

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/211/18

Entscheidungsdatum

21.09.2018

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

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 Leitung der ...abteilung bei der Landespolizeidirektion (LPD) X wegen der Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und 6 iVm § 5 Z 1c B-GIBG, auf Grund ihrer sexuellen Orientierung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG sowie und auf Grund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 6 und 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der ...abteilung bei der LPD X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung gemäß den Bestimmungen des B-GIBG dar.

Begründung

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Sie sei Referatsleiterin in der ...abteilung und gleichzeitig stellvertretende Leiterin dieser Abteilung bei der Landespolizeidirektion (LPD) X. Im ... habe ihre Partnerin, mit der sie in einer eingetragenen Partnerschaft lebe, eine Tochter bekommen. Sie (die Antragstellerin) sei im ... für ... Monate in Karenz gegangen. ... Jahre später hätten sie wieder Familienzuwachs bekommen. Mit ihrem Abteilungsleiter und der (damaligen) L. ... habe sie vereinbart, in Elternkarenz zu gehen und danach mit herabgesetzter Wochendienstzeit zurückzukehren. Die L... habe sie mehrmals nach ihren Plänen für die Zukunft gefragt, und sie habe immer offen gesagt, dass sie zumindest bis zum Kindergarteneintritt des zweiten Kindes in Teilzeit arbeiten wolle. Da die Ruhestandsversetzung des Abteilungsleiters absehbar gewesen sei, habe sie auch mitgeteilt, seine Nachfolge antreten zu wollen.

Nach ... Monaten sei sie aus der Karenz zurückgekehrt, ihre Wochendienstzeit sei auf 24 Stunden reduziert worden. Sie habe bei ihrer Rückkehr recht bald bemerkt, dass „etwas anders war“, die Gründe dafür habe sie nicht festmachen können. Vor ihrer Karenz sei sie über alle wichtigen Vorgänge in der Abteilung informiert worden, sie habe oft und auch für längere Zeit die Abteilung leiten müssen. Der Abteilungsleiter sei in ihren mehr als ... Jahren in der Abteilung keine einzige Woche durchgehend anwesend gewesen. Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz habe sie nur mehr spärliche Informationen erhalten bzw. habe sie diese explizit einfordern müssen. Dies habe dazu geführt, dass sie ihre Funktion nicht mehr zufriedenstellend ausüben habe können. Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereiches seien anderen Abteilungen übertragen worden, so z. B. die jährliche ...übung. Für diese sei ausschließlich das Referat X der ...abteilung zuständig, doch von der Geschäftsleitung sei plötzlich die ...abteilung mit der Durchführung der Übung beauftragt worden. Andererseits seien ihr nicht in ihren Zuständigkeitsbereich fallende Aufgaben übertragen worden. Trotz der herabgesetzten Wochendienstzeit habe ihr die L... den Auftrag erteilt, für die weiblichen Bediensteten des V... eine Selbstverteidigungsschulung durchzuführen, obwohl es eine Vielzahl an Einsatztrainerinnen gebe.

Am ... habe sie eine Besprechung mit der L... gehabt. Am Ende des Gesprächs habe diese gesagt: „Was hört man von dir?“, und sie habe gewusst, dass die L... auf ihre Bewerbung beim ... anspielte. Sie habe sich nämlich, vor allem wegen der guten Vereinbarkeit mit der Familie, im ... (...) um eine Richterplanstelle beworben. Mit dem Abteilungsleiter habe sie vereinbart, es nicht an die große Glocke zu hängen, da die Chancen aufgrund der hohen Anzahl an Bewerbungen sehr gering gewesen seien. Die zweite Frage von der L... sei gewesen, was sie tun werde, wenn sie die Stelle nicht bekomme. Sie habe geantwortet, darüber mache sie sich noch keine Gedanken, sie warte das Ergebnis ab, außerdem habe sie einen guten Job, „dableiben“ sei „ja auch eine Option“. Daraufhin habe die L... den Kopf geschüttelt und „nein“ gesagt. Damit sei das Gespräch beendet gewesen. Erst zu Hause sei ihr bewusst geworden, was sie eben erfahren habe. Zwei Tage später habe sie vom ... eine Absage erhalten. Sie habe den Abteilungsleiter via SMS darüber informiert und gefragt, ob er an ihrem nächsten Arbeitstag im Büro sei, sie müsse dringend wegen einer Aussage der L... mit ihm reden. Er habe zugesagt, im Büro zu sein, aber als sie ins Büro gekommen sei, seien weder er noch die L... anwesend gewesen. So sei sie übers Wochenende im Ungewissen geblieben, der Abteilungsleiter habe sich nicht bei ihr gemeldet, obwohl er gewusst habe, dass sie dringend mit ihm sprechen wolle.

Am ... (...) habe sie auf einem Gespräch mit der L... bestanden. Auf ihre Frage, was es heiße, dass „dableiben“ keine Option sei, habe die L... geantwortet, sie werde die Abteilungsleitung

Sowieso nicht bekommen und bemerkt, dass es in der ...abteilung nicht besonders gut laufe.

Das sei richtig gewesen, es habe einiges nicht funktioniert, aber der Abteilungsleiter habe ihr einige Male untersagt, etwas zu verändern bzw. habe er ihre schriftlichen Weisungen aufgehoben, ohne es ihr mitzuteilen. Auf ihre Frage, was sie dafür könne, dass es nicht so gut laufe, immerhin gebe es einen Abteilungsleiter, habe die L... geantwortet: „Wahrscheinlich kannst du eh nix dafür“. Sie habe dann noch gesagt, sie könne sich eine Dienststelle aussuchen und erwähnt, dass die herabgesetzte Wochendienstzeit ein Problem darstelle. Sie habe aber die ...abteilung nicht verlassen wollen, und außerdem sei es nicht so einfach, eine vakante gleichwertige Planstelle zu finden.

