auskunftserteilung gegenüber den Gruppenmitgliedern*
- *Zuteilung von Akten und Erteilungen von Weisungen über die zu vollziehenden Arbeiten an die Gruppenmitglieder*
- *Überwachung und Kontrolle der Tätigkeiten der einzelnen Gruppenmitglieder und Erteilung von Weisungen über die zu vollziehende Arbeit*
- *Erstellung von Dienstplänen und Aufteilung allfälliger Nebendienste*
- *Kommunikation mit der Leitung und Führungsunterstützung des Assistenzdienstes in Bezug auf Personalangelegenheiten*
- *Mitwirkung an der Entscheidungsfindung und Planung von operativen Einsätzen*

- *Wirtschaftliches, sparsames und effizientes Umgehen mit technischem Equipment und technischen Hilfsmitteln*
- *Marktbeobachtungen von sicherheitstechnischen Entwicklungen*

Operative Tätigkeiten:

- *Erledigung der eigenen Akten*
- *Führung von Amtshandlungen und Unterstützung des stv. Gruppenführers bei der Führung von Amtshandlungen, sofern diese nicht von der Leitung des AD (E1) erfolgt*
- *Kommunikation mit der Leitung des Assistenzdienstes in Bezug auf Amtshandlungen*
- *Kommunikation mit anderen Organisationseinheiten der LPD X im Hinblick auf gruppeninterne Angelegenheiten bzw. Amtshandlungen sowie mit Organisationseinheiten ressortfremder Behörden im Zuge der Erhebungstätigkeit*
- *Mitwirkung an der Führung von Amtshandlungen, sofern diese nicht vom E1-Beamten des Assistenzdienstes erfolgt sowie Leitung und Mitwirkung an der Koordination von ...polizeilichen Analysen und Lagebildern in Bezug auf die unterschiedlichsten ...formen*
- *Kommunikation mit allen für die X und die ... notwendigen Ansprechpartnern*
- *Mitwirkung an der Koordination und Durchführung der ...prävention*
- *Mitwirkung an der Koordination und Durchführung von Spezialberatungen*
- *Durchführen von Vorträgen, Veranstaltungen, Schulungen und Projekten*
- *Projektbezogene Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern*
- *Vernetzung mit sozialen Institutionen und NGOs*
- *Teilnahme an Projekten im Rahmen der X und ...*
- *... Öffentlichkeitsarbeit, Information der Bevölkerung in allen Deliktsbereichen“*

➔ Anforderungen:

- *„Vertretung des AB-Leiters in dessen Abwesenheit*
- *Überwachung und Kontrolle der Tätigkeiten der einzelnen Gruppenmitglieder, insbesondere im Hinblick auf die Raschheit und Effizienz bei der Erledigung ihrer Aufgaben*
- *Aktenzuweisung an die Mitarbeiter*
- *Erstellung des Dienstplanes inklusive Aufteilung allfälliger Nebendienste*
- *Führung und Administration der EDD und des ePEP inklusive der täglichen Standeskontrolle*
- *Meldung allfälliger Missstände*
- *Erteilung von Weisungen über die zu vollziehenden Arbeiten an die Gruppenmitglieder*
- *Führung von Gruppenamtshandlungen, sofern diese nicht durch den AB Leiter oder durch die Leitung des LKA-AD (E1) erfolgen*
- *Mitwirkung bei größeren Amtshandlungen, Unterstützung des AB Leiters bei der Führung solcher Amtshandlungen*
- *Kontrolle und Abzeichnung von Akten und deren diesbezügliche Administration im PAD*

- *Führung der gesamten Gruppe in psychologischer Hinsicht und Motivation der Gruppenmitglieder*
- *Vernetzung mit anderen Dienststellen und Organisationseinheiten*
- *Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Dienstbesprechungen*
- *Öffentlichkeitsarbeit in entsprechenden Anlassfällen*
- *Unterstützung des Fachbereichsleiters bei der ... Medienarbeit in Zusammenarbeit mit dem Büro ...*
- *Teilnahme an diversen Arbeits- und Steuerungsgruppen*
- *Auskunftserteilung gegenüber den Gruppenmitgliedern*
- *Verantwortung für die Erstellung der Statistiken/Analysen in der Gruppe*
- *Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter bei der Erledigung von schwierigen Arbeitsabläufen*
- *Erstellung des fachspezifischen Designs von Schulungs- und Informationsveranstaltungen“*

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Landespolizeidirektion (LPD) X am ... ihre Stellungnahme und führte dabei im Wesentlichen Folgendes aus:

Neben A und B hätten sich ... weitere Personen fristgerecht um die bekanntgemachte Funktion beworben, wodurch nach Erstellung eines tabellarischen Laufbahnvergleiches das LKA X um eine begründete Stellungnahme jedes einzelnen Bewerbers ersucht worden sei und dem Fachausschuss der LPD X (FA) die Namen bekannt gegeben worden seien.