Am ... (...) habe sie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung, ..., um Rat ersucht, und diese habe angeboten, sich um eine Zuteilung zu ihrer Dienststelle im Bundesministerium für Inneres (BMI), dem ..., zu bemühen. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung habe sich dann an den Leiter der Personalabteilung im BMI gewandt und dieser habe der Zuteilung zugestimmt und die LPD X verständigt. Die L... habe aber nicht zugestimmt, sie hätte - so die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung - geäußert, sie solle einmal sagen, was sie wolle (bezogen auf eine Planstelle). Da sie in der Folge die L... nicht erreicht habe, habe sie nicht mehr gewusst, was sie tun solle, denn einerseits habe sie nicht bleiben können, andererseits habe man sie auch nicht gehen lassen. Zum ersten Mal in ihrem Leben habe sie sich in psychologische Behandlung begeben müssen und sei nicht arbeitsfähig gewesen. Anhand des Organigramms der LPD X habe sie recherchiert, wo sie eventuell „unterkommen“ könnte, aber sämtliche Planstellen seien besetzt gewesen, und sie habe ja auch nicht gewusst, wer in den Ruhestand treten werde und wer sich verändern wolle. Am ... habe sie neuerlich die L... angerufen, und diese habe gesagt, sie brauche „jetzt nicht auf krank spielen“. Da sie mit den Tränen gekämpft habe, habe sie nur ihre „Wunschplanstelle“, nämlich die ... X genannt, da sie gewusst habe, dass die Leiterin bald in den Ruhestand treten werde. Die L... habe gesagt, sie werde sich erkundigen, was sie auch getan habe. Am Abend habe sie zurückgerufen und mitgeteilt, dass die Leiterin der ... noch einige Zeit im Amt bleiben werde, aber die Zuteilung zum BMI gehe in Ordnung. Das Gespräch sei sehr ruhig verlaufen, offenbar habe die L... erkannt, dass es ihr wirklich nicht gut gehe. Am ... habe sie den Dienst im BMI angetreten, aber bald erkennen müssen, dass sie nicht belastbar sei. Erst gegen Jahresende sei es ihr möglich gewesen, wieder einigermaßen normal zu arbeiten.

Mit ... sei die Leitung des Geschäftsbereichs X bei der LPD X ausgeschrieben worden und sie habe sich beworben. Es sei ihr bewusst gewesen, dass sie nicht die 1. Wahl sei und es habe sie

auch nicht gestört, dass sie die Planstelle nicht erhalten habe, denn ihre MitbewerberInnen seien sehr gut qualifiziert gewesen. Sie habe es jedoch als diskriminierend empfunden, dass sie nur als in geringem Maße geeignet eingestuft worden sei, denn sie habe nahezu alle Kriterien der Ausschreibung erfüllt. Nach dieser erfolglosen Bewerbung habe sie sich um die mittlerweile ausgeschriebene Leitung der ...abteilung (im ...) beworben. Sie habe einen Mitbewerber und eine Mitbewerberin (B) gehabt, welche beide als „in höchstem Maß geeignet“ qualifiziert worden seien, sie sei als in „hohem Maß“ geeignet beurteilt worden. Mit ... sei B mit der Planstelle betraut worden.

Im Zusammenhang mit diesem Besetzungsverfahren liege eine Diskriminierung nach dem B-GlBG vor, denn sie habe die in der Ausschreibung genannten erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, das habe sie in ihrer mehrjährigen Tätigkeit als stellvertretende Leiterin der ...abteilung bereits unter Beweis gestellt. Wie erwähnt habe sie die Abteilung (mit ... Bediensteten) in Abwesenheit des Abteilungsleiters bereits geleitet, darüber hinaus weise sie im Vergleich zu B ein Vielfaches an Gesamtdienstzeit auf (mehr als 21 Jahre im Vergleich zu ca. 6 Jahren) und sei bereits seit ... in juristischer Verwendung. In ihrer langjährigen Dienstzeit habe sie in verschiedenen Organisationseinheiten der LPD X und auch des BMI Erfahrungen gesammelt, sie kenne die Organisationen und ihre Funktionsweise sehr gut. Alle Aufgaben der ...abteilung kenne sie „bestens“, da sie seit ... in der Abteilung sei, sie wisse genau, wo die Abläufe noch optimiert werden müssten. In puncto Führungserfahrung könne B lediglich die paar Monate, in denen sie der ...abteilung zugeteilt gewesen sei, aufweisen. Sie hingegen verfüge über eine fast 10 Jahre Führungserfahrung, und zwar als Leiterin des österreichischen ...büros bei X, als Büroleiterin in der ... Abteilung und als Referatsleiterin und stellvertretende Abteilungsleiterin in der ...abteilung. Auch im Bereich Exekutivdienst sei der Unterschied eklatant, während B nur über theoretische Kenntnisse verfüge, habe sie sechs Jahre lang in einer Polizeiinspektion Dienst versehen und sich während ihrer Tätigkeit im Bundeskriminalamt auch Kenntnisse im Kriminaldienst angeeignet. In der ...abteilung sei Wissen über den Bereich Exekutivdienst sehr wichtig, da man nur so beurteilen könne, welche Mittel und räumliche Ressourcen tatsächlich benötigt würden. Warum sie plötzlich nur in hohem Maß für die Abteilungsleitung geeignet sein sollte, sei für sie nicht nachvollziehbar, da es in den Jahren ihrer Stellvertretung keine Beanstandung gegeben habe. Offensichtlich sei schon vor der Ausschreibung festgestanden, wer die Funktion bekommen werde, denn noch bevor der Abteilungsleiter in den Ruhestand getreten sei, sei B in einer Aussendung der Personalvertretung (betreffend eine Fahrzeugübergabe) als Leiterin der ...abteilung bezeichnet worden. B sei zu diesem Zeitpunkt ca. 3 Monate der Abteilung zugeteilt gewesen.

Zusammengefasst liege eine Diskriminierung gemäß dem B-GIBG aus folgenden Gründen vor:

- 1) Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit: Bei Wiederantritt des Dienstes nach der Karenz im ... mit herabgesetzter Wochendienstzeit sei sie nicht mehr voll eingebunden worden und habe daher ein Informationsdefizit gehabt. Die L... habe in einem Vier-Augen-Gespräch geäußert, dass die Teilzeit ein Problem darstelle.
- 2) Aufgrund der sexuellen Orientierung: Es sei nie angesprochen worden, jedoch habe sie, nachdem bekannt geworden sei, dass sie mit einer Frau zusammenlebe, „plötzlich nicht mehr die Planstelle bekommen, die ursprünglich vorgesehen war“. -Als sie vom Bundeskriminalamt zur LPD X in die ... Abteilung gekommen sei, sei geplant worden, dort ein Büro einzurichten, dessen Leitung sie übernehmen sollte. Die Schaffung des Büros dauerte ungefähr ... Jahre, alle, inkl. Abteilungsleiter, hätten davon gesprochen, dass sie die Büroleitung übernehmen werde. Kurz bevor es soweit gewesen wäre, habe sie eine Veränderung gespürt, ohne dass jemand etwas angesprochen hätte. Es sei ihr dann im Rahmen der Bewerbung vom Abteilungsleiter gesagt worden, dass sie die Stelle nicht bekommen werde, sondern ihr Mitbewerber, mit der Begründung, er stehe „für den Hofrat heran“ und sie habe ohnehin schon einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A1/2. Nur über Interventionen habe sie erreichen können, dass sie die Planstelle bekomme. (Anmerkung: Laut der Stellungnahme der LPD X zum Antrag handelt es sich bei dieser Besetzung um eines aus dem Jahr ...). Im Jahr ... sei sie vom Leiter der ...abteilung gefragt worden, ob sie sich vorstellen könne, als stellvertretende Abteilungsleiterin in die ...abteilung zu wechseln. Seinen Stellvertreter habe man „versorgen“ wollen. In der Folge sei sie fast 1,5 Jahre dienstzugeteilt gewesen, bis man sie endlich (Ende ...) - nach einer erfolglosen Bewerbung um eine andere Stelle - auf eine Planstelle in der ...abteilung ernannt habe (Anmerkung: Die Umstände im Rahmen von Umstrukturierungen wurden von der Antragstellerin näher geschildert).
- 3) Aufgrund der Weltanschauung: In den vielen Jahren im BMI habe sie viele Dienststellen sowie die Arbeitsweisen und Einstellungen von KollegInnen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzten kennengelernt. Diese würden sich nicht immer mit ihrer Wertehaltung decken. Für sie seien Ehrlichkeit, Transparenz, Geradlinigkeit, Korrektheit und Unabhängigkeit sehr wichtig, gerade dadurch bewahre sie sich ihre Unabhängigkeit und sei zu nichts verpflichtet. Als Vorgesetzte, wenn nötig, konsequent durchzugreifen anstatt zuzusehen, stoße manchmal auf Widerstand. Obwohl diese Einstellung den Führungswerten des Ressorts entspreche, werde sie nicht immer positivgesehen.

Dem Antrag waren die Ausschreibungen der Leitung der ...abteilung und der Leitung des Geschäftsbereiches X bei der LPD X und A`s Bewerbungen um die Funktionen angeschlossen.

Laut Ausschreibung obliegen dem Leiter/der Leiterin der ...abteilung die Unterstützung der Geschäftsführung und es sind im Wesentlichen folgende Aufgaben wahrzunehmen: ...

An Fachkenntnissen und Fähigkeiten wurden verlangt: ...

An persönlichen Anforderungen waren genannt: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Eigeninitiative, Belastbarkeit; Fähigkeit zu analytischem Denken; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben; hohe Kompetenz in der „Mitarbeiterführung-/motivation“; Teamfähigkeit; ausgeprägtes Organisations- und Koordinierungsvermögen; hohes Maß an sozialer Kompetenz

Angemerkt war, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt würden.

Laut A`s Lebenslauf begann ihre berufliche Laufbahn im BMI Ende ... als

Sicherheitswachebeamtin der BPD X, in der Folge war sie - ab ... - Referentin in der ...abteilung des BMI, Referentin auf einem Bezirkspolizeikommissariat der BPD X, ein oder zwei Monate stellvertretende Leiterin der BPD Y, ein Jahr Bedienstete des Bundeskriminalamtes, davon einige Monate Leiterin des österreichischen ...büros bei ..., von ... bis ... Bedienstete der ... Abteilung (...) der BPD X, ab ... Leiterin des Büros der ..., ab ... Leiterin des Referates ... und stellvertretende Leiterin der ...abteilung. Mit ... wurde sie dem ... X im BMI dienstzugeteilt.

A`s Bewerbung war – neben den im Antrag genannten Tätigkeiten bzw. Funktionen - zu entnehmen, dass sie bis zum Übergang der Aufgaben des Disziplinarrechts an das ... Mitglied der Berufungskommission beim ... gewesen sei, womit eine Vertiefung ihrer dienst- und disziplinarrechtlichen Kenntnisse verbunden gewesen sei. Sie sei Vortragende für das SPG, die StPO und das B-GLBG (gewesen). Sie habe das BMI mehrere Jahre im Vorstand von ... vertreten. A skizzierte ihre Vorstellungen zur zukünftigen Ausgestaltung der ...abteilung und hielt abschließend fest, dass ihre private Situation ab ... (...) wieder eine Erhöhung ihrer Wochendienstzeit zulasse.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der einleitend im Wesentlichen ausgeführt wurde, dass die Ständige Begutachtungskommission bei der LPD X B und einen Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet für die Leitung der ...abteilung beurteilt habe, A sei als in hohem Ausmaß geeignet befunden worden. Der L. habe

Beim BMI die Besetzung der Funktion mit B beantragt, mit der Begründung, dass er ihr unter Zugrundelegung des Gutachtens der Begutachtungskommission und unter Berücksichtigung des § 11c B-GIBG den Vorzug vor dem Bewerber gebe. Das BMI habe dem Antrag entsprochen und B mit ... mit der Funktion betraut.

Zu den Beschwerdepunkten im Detail führte die LPD X als Dienstbehörde aus:

Zur Eignung: Zu A's Vorbringen, nämlich sie könne eine längere Gesamtdienstzeit vorweisen als B und verfüge über mehr Führungserfahrung und mehr Erfahrungen in den verschiedenen Organisationseinheiten, sie habe Exekutivdienstenerfahrung und kenne die Aufgaben und Abläufe in der ...abteilung, sei festzuhalten, dass Personalbesetzungen nicht nach dem Senioritätsprinzip erfolgen, sondern sei das Beurteilungskriterium die „Gesamtpersönlichkeit der Bewerber“ (§ 9 Abs. 1 AusG). Dabei seien auch die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten wie Mitarbeiterführung und soziale Kompetenzen zu beurteilen. Diese Kompetenzen seien laut dem Gutachten der Begutachtungskommission bei A nicht im für die Funktion erforderlichen Ausmaß ausgeprägt.