Der Leiter des Assistenzdienstes und stellvertretender Leiter des LKA X, ..., habe sich für B ausgesprochen, ebenso der im Dienstweg befasste Leiter des LKA X, ... Der Dienststellenausschuss bei der Landeskriminalamt-... habe diesem Besetzungsvorschlag ebenfalls zugestimmt. In Vertretung von Landespolizeivizepräsident ... sei der stellvertretende Leiter des Geschäftsbereichs X, ..., auch mit dem Besetzungsvorschlag zugunsten von B einverstanden gewesen. Weder der FA noch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) hätten dagegen einen Einwand erhoben.

B sei daher mit Wirksamkeit vom ... auf die gegenständliche Position betraut worden.

B sei ... Jahre alt, habe vor circa ... Jahren ihren Dienst angetreten und sei von ... bis ... als uniformierte Exekutivbedienstete dem Stadtpolizeikommando (SPK) ... und SPK ... zugeteilt gewesen. Beim SPK ... sei sie nach Absolvierung des E2a-Lehrganges ... von ... bis ... als Dienstführende und anschließend als Hauptsachbearbeiterin in der ... tätig gewesen, ehe sie von ... bis ... als Spezialfachbearbeiterin ihren Dienst versehen habe. Im ... habe sie auf eigenen Wunsch unter Verzicht auf ihre Bewertung zum LKA AB X, X, Gruppe X, als qualifizierte Sachbearbeiterin gewechselt, wo sie im ... in die Gruppe ... und von ... bis ... in die Gruppe ... gewechselt sei. Von ... bis ... sei sie der LPD X, Büro ..., Referat ... zugeteilt gewesen. Seit ... sei sie wieder dem LKA AB X, X, Gruppe ..., zugewiesen.

A sei ... Jahre alt und seit etwa ... Jahren als Kriminalbeamtin im Dienst. Von ... bis ... sei sie als zivile Exekutivbedienstete den Kriminalbeamtenabteilungen ..., ... und ... zugeordnet gewesen, ehe sie nach Absolvierung des Grundausbildungslehrgangs von ... bis ... den ... und ... zugeteilt gewesen sei. ... sei sie in der Landeskriminalamt-... als stellvertretende Gruppenführerin für den Bereich ... und ... als qualifizierte Sachbearbeiterin im LKA AB X, X, Gruppe X ernannt worden. Seit ... sei sie die stellvertretende Gruppenführerin in der X.

Bei isolierter Betrachtung der zurückgelegten Jahre als dienstführende Beamtin und der Gesamtdienstzeit erscheine A im Vorteil. In Bezug auf Fachkompetenz, persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz sowie Führungskompetenz sei die Dienstbehörde vollinhaltlich dem Besetzungsvorschlag des Leiters des Assistenzdienstes und stellvertretenden Leiters des LKA X gefolgt.

A weise die Absolvierung von regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen, Mitwirkung im Projektraum und Belobigungen auf. Sie habe präventionsrelevante Vortragstätigkeiten, insbesondere ...prävention in Schulen, zur Zufriedenheit der Führung und der Schulen geleistet, bis diese eingestellt worden seien. Daraufhin habe A den Wechsel auf andere Präventionsgebiete abgelehnt und trotz Aufforderung, selbst gern zu bearbeitende Tätigkeiten zu finden, sei dies großteils ergebnislos geblieben. Fallweise habe sie Elternvorträge gehalten und nach Teilnahme der leitenden Beamtin sei verfügt worden, dass sie (A) Vorträge nicht mehr allein durchführen solle, da sich fachliche Lücken erkennen lassen habe, A nicht auf Fragen eingegangen sei und keine elektronische Unterstützung ihres Inputs verwendet habe. A beschäftige sich hauptsächlich mit organisatorischen Tätigkeiten, sie plane, teile Mitarbeiter für Veranstaltungen ein und erledige sämtliche bürokratische Angelegenheiten der Gruppe. Dies sei eine Stärke der Beamtin und sie erledige die Arbeit verlässlich, genau und pünktlich. Der AB X-Leiter habe ihr organisatorische Tätigkeiten wie Erstellung von Kommandierungen, Listenüberprüfungen und Aussendungen übertragen. Eine sachbezogene Vertretung der Gruppe X könne wegen mangelnder Fachkompetenz von ihr nicht wahrgenommen werden, daher nehme sie weder an Arbeitsgruppen teil, noch vertrete sie den AB X oder ihre Gruppe bei Projekten und Besprechungen. Diese Aufgabe müsse von „qualifiziertesten Sachbearbeitern“ erledigt werden.