Zur Behauptung, ihr seien Informationen vorenthalten worden: A sei bei Abwesenheit des Abteilungsleiters bei den täglichen Morgenrapporten der Büro-/Abteilungsleiter anwesend gewesen und habe dabei Informationen über Vorgänge im Behördenbereich bekommen. Die sonst für die Aufgabenerledigung durch A relevante Informationsweitergabe innerhalb der Abteilung sei dem Abteilungsleiter obliegen. Mangels konkret dargestellter Tatbestände könne die behauptete Benachteiligung nicht nachvollzogen werden und bestünden auch keine objektivierbaren Anhaltspunkte, dass für die Aufgabenerledigung erforderliche Informationen zurückgehalten worden wären.

Zur Behauptung, es seien Aufgaben der ...abteilung, etwa eine ...übung, anderen Abteilungen zugewiesen worden: Gemäß § 70 GeO der LPD X obliege der ... der ...abteilung/Referat Allerdings seien darunter lediglich Aufgaben des täglichen ... (Begehungen, Kontrollen) zu verstehen, nicht die Koordinierung von Übungen. Die Organisation von Angelegenheiten der RfBL (Richtlinie für Besondere Lagen) obliege der ...abteilung (§ 40 GeO), die auch für Planspiele und Übungen großen Ausmaßes zuständig sei. Eine ...für das Amtsgebäude X (mehr als 500 Mitarbeiter) falle in die Zuständigkeit der ...abteilung, die Durchführung durch das Referat ... der ...abteilung hätte die personellen und strukturellen Ressourcen dieser Organisationseinheit bei weitem überschritten.

Im Ergebnis sei festzuhalten, dass A keine Tatsachen oder objektivierbare Behauptungen vorgebracht habe, sondern lediglich subjektive Eindrücke.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung: Da A in diesem Zusammenhang auch auf die Nachbesetzung in der ... Abteilung (...) im Jahr ... eingegangen sei, werde dazu Folgendes ausgeführt: Die Nachbesetzung von Funktionen erfolge nach den Bestimmungen des B-GIBG bzw. des AusG. Der damalige Leiter der ... habe sich nicht für A, sondern für einen anderen Bewerber ausgesprochen. Seine Stellungnahme habe aber lediglich „Vorschlagscharakter“ gehabt, Personalentscheidungen seien damals vom zentralen Personalbüro im Einvernehmen mit dem Behördenleiter getroffen worden. Der Herr Landespolizeipräsident habe entschieden, dass A mit der Funktion zu betrauen sei. Zur Nachbesetzung der stellvertretenden Leitung der ...abteilung im Jahr ... sei festzuhalten, dass der Stellvertreter des Leiters der ...abteilung dem BMI zugeteilt, aber nicht versetzt worden sei, demnach sei die Planstelle nicht frei geworden. Aus diesem Grund sei A im ... dem Büro ... zugewiesen und als „Vorstand-Stellvertreter“ in Verwendung genommen worden. Nach der Behördenreform im ... und nach „planstellentechnischen Maßnahmen“ seien die Leitung des neu geschaffenen Büros für ... und die neu geschaffene Funktion der stellvertretenden Leitung der ...abteilung ausgeschrieben worden. A habe sich um beide Funktionen beworben. Mit ... sei sie mit der stellvertretenden Leitung der ...abteilung und ein Kollege mit der Funktion Vorstand des Büros ... betraut worden.

Eine Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sei weder bei Nachbesetzungen in der Vergangenheit erfolgt, noch bei der gegenständlichen Funktionsbesetzung.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung: Diese Behauptung könne mangels konkreter Sachverhaltsausführungen nicht nachvollzogen werden.

Zur Aussendung der Personalvertretung, in der B als Leiterin der ...abteilung bezeichnet wurde, obwohl der Abteilungsleiter noch nicht im Ruhestand war, wurde darauf hingewiesen, dass eine Aussendung der Personalvertretung nicht der LPD zuzurechnen sei.

Abschließend hielt die LPD fest, dass die Begutachtungskommission festgestellt habe, dass bei A die persönlichen/sozialen Kompetenzen und die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung nicht in dem Ausmaß ausgeprägt seien wie dies erwartet werde und der Behördenleiter diese Einschätzung auf Grund persönlicher Erfahrungen geteilt habe. Bei einer Betrauung von A mit der Leitung der ...abteilung wäre ein friktionsfreier und funktionierender Dienstbetrieb nicht gewährleistet.

Der Stellungnahme der LPD war eine Stellungnahme von der L..., die auch Vorsitzende der Begutachtungskommission war, angeschlossen.

Die L... führte aus, dass die Begutachtungskommission die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber nach den bisherigen Berufserfahrungen und einschlägigen Verwendungen, den organisatorischen Fähigkeiten sowie den bisher erbrachten Leistungen und der Fähigkeit zur Menschenführung festgestellt habe.

Zu A's Ausführungen über die Vier-Augen-Gespräche und Telefonate äußerte die L..., dass sie mit A seit Jahren „auch eine private, freundschaftliche Verbindung“ gehabt habe. Die Nachfragen zu ihrer Karriereplanung seien sowohl als Personalentwicklungsgespräche als auch als persönliche Gespräche zu verstehen gewesen. A's familiäre Situation und ihre sexuelle Orientierung seien ihr zu jedem Zeitpunkt bekannt gewesen, ebenso ihre Flexibilität bei neuen beruflichen Herausforderungen.

Die Anfrage, ob A bereit wäre, einen Selbstverteidigungskurs anzubieten, sei erfolgt, weil A bereits vor einigen Jahren einen solchen durchgeführt habe, zu einer Wiederholung sei es nur deshalb nicht gekommen, weil A dem BMI dienstzugeteilt worden sei.

Anfang ... habe sie (die L...) aus dem Kabinett des Herrn Bundesministers erfahren, dass A zum ... wechseln werde. Der Satz, „was höre ich von dir?“ sei mit einer Gratulation verbunden gewesen, da sie (fälschlicherweise) von einer erfolgreichen Bewerbung ausgegangen sei. In besagtem Gespräch habe ihr A mitgeteilt, dass sie sich inhaltlich neu orientieren und auch aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändern wolle. Daraufhin habe sie A auf „einen Plan B und ihre beruflichen Ideen“ angesprochen, sollte ihre Bewerbung nicht erfolgreich sein. Dass A gesagt hätte, „dableiben ist auch eine Option“, decke sich weder in Bezug auf das Datum des Gespräches (...) mit ihren Aufzeichnungen, noch sei sie auf Grund der Zielstrebigkeit und des Optimismus von A davon ausgegangen, dass ihr eine angestrebte Veränderung nicht gelingen würde.