Das Vorhandensein der notwendigen fachlichen Kompetenz und Qualifikation für die Spezialführungsfunktion in der Gruppe X werde A seitens ihrer leitenden Vorgesetzten abgesprochen, auch sei ihre Autorität aufgrund nicht ausreichender fachlicher Unterstützung gegenüber den Mitarbeitern nur in eingeschränktem Ausmaß vorhanden.

Demgegenüber weise B ausgezeichnetes Wissen, außerordentliche Motivation und großes Engagement auf, sie sei gewissenhaft, genau, erledige sämtliche Arbeiten zeitgerecht und mit hoher Qualität, treffe bei den Mitarbeitern „den richtigen Ton,“ könne gut motivieren und sei fachlich sowie persönlich hoch angesehen. Sie habe eine Vielzahl an Aus- und Fortbildungen absolviert, an Projekten mitgewirkt, sei mehrmals belobigt worden und als Vortragende bei

unzähligen Institutionen und Veranstaltungen tätig. Sie habe in der X in den Bereichen ...prävention, ..., ..., ... sowie in der ...prävention für die Zielgruppe ... gearbeitet und zahlreiche Aus- und Fortbildungen, auch auf eigene Kosten und in ihrer Freizeit, absolviert. Sie sei als Arbeitsgruppenleiterin maßgeblich an der Erstellung des Programms „...“ verantwortlich gewesen und unter anderem Trainerin bei den österreichischen Ausbildungen für Präventivbedienstete und Mitglied im Fachzirkel ... zur Qualitätssicherung im Projekt „...“. Ein besonderes Anliegen sei ihr die Situation besonders schützenswerter Gruppen wie Frauen und Randgruppen, daher sei sie intensiv mit diversen Communities vernetzt. Zudem habe sie immer wieder innovative Ideen. Auch ihre organisatorischen Fähigkeiten seien sehr gut ausgeprägt und die Vertretung der Gruppenführung ... habe bei Abwesenheit dieser klaglos funktioniert. Auch die Vertretung bei diversen Arbeitsgruppen und Besprechungen habe in fachlicher Hinsicht zur vollsten Zufriedenheit funktioniert.

B habe letztlich mit ihrer besonders ausgeprägten fachlichen und interkulturellen Kompetenz überzeugt. Die Gesamtbetrachtung ergebe für die Dienstbehörde eine deutlich höhere Qualifikation von B in allen Bereichen und die vorgebrachte Behauptung einer Diskriminierung aufgrund des Alters sie für die Dienstbehörde nicht nachvollziehbar.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbung und Laufbahndatenblatt von B; Bewerbung und Laufbahndatenblatt von A; Stellungnahme des Dienststellenleiters ...; Zustimmung FA; Zustimmung GBB.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass sie ... geboren, im ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... zur E2a-Beamtin ernannt worden sei. Von ... bis ... sei sie dem SPK ... zur Führungsunterstützung zugeteilt gewesen und seit ... werde sie am LKA, AB X, als qualifizierte Sachbearbeiterin verwendet. Zahlreiche Ausbildungen und Vortragstätigkeiten sowie die Teilnahme an einigen Projekten und Großeinsätzen seien ebenso aufgezählt.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin A, ihr rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Dienstgebervertreter ... sowie die GBB ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Funktion „Gruppenführer/in beim LKA, Assistenzdienst, AB LKA X (X) – X“ in der LPD X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Sie sei ... geboren und bereits seit ... bei der Polizei. Es liege auf der Hand, dass man mit ... in den Ruhestand übertreten müsse. B sei um einiges jünger und sie (A) sei davon überzeugt, dass die Besetzung aufgrund des Alters erfolgt sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es Indizien dafür gegeben habe, antwortete A, als sie sich damals zu einem ... (...prävention) Seminar angemeldet habe, habe ihre damalige Vorgesetzte ..., welche sich mittlerweile in Pension befinde, gesagt, dass ältere Kollegen nicht mehr zu Seminaren fahren müssen. Obwohl bei dem Seminar noch ein Platz frei gewesen sei, sei ihr die Teilnahme nicht genehmigt worden.