Am ..., nach der Absage des ..., habe sie mit A ein weiteres Gespräch geführt und sie auf Alternativen angesprochen. A habe gesagt, sie überlege nun doch, in der LPD X zu bleiben und sich um die Leitung der ...abteilung zu bewerben. Daraufhin habe sie (die L...) freundschaftlich zum Ausdruck gebracht, dass sie sie auf Grund der derzeitigen Versäumnisse als stellvertretende Abteilungsleiterin („harscher Umgangston, schlechtes Betriebsklima, der Vorwurf, nur jene Aufgaben zu erledigen, die für sie von Interesse sind“) nicht als Nachfolgerin sehe. Auf A's Frage, ob sie einen Favoriten für die Nachfolge hätte, habe sie geantwortet, dass sie sich ihren Nachfolger im ... auf Grund seines ruhigen aber bestimmten Auftretens und seiner technischen Vorkenntnisse gut als Abteilungsleiter vorstellen könne (dieser Kollege habe sich aber letztlich nicht beworben). A habe verständnisvoll reagiert und gesagt, es sei ihr vom Abteilungsleiter „einiges untersagt“ worden. Sie (die L...) habe dann bemerkt, dass eine

reduzierte Wochenarbeitszeit bei familiären Verpflichtungen in einer so großen Dienststelle wie der ...abteilung eine besondere Herausforderung sei und dass sie A auch nicht alle „betriebsklimatischen Versäumnisse“ persönlich vorwerfen wolle. Sie hätten dann gemeinsam anhand eines Organigramms A`s Interessen ausgelotet, und es habe sich herausgestellt, dass ... interessant wären. A habe sich auf Grund ihrer familiären Verpflichtungen eine 30 Stunden-Woche vorstellen können, idealerweise auch mit Telearbeit. Sie habe A versprochen, sich zu erkundigen, wann Interessentensuchen und Ausschreibungen zu erwarten seien.

Am ... habe ihr A telefonisch mitgeteilt, die LPD X nicht mehr betreten zu wollen, die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung im BMI, ..., wolle intervenieren, um eine Zuteilung ins BMI zu erreichen. Auf die Frage, ob sie auf sie böse und aus Frust oder Ärger krank geworden sei, habe A zu weinen begonnen und erklärt, sie verstehe sie, aber „es“ sei für sie emotional nicht verkraftbar. Sie sei in Behandlung und könnte in ... Tagen ihren Dienst im BMI antreten. Sie (die L...) möge sich mit dem Kabinett in Verbindung setzen, um die Dienstzuteilung zu regeln. Sie würde sich für die Stelle der ... im Bundeskriminalamt interessieren und ersuche abzuklären, wann diese Planstelle ausgeschrieben werde.

Sie habe am ... - das sei dokumentiert - mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung telefoniert, und diese sei mit einer Zuteilung von A einverstanden gewesen, es sei ihnen beiden bewusst gewesen, dass A Unterstützung benötige. Nicht nachvollziehbar sei, welche Ablehnung einer Zuteilung A meine, denn es sei mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung am Vortag (...) besprochen worden, dass sie nachfragen werde, ob A die Zuteilung ins ... X oder zu einer anderen Dienststelle wolle. Darauf habe sich die Aussage, sie solle sagen, was sie wolle, bezogen, denn eine Zuteilung sollte nicht ohne A`s Zustimmung erfolgen. Am Abend des ... sei A darüber informiert worden, dass die Planstelle im Bundeskriminalamt bis zur Ruhestandsversetzung der derzeitigen Arbeitsplatzinhaberin voraussichtlich in ... Jahren besetzt sei und dass sie sich (die L...) mit dem Leiter der ...sektion in Verbindung setzen werde, um die ehestmögliche Dienstzuteilung ins BMI zu veranlassen. Nach den telefonischen Abklärungen habe sie per mail vom ... um Zuteilung von A mit ... ersucht.

Dem Ersuchen von A um ein Gespräch vor der Sitzung der Begutachtungskommission anlässlich der Ausschreibung der Leitung der ...abteilung sei sie nicht nachgekommen. Bei einem zufälligen Treffen in der Kantine habe sie einen Termin zugesagt, da sie aber trotz ihrer Versetzung ins Ministerium im ... noch mit dem Vorsitz der Begutachtungskommission betraut gewesen sei, habe kein Termin stattfinden können.

Der Stellungnahme der LPD X waren weiters die Bewerbung von B sowie die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission und das Gutachten der Kommission angeschlossen. B's Bewerbung ist zu entnehmen, dass sie das Studium der Rechtswissenschaften sowie den Masterstudienlehrgang „...“ absolvierte. Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass sie im ... als Verwaltungspraktikantin in einem Polizeikommissariat (PK) aufgenommen wurde, danach war sie ... Jahre Verwaltungsstrafreferentin am PK X, danach einige Monate in der Internen Revision und anschließend bis ... 1½ Jahre im Büro „Organisation Strategie und Dienstvollzug“. Zum Zeitpunkt der Bewerbung war B interimistische stellvertretende Leiterin der ...abteilung (seit knapp ... Monaten) und - aufgrund der Abwesenheit des Abteilungsleiters - mit der Geschäftsführung der Abteilung betraut.

Die Begutachtungskommission begründete ihre Feststellung, nämlich A sei (lediglich) in hohem Ausmaß für die Leitungsfunktion geeignet damit, dass A's Amtsführung in der Vergangenheit immer wieder zu Friktionen geführt habe. Dies habe insbesondere ihre „Menschenführung“ und die mangelnde Akzeptanz ihres Führungsstils bei den „Mitarbeitern“ betroffen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... wiederholte A eingangs im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages, nämlich dass sie nach ihrem Karenzurlaub ihren Dienst mit herabgesetzter Wochendienstzeit angetreten und bei ihrer Rückkehr eine veränderte Situation vorgefunden habe. Sie könne die Veränderung nicht konkret benennen, sie sei jedenfalls in manche Angelegenheiten nicht mehr so eingebunden worden wie früher. Der Abteilungsleiter habe sich eher mit ihrer bisherigen Vertretung abgestimmt, das Verhältnis sei zwar nicht schlecht gewesen, aber sie habe das Gefühl gehabt, sie werde ein bisschen ausgeschlossen. Schon vor Antritt des Karenzurlaubes habe sie mitgeteilt, dass sie, solange die Kinder im Kindergarten seien, in Teilzeit arbeiten werde. Dem Abteilungsleiter habe sie kommuniziert, dass sie, wenn er in Pension gehe, die Abteilung übernehmen wolle, was er zur Kenntnis genommen habe. Es seien dann „einige Dinge passiert“, in einem Vieraugengespräch sei ihr direkt gesagt worden, dass ihre Teilzeit „ein Problem“ sei. Das sei generell so im Bereich ihrer Dienstbehörde, als „Teilzeitkraft braucht man sich nirgends mehr hinbewerben“. Das sei ihr aus ihrer Tätigkeit als ... bekannt, im Fall der Bewerbung einer Kollegin sei schriftlich festgehalten worden, dass „eine etwaige Teilzeitbeschäftigung schlichtweg untragbar“ sei. Nachdem die L... sie nach einem „Plan B“ im Fall einer Absage des ...es gefragt und ihr zu verstehen gegeben habe, dass in der Abteilung bleiben keine Option sei, habe sie das zunächst gar nicht richtig realisiert, sondern erst zu Hause. Nach ca. einer Woche habe sie die L... darauf angesprochen, und diese habe gesagt, dass einiges in der Abteilung nicht passe. Sie habe

gesagt, das sei ihr bewusst, aber immer wenn sie versuche etwas zu ändern, werde es ihr untersagt oder würden ihre Anweisungen geändert. Auf ihre Frage, was sie denn dafür könne, dass es in der Abteilung mitunter Probleme gebe, habe die L... geantwortet, „wahrscheinlich eh nix“. Dann sei ihr nahegelegt worden zu gehen und zu sagen, wo sie hin wolle. Sie sei zunächst der Zentralstelle dienstzugeteilt worden, mittlerweile sei sie wieder - auf ihren eigenen Wunsch - in der ...abteilung, als stellvertretende Abteilungsleiterin, weil in der Zentralstelle keine Aussicht auf eine Planstelle bestanden habe. Die Reaktion der Führungsebene sei gewesen: „Eine Freude haben sie nicht, wenn du wiederkommst“.

Zum Vorhalt der Senatsvorsitzenden, nämlich die L... habe angegeben, zu jeder Zeit über die sexuelle Orientierung und die familiäre Situation Bescheid gewusst zu haben, sagte A, im Wesentlichen habe die L... die Situation akzeptiert, aber dass sie „best friends“ gewesen wären, könne man nicht sagen. Im Dienst, das könne man schon so sagen, hätten sie sich gut verstanden. Man merke in der Behörde, dass „man“ in gewissen Dingen nicht voll akzeptiert werde, man höre des Öfteren auch homophobe Äußerungen.

Zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, diesen habe sie angeführt, weil B Personalvertreterin für die ... sei, sie hätten „zwar die gleiche Ausrichtung“, aber als Personalvertreter werde man doch bevorzugt.

Der Vertreter der LPD X ... führte zunächst aus, dass zur Bemerkung der Antragstellerin, nämlich sie habe bekundet die Abteilungsleitung übernehmen zu wollen, zu sagen sei, dass die Stelle ausschreibungspflichtig sei, man könne sich „so etwas nicht ausmachen“. Man könne auch nicht sagen, man sei benachteiligt, wenn man die Stelle, die man gerne hätte, nicht bekomme. Weiters weise er darauf hin, dass in der Ausschreibung Vollbeschäftigung nicht verlangt gewesen sei. Teilzeitbeschäftigung sei auch nicht generell ein Problem, die Leiterin eines Polizeikommissariats sei teilzeitbeschäftigt, im LVT gebe es eine Teilzeitkraft und auch in anderen Bereichen. Zum Vieraugengespräch mit der L... könne er nichts sagen, die L... habe es jedenfalls etwas anders dargestellt als A. Zur angeblich mangelhaften Einbindung von A nach ihrer Karenz sei zu sagen, dass das jedenfalls nicht für Angelegenheiten zutreffe, in denen sie als Stellvertreterin des Abteilungsleiters tätig gewesen sei. Zur angeblichen Aussage von der L..., A könnte (bei erfolgloser Bewerbung zum ...) nicht in der Abteilung bleiben, sei zu sagen, dass das nicht so einfach gewesen wäre, es wäre ein entsprechendes Verfahren zur Verwendungsänderung zu führen gewesen, und von Seiten der Personalabteilung sei das überhaupt nie ein Thema gewesen.

A bemerkte zum Vorbringen, Teilzeitarbeit wäre kein Problem, dass die gegenwärtigen Teilzeitkräfte ihre Arbeitsplätze gehabt und dann Teilzeitarbeit in Anspruch genommen hätten, das sei ein Unterschied zu ihrer Bewerbungssituation.

Zum behaupteten Entzug von Agenden, konkret der ...übung, führte der Vertreter der LPD X aus, es habe sich dabei um eine „....“

Der P. sei offenbar der Meinung gewesen, dass es besser sei, diese Angelegenheit der ...abteilung zu übergeben. Auch in den Jahren ... und ... sei diese Übung nicht von der ...abteilung durchgeführt worden.

Auf die Frage, aus welchem Grund man zu dem Ergebnis gekommen sei, dass A, immerhin langjährige stellvertretende Leiterin der ...abteilung, nur im hohen Ausmaß geeignet sei, antwortete der Vertreter der LPD X, fachlich sei ihr nichts vorzuwerfen, es sei rein um die soziale Kompetenz gegangen. Es dürfte Friktionen aufgrund der Mitarbeiterführung gegeben haben.

A replizierte, sie habe mehrmals versucht zu erfahren, was ihr vorgeworfen werde, sodass sie in der Abteilung nicht mehr erwünscht sei. Es seien nie Beschwerden an sie herangetragen worden und jetzt heiße es, die soziale Kompetenz stimme nicht. Es sei bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eben nicht sehr beliebt, wenn man mit ihnen zum „Alko-Test“ gehe, oder per Weisung selbst eingeteilte Viertageswochen untersage, oder eine Bestätigung für einen „Arzttag“ verlange oder wenn man Fragen zu einem Sonderurlaub für irgendein Begräbnis stelle. -Und dann komme der Abteilungsleiter und mache alles rückgängig, ohne etwas davon zu sagen.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung sagte der Vertreter der LPD X, die sei in der LPD überhaupt kein Problem, erst vor kurzem sei eine lesbische Kollegin zur Referatsleiterin bestellt worden.