Auf die Frage, wann das gewesen sei, antwortete A, dass dies bereits einige Jahre zurückliege, sie sei damals noch nicht ... Jahre gewesen.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, warum B besser geeignet gewesen sei, und dieser bezog sich auf die Stellungnahme der LPD X vom ... Im Wesentlichen seien die Ausführungen des Dienststellenleiters schlüssig gewesen und die LPD sei diesen gefolgt. Die fachliche und persönliche Eignung von B sei stärker ausgeprägt gewesen.

Da in der Stellungnahme angeführt worden sei, dass A Vorträge nicht mehr alleine durchführen solle, weil sie fachliche Lücken erkennen ließe, nicht auf Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingegangen sei und keine elektronische Unterstützung ihrer Inputs verwendet habe, wollte die Vorsitzende wissen, ob dahingehend mit A Rücksprache gehalten worden sei oder ob es dienstrechtliche Konsequenzen gegeben habe. Der Dienstgebervertreter antwortete, ihm sei dazu nichts bekannt, er könne es jedoch nicht ausschließen. Die Vorsitzende monierte, hierbei gehe es eindeutig um Fragen der Didaktik, welche mit einer Schulung zu lösen gewesen wären. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass er das nicht abschließend beurteilen könne. Für ihn sei es die erste Verhandlung vor der B-GBK und er habe von einem anderen Offizier gehört, dass es besser sei, wenn derjenige, der die Stellungnahme an die B-GBK verfasst habe, an der Sitzung teilnehme. Er habe versucht, den Dienststellenleiter zu erreichen, dieser befinde sich jedoch zurzeit im Urlaub. Er (der Dienstgebervertreter) könne deshalb nur auf die schriftlichen Unterlagen Bezug nehmen. Die Frage, ob er somit keine weiteren Kenntnisse habe, als jene, die bereits durch die Stellungnahme vorliegen, bejahte der Dienstgebervertreter.

Die Vorsitzende fragte die GBB ..., wie sie die Bestellung mit B beurteile, und die GBB antwortete, dass A zwar in sämtlichen Laufbahnparametern einen erheblichen Vorsprung aufweise, wichtig sei jedoch der Besetzungsvorschlag des Dienststellenleiters. Aus diesem Vorschlag sei klar ersichtlich, dass A die fachliche und die soziale Kompetenz für eine Führungsposition abgesprochen worden seien. Ihr persönlich sei die Arbeitsweise beider Bewerberinnen nicht bekannt, weswegen sie sich dem Besetzungsvorschlag angeschlossen habe. Die soziale und die fachliche Kompetenz würden den wesentlichen Faktor darstellen und aus diesem Grund habe auch sie B als die beste Kandidatin gesehen und bleibe bei ihrer Stellungnahme.

Die Vorsitzende kam wieder auf die Stellungnahme der LPD zu sprechen und fragte A, ob es stimme, dass ihr angeboten worden sei, auf andere Präventionsgebiete, bevorzugt ...prävention in Schulen, zu wechseln, dies aber von ihr abgelehnt worden sei. A antwortete, dass sie sich immer mit allen Präventionstätigkeiten beschäftigt habe, speziell im Bereich ... Sie habe zahlreiche Befragungen und Beratungen durchgeführt. Alle schriftlichen Eingänge seien von ihr beantwortet worden, außer sie seien ihr nicht zugeteilt worden. Sie habe zahlreiche Elternabende durchgeführt und auch Frauenthemen seien ihr immer sehr am Herzen gelegen, beispielsweise habe sie am Internationalen Frauentag Beratungen im ... durchgeführt. Alles, was in ihren Bereich gefallen sei, habe sie erledigt.

Auf die Frage, wieso dann die Stellungnahme des Dienststellenleiters so ausgefallen sei, antwortete A, dass sie das nicht wisse. Sie wisse jedoch ganz genau, dass die Beschreibung von ihrer damaligen Vorgesetzten stamme.