A bemerkte dazu, es sage doch einiges über die „Grundtendenz“ aus, wenn bei einer Besprechung auf höchster Ebene ein Kollege berichte, dass er zu einer „queer-Veranstaltung“ gehe und ein anderer frage: „Geht's eh, oder brauchst Pulver“? Solche Anmerkungen seien kein Einzelfall.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, sie habe die Meinung der Begutachtungskommission A betreffend nicht geteilt, sie erachte sie als im höchsten Ausmaß für die Funktion geeignet. Dies schon aus dem Grund, weil sie immerhin ... Jahre in der Abteilung gearbeitet und auch die stellvertretende Leitung innegehabt habe. Die Ausschreibung habe elf fachliche Anforderungen enthalten, die A alle erfülle. Als „persönliche

Anforderungen“ seien (u. a.) die Kompetenz zur Mitarbeiterführung und die soziale Kompetenz gefordert gewesen. Selbst wenn A diese Kompetenzen nicht haben sollte, blieben noch elf Kriterien, die sie erfüllt habe. Die Beurteilung der Begutachtungskommission zeige, dass nicht alle Erfordernisse gleich gewichtet worden seien, wie es in der Ausschreibung geheißen habe. Zu erwähnen sei auch, dass A bezüglich ihrer sozialen Kompetenzen keine Vorhaltungen gemacht worden seien, was etwa in einem Mitarbeitergespräch geschehen hätte sollen. Auf die Frage, ob die Teilzeitarbeit ein Thema gewesen sei, antwortete die GBB, ja, mehr wolle sie dazu nicht sagen, weil die Beratungen der Kommission vertraulich seien.

A wies an dieser Stelle darauf hin, dass sie in ihrer Bewerbung geschrieben habe, sie würde im Bedarfsfall die Arbeitszeit erhöhen.

Zum Vorbringen des Vertreters der LPD X, nämlich dass A ja als stellvertretende Abteilungsleiterin bei den Rapporten anwesend gewesen sei usw., sagte die GBB, dass die Führungskräfte in diesem Rahmen nur die „Highlights“ berichten würden, allgemeine Dinge, die für die tägliche Arbeit wesentlich seien, erfahre man da nicht. Wenn man in der Abteilung ausgeschlossen werde, erfahre man beim Rapport auch nichts. Zur angesprochenen Verwendungsänderung sei zu sagen, dass es richtig sei, dass eine solche nicht ohne Weiteres verfügt werden könne, aber wenn eine Person unerwünscht sei, gebe man ihr schon zu verstehen, sie solle sich umsehen.

Auf die Frage, was passiere, wenn man sich nicht umsehe, antwortete der Vertreter der LPD X: „Gar nichts“. Die GBB widersprach, das wirke sich bei der nächsten Bewerbung um eine höherwertige Planstelle negativ aus.

A bemerkte, man halte es nicht aus, wenn man ausgeschlossen werde, sie habe schon beim Betreten des Gebäudes Bauchkrämpfe bekommen.

Der Vertreter der LPD X stellte zum bisher Gesagten fest, dass A Behauptungen in den Raum stelle, die nicht „greifbar“ seien, und er wiederholte, dass A in fachlicher Hinsicht „komplett okay“ sei.

Auf die Frage, welche Aufgaben B wahrgenommen habe, bevor sie in die ...abteilung gekommen sei, antwortete der Vertreter der LPD X, sie sei im Geschäftsbereich ... tätig und für Schulungsangelegenheiten zuständig gewesen.

Auf die Frage, ob der P. auch sie gekannt habe, antwortete der Vertreter der LPD X mit Ja.

Auf die Frage, nach welchen Kriterien die Begutachtungskommission die soziale Kompetenz beurteilt habe, antwortete der Vertreter der LPD X, das müsse man die Kommissionsvorsitzende fragen, er sei nur Schriftführer gewesen.

Auf die Frage, seit wann in der Behörde bekannt sei, dass sie „verpartnert“ sei, antwortete A, seit ungefähr Sie bestätigte, dass dieser Umstand schon bekannt gewesen sei, als sie stellvertretende Leiterin der ...abteilung geworden sei.

Nach Abschluss der Befragungen beschloss der Senat, die Vorsitzende der Begutachtungskommission ... zu einer Befragung einzuladen.

In der Sitzung des Senates am ... führte die Vorsitzende der Begutachtungskommission aus, B habe zwar Führungserfahrung nur für eine relativ kurze Zeit vorweisen können, sie habe aber die Aufgabe in der ...abteilung gut gemeistert und sei in der kurzen Zeit sehr engagiert gewesen. Ihr sei zugutegehalten worden, dass sie die bisherigen Problemstellungen erkannt und in ihrer Bewerbung Lösungsvorschläge aufgezeigt habe. Es handle sich um eine sehr große Abteilung, die sehr viel technisches Wissen und Exekutivwissen verlange und die sicher nicht mit den einfachsten Mitarbeitern „bestückt“ sei. Ein Grund, warum die Bewerberin einstimmig als in höchstem Ausmaß geeignet erachtet worden sei, sei ihre soziale Kompetenz und ihre Menschenführung. B habe es in kurzer Zeit geschafft, Mitarbeiter zu motivieren und das Arbeitsklima spürbar zu verbessern. Ausschlaggebend für die Beurteilung von A sei nicht die fachliche Qualifikation gewesen, sondern die soziale Kompetenz.

Auf die Frage, ob A und B im Hinblick auf das spezielle Wissen, das man für die Leitung dieser Abteilung benötige, als gleichwertig anzusehen seien, antwortete die Vorsitzende der Begutachtungskommission mit Ja. Wenn man die Laufbahnen vergleiche, zeige sich, dass die Aufgaben und Verantwortungen durchaus ähnlich gewesen seien.

Die GBB verwies darauf, dass B erst im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Zu diesem Zeitpunkt sei A schon Stellvertreterin in der ...abteilung gewesen. Die Vorsitzende der Begutachtungskommission warf ein, das Wissen aus dem Polizeidienst sei hilfreich, es sei aber nicht gefordert und deshalb auch nicht gewertet worden.