Auf die Frage, wie die Ausführung in der Stellungnahme, nämlich, dass durch und nach Teilnahme der leitenden Beamtin bei einem Elternvortrag verfügt worden sei, dass sie (A) Vorträge nicht mehr alleine durchführen solle, antwortete A, dass ihre damalige Vorgesetzte ein einziges Mal bei einem Elternabend dabei gewesen sei und sie (A) tatsächlich keine technischen Hilfsmittel verwendet habe. Dazu sei jedoch anzumerken, dass es auch sehr viele weitere Kollegen auf der Dienststelle gebe, die keine technischen Hilfsmittel verwenden würden. Wesentlich sei doch der zu vermittelnde Inhalt und die Zufriedenheit des Publikums. Dass sie, wie in der Stellungnahme angeführt, fachliche Lücken aufweise, bestreite sie. Sie könne sich an den besagten Elternabend erinnern und sie sei an diesem Tag in keiner guten Verfassung gewesen. Das sei ein einziges Mal gewesen. Auf Nachfrage antwortete A, dass dies bereits Jahre zurückliege.

Auf die Frage, ob sie in weiterer Folge die Vorträge wieder alleine gehalten habe, antwortete A, ihre damalige Vorgesetzte habe verfügt, dass sie (A) keinen Elternabend mehr abhalte. Die normale Tätigkeit sei weitergelaufen.

Auf die Frage, ob sie danach noch Vorträge gehalten habe, erklärte A, dass sie jahrelang auch Arbeit mit Kindern in Klassen vorgenommen habe, dies jedoch von höherer Stelle eingestellt worden und im Sand verlaufen sei. Ihr Aufgabengebiet sei ein völlig anderes gewesen. Da sie bereits sehr viele Jahre Stellvertreterin gewesen sei, sei sie mit viel Bürotätigkeit beschäftigt gewesen. Sie habe Veranstaltungen organisiert und immer wieder bei Veranstaltungen vor Lehrkräften und Direktoren vorgetragen. Das habe sie zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erledigt.

Auf die Frage, ob ... damals ihre unmittelbare Vorgesetzte gewesen sei, antwortete A, ihre unmittelbare Vorgesetzte sei ... gewesen. ... sei die Leiterin der X gewesen. Beide seien bereits im Ruhestand.

Auf die Frage, ob mit ihr Gespräche hinsichtlich ihrer fachlichen Kompetenz geführt worden seien und sie Schulungen besucht habe, antwortete A, dass sie sich ständig weitergebildet habe und selbst im vergangenen Jahr, als B bereits bestellt gewesen sei, Weiterbildungen absolviert habe.

Auf die Frage, ob ihr gesagt worden sei, dass sie fachliche Defizite aufweise, antwortete A, ihre damalige Vorgesetzte habe, als sie entschieden habe, dass sie B für die Gruppenleitung vorschlagen werde, zu ihr gesagt, dass sie (B) ihrer Meinung nach die bessere Kandidatin sei. Es dürfe nicht vergessen werden, dass sie (A) ... schon viele Jahrzehnte kenne und sie bereits zahlreiche Gespräche mit ihr geführt habe. Allerdings sei ihr niemals zur Last gelegt worden, dass sie schlecht arbeite, fachlich inkompetent sei oder keine soziale Kompetenz besitze. Es habe auch innerhalb der Gruppe keine Probleme gegeben. Als ... noch Gruppenführerin gewesen sei, habe es einen ständigen Wechsel der Gruppenmitglieder gegeben. Sie (A) sei die einzige gewesen, die „stabil“ immer in der Gruppe gewesen sei und versucht habe, alle Tätigkeiten gut zu erledigen.

Auf die Frage, wie lange B vor ihrer Bestellung zur Leiterin in der Gruppe X tätig gewesen sei, antwortete A, relativ kurz. Als sie (A) zur X gekommen sei, sei B auch in der ... gewesen, habe dann aber in die Gruppe ... gewechselt. In weiterer Folge habe sie zur Gruppe ... gewechselt. Dann sei sie ... an einer weiteren Dienststelle gewesen. Sie wolle B in keiner Art und Weise belasten, aber wegen einem Burnout sei sie ... im Krankenstand gewesen und habe dann die Dienststelle gewechselt, weil ihr wahrscheinlich alles zu viel geworden sei.

Auf die Frage an den Dienstgebervertreter, wie lange B vorher in der Gruppe tätig gewesen sei, antwortete dieser, laut den Unterlagen habe der Wechsel in die X am ... stattgefunden und am ... ein Wechsel in die Gruppe ... bis ... Ab ... sei B im Büro ... der Direktion tätig gewesen. Am ... habe sie in die X Gruppe ... gewechselt.

Die Frage, ob B in dieser Zeit qualifizierte Sachbearbeiterin gewesen sei, bejahte der Dienstgebervertreter.

Der Feststellung der Vorsitzenden, dass A seit ... in der X tätig und seit ... stellvertretende Gruppenführerin sei, stimmte der Dienstgebervertreter zu.

Der Feststellung, dass sie von ... bis ... interimistische Gruppenführerin gewesen sei, stimmte A zu.

Auf die Frage, ob in dieser Zeit Mängel zu Tage getreten seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er die interimistische Leitung von A in seinen Unterlagen nicht finde und wenn es bei der stellvertretenden Gruppenführung Mängel gegeben habe, dann seien diese nicht bis zur Personalabteilung vorgedrungen. Dass es Mängel gegeben habe, die in die Gesamtbewertung der vorgesetzten Offiziere eingeflossen seien, könne er aber nicht ausschließen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob der Dienststellenleiter im Zuge des Bewerbungsverfahrens ein Gespräch mit ihr geführt habe, verneinte A.

Da in der Stellungnahme angeführt worden sei, dass B in der Abwesenheit der Gruppenführung deren Stellvertretung wahrgenommen habe und die Abläufe klaglos gewesen seien, fragte die Vorsitzende, ob B in der kurzen Zeit zwischen ... und der Ausschreibung ... überhaupt Gelegenheit gehabt habe, die Stellvertretung wahrzunehmen. A verneinte dies.

Der Dienstgebervertreter monierte, dass A eingangs erwähnt habe, sich aufgrund des Alters diskriminiert zu fühlen, weil sie zu Aus- und Fortbildungen nicht mehr zugelassen worden sei, in weiterer Folge jedoch mitgeteilt habe, dass sie immer wieder, auch aktuell, Aus- und Fortbildungen absolviere, stelle eine Diskrepanz dar.

A erklärte, dass es sich damals um eine Entscheidung von ... gehandelt habe und es um ein einziges Seminar gegangen sei. Seit sich ... in Pension befinde, gebe es überhaupt kein Problem und jedes Fortbildungsseminar sei ihr genehmigt worden.

As rechtsfreundlicher Vertreter fragte A, was sie zu dem Vorwurf in der Stellungnahme, nämlich, dass ihr die notwendigen fachlichen Kompetenzen und Qualifikation für die Spezial-Führungsfunktion der Gruppe X fehlen würden, sage, und A antwortete, das könne sie nur ganz entschieden in Abrede stellen. Sie habe die Gruppe immer vertreten, sei für die Kollegen immer griffbereit gewesen und habe sie beraten, sie habe Elternabende erledigt, Beratungen bei Veranstaltungen gemacht und auch alles andere, dass in der Gruppe erforderlich gewesen sei und teilweise darüber hinaus, nach bestem Wissen und Gewissen gut erledigt.

Die Frage ihres rechtsfreundlichen Vertreters, ob ihr jemand gesagt habe, dass sie die Stellvertretung oder die interimistische Leitung nicht ordnungsgemäß durchgeführt habe, verneinte A.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund (unter anderem) 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.

Zur Frage der Beweislastumkehr ist anzumerken, dass gemäß § 20a B-GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerbungen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Gesamtbeurteilung anhand der vorgelegten Beurteilungen zu den Bewerberinnen und Bewerbern der LPD X.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten B damit, dass diese letztlich mit ihrer besonders ausgeprägten fachlichen und interkulturellen Kompetenz überzeugt habe und sie bei der Gesamtbetrachtung aufgrund der Laufbahnen sowie der Beschreibungen im Besetzungsvorschlag B eindeutig höher qualifiziert sei. Im gesamten Wirkungszeitraum habe B eine Vielzahl an themenrelevanten Aus- und Fortbildungen absolviert, habe an Projekten mitgewirkt und sei mehrmals belobigt worden.