Auf die Frage, ob die Mitglieder der Begutachtungskommission die Antragstellerin im Zusammenhang mit dem Dienst gekannt hätten und ob es Beschwerden über ihren Führungsstil gegeben habe, antwortete die Vorsitzende der Begutachtungskommission, die Kommissionsmitglieder, inklusive der Gleichbehandlungsbeauftragten, hätten A persönlich gekannt. In der Abteilung habe es „Unruhe“ gegeben. Der Abteilungsleiter sei relativ oft im Krankenstand gewesen. Er habe eine sehr hohe soziale Kompetenz gehabt und sei gewillt gewesen, in persönlichen Gesprächen auf Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Zwischen der Antragstellerin und dem Abteilungsleiter sei es klimatisch nicht

immer ganz leicht gewesen. Im direkten Umgang sei man sehr höflich gewesen, aber man habe bei beiden Seiten gemerkt, dass man miteinander nicht wirklich glücklich sei. Das habe sich bei dienstlichen Besprechungen bis hin zur Urlaubsplanung gezeigt. Jeder Vermittlungsversuch sei von beiden abgeblockt worden, mit der Begründung, „wir schaffen das schon, wir reden miteinander.“ Im Personalakt seien keine Vermerke über Beschwerden zu finden, es habe allerdings Beschwerden über das Betriebsklima im Zusammenhang mit der Führung gegeben, drei enge Mitarbeiter der ...abteilung hätten sich direkt an sie gewandt.

Auf die Frage, inwiefern ihr Führungsstil anders gewesen sei als der des Abteilungsleiters, führte A aus, man sei nicht wegen Friktionen an sie herangetreten, es seien keine konkreten Vorwürfe erhoben worden, so habe sie sich auch nicht rechtfertigen können. Der Abteilungsleiter sei überaus sozial gewesen, er habe beispielsweise Weisungen, die sie wegen gewisser Verfehlungen erteilt habe, ohne ihr Wissen wieder aufgehoben. Im Übrigen sei es auch zwischen dem Abteilungsleiter und B nicht friktionsfrei abgelaufen. Die Problematik in der ...abteilung sei, dass einige MitarbeiterInnen nicht sehr leistungsfähig oder -willig seien. Sie könne sich an einen Bereich mit zehn MitarbeiterInnen erinnern, wovon neun „nicht zu gebrauchen“ gewesen seien. Sie habe versucht, etwas dagegen zu unternehmen, aber im Endeffekt sei nichts passiert. Auf die Frage, wie B mit der Situation zurechtkomme, antwortete die Vorsitzende der Begutachtungskommission, das wisse sie nicht, weil sie seit ... nicht mehr in der LPD X sei. A und B seien zwei sehr unterschiedliche Typen. B sei jemand, der offener und herzlicher auf jemanden zugehe, A sei die Direktere, was natürlich bei Mitarbeitern, die belastet oder weniger motiviert seien, schlechter ankomme.

A bemerkte, es sei richtig, dass sie direkt sei, sie sei eher dafür, die Dinge anzusprechen und nicht lange herumzureden. Das Klima sei jetzt zum Teil anders als vorher, aber im unmittelbaren Arbeitsbereich von B seien mittlerweile ... Sekretärinnen wieder weg und eine Mitarbeiterin, die seit ... Jahren in der Abteilung sei, wolle jetzt auch unbedingt weg.

Auf die Frage, weshalb der angeblich „harsche Umgangston“ von A bei ihrer Bestellung zur Stellvertreterin im Jahr ... kein Problem gewesen sei, antwortete die Vorsitzende der Begutachtungskommission, sie glaube, dass A damals noch nicht so direkt gewesen sei, sie habe sich ein bisschen verändert.

Zu den behaupteten Diskriminierungsgründen führte die Vorsitzende der Begutachtungskommission aus, sie habe mit A darüber gesprochen, welches Stundenausmaß realistisch sei. Die Abteilung sei auch mit 30 Stunden zu leiten, für die Begutachtungskommission sei die Teilzeit kein Thema gewesen. Sie glaube, die sexuelle Orientierung von A sei allen bekannt gewesen und soweit ihr bekannt sei, sei das auch kein

Thema in der Abteilung gewesen. Die Weltanschauung sei ebenfalls kein Thema gewesen, B sei als Personalvertreterin in der gleichen Fraktion tätig gewesen, der auch A angehöre.

Auf die Frage nach dem Gespräch über A's Bewerbung beim ... und einen „Plan B“, antwortete die Vorsitzende der Begutachtungskommission, es habe kein Gespräch gegeben. Sie habe vom damaligen Kabinettschef erfahren, dass es ein paar Bewerbungen aus der LPD X gebe, und als sie A wieder gesehen habe, habe sie zu ihr gesagt, was man denn da von ihr höre, sie hätte sich zum ... beworben, das sei „voll cool“. A habe erwidert, dass noch nichts entschieden sei. Als Vorgesetzte und als Freundin habe sie gefragt, was sie denn plane, wenn daraus nichts werden sollte. A habe geantwortet, sie wolle weg, was sie mit der Vereinbarkeit der Teilzeitarbeit wegen ihrer familiären Situation und dem Dienst und auch mit dem Interesse an einer anderen Tätigkeit begründet habe. A sei sehr interessiert und flexibel, sie habe gesagt, dass sie im Moment keinen „Plan B“ brauche, sie werde darüber nachdenken, wenn es so weit sei.

Der Senat äußerte, dass nach dem bisherigen Vorbringen nicht unwahrscheinlich sei, dass sich das Betriebsklima nachteilig für As Bewerbung ausgewirkt habe, allerdings fehle bislang ein Anhaltspunkt für die behaupteten Diskriminierungsgründe.

A führte aus, sie könne nicht sagen, was tatsächlich das Ausschlaggebende gewesen sei. Sie sei jemand, der alles geordnet haben wolle. Bevor sie in Karenz gegangen sei, habe sie dem Abteilungsleiter mitgeteilt, dass sie ca. ein Jahr in Karenz gehen und danach Zeit brauchen werde, sich wieder einzuarbeiten. Er habe gesagt, das passe gut, weil er dann bis zur Pension noch ca. ein Jahr da sein werde, und sie könne die Abteilung dann eventuell übernehmen. Sie habe auch um eine Vertretung gebeten, da es schlecht für die Abteilung wäre, wenn der Abteilungsleiter allein sei. Es sei jemand gefunden worden, den sie gemeinsam ausgewählt und eingeschult hätten. Als sie dann nach ... Monaten zurückgekommen sei, sei irgendwie alles anders gewesen und sie wisse nicht, was sie in der Zwischenzeit verbrochen habe. Vorher sei das Klima auch nicht „top“ gewesen, aber es sei keine Rede davon gewesen, dass sie die Abteilung verlassen oder es große Veränderungen