Ferner brachte die LPD X das Argument vor, dass A bei Vorträgen keine technischen Hilfsmittel verwendet habe und im Vergleich zu B diesbezüglich weniger qualifiziert sei. Zur Thematik der Vortragstätigkeit wird seitens des Senats festgehalten, dass auch weitere Kollegen und Kolleginnen auf der gegenständlichen Dienststelle bei Vorträgen keine technischen Hilfsmittel verwendeten und Präsentationsmethoden, wie etwa eine PowerPoint-Präsentation, bei Elternvorträgen nicht von zentraler Bedeutung sind, da primär der zu vermittelnde Inhalt im Mittel-

punkt steht und es diverse Möglichkeiten gibt, diesen zu transportieren. Sollte die Vortragskompetenz von A so defizitär gewesen sein, hätten ihr beispielsweise Präsentations- oder Didaktik-Schulungen angeboten werden können. Wären ihre Vorträge defizitär gewesen, hätte sie von ihren Vorgesetzten darauf auch aufmerksam gemacht werden müssen. Dies ist jedoch offensichtlich erstmalig bei der Beurteilung im gegenständlichen Besetzungsverfahren thematisiert worden.

Vergleicht man die Laufbahnen der Bewerberinnen ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied: A ist ... geboren und seit ... im Exekutivdienst, hingegen wurde B ... geboren und trat ... in den Exekutivdienst ein. A ist demnach ... Jahre älter und um ... Jahre länger im Exekutivdienst tätig als B.

Auf fachlicher Ebene war A von ... bis ... als stellvertretende Gruppenführerin im Kriminalkommissariat ..., Gruppe ..., sowie von ... bis ... als qualifizierte Sachbearbeiterin im LKA X, AB X, X, Gruppe ..., eingeteilt, wo sie seit ... als stellvertretende Gruppenführerin tätig ist. Im Vergleich dazu war B von ... bis ... beim SPK ... als Führungsunterstützung zugeteilt und seit ... ist sie am LKA, AB X, X, in verschiedenen Gruppen als qualifizierte Sachbearbeiterin tätig. Sie wechselte von ... bis ... in die LPD X, Büro ..., Referat ..., und kehrte im ... zurück in das LKA X, AB X, X, Gruppe ...

In Summe ist zwar B um ... länger als qualifizierte Sachbearbeiterin im LKA X, AB X, X als A tätig, jedoch versieht A dort seit ... als stellvertretende Gruppenführerin ihren Dienst. Ferner war B zum Zeitpunkt der Bewerbung erst seit etwa ... Monaten wieder im AB X tätig. Aus diesem Grund weist A eine höhere Qualifikation, insbesondere in Bezug auf Führungstätigkeiten, auf.

Da A bereits seit über ... Jahren als stellvertretende Gruppenführerin tätig war, stellt sich die Frage, warum in der Stellungnahme des Dienststellenleiters die für den Besetzungsvorschlag maßgebend war, nicht begründet wurde, dass A das Kriterium der Führungskompetenz nicht erfüllt habe. Sollte sie tatsächlich nicht als Führungskraft geeignet sein, ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, wie sie über ... Jahre in einer Führungsposition tätig sein konnte, nicht abgezogen oder zu Schulungen geschickt wurde oder es etwaige dienstrechtliche Konsequenzen gab. Schließlich wurde überraschend und erstmalig im gegenständlichen Besetzungsverfahren behauptet, dass sie keine Fach- und Führungskompetenz habe. Auch fällt dem Senat in der Stellungnahme der LPD X auf, dass A durchaus positiv beurteilt wurde, da unter anderem erwähnt wurde, dass sie regelmäßig Schulungen absolviert sowie Belobigungen erhalten habe, was ebenfalls nicht in das Gesamtbild der LPD passt.

Insgesamt konnte die LPD X nicht schlüssig darlegen, warum B besser als A für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

A hat eine ... Jahre längere Lebens- und eine ... Jahre längere Exekutivdienstenerfahrung als B. Der Dienstgeber konnte nicht darlegen, dass das Alter keine Rolle bei der Besetzung der Funktion gespielt hat. Außerdem weist A eine über ...jährige Erfahrung in einer Führungsfunktion, nämlich als stellvertretende Gruppenführerin im gegenständlichen AB, auf, während B auf keine Führungstätigkeit zurückblicken kann. Der Senat erkannte daher in A im Vergleich zu B die besser qualifizierte Bewerberin.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion eines Gruppenführers/einer Gruppenführerin beim LKA, AB LKA X (X), X, mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlung:

Der LPD X wird empfohlen, informierte Dienstgebervertreterinnen und Dienstgebervertreter zu den Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu entsenden.

Wien, August 2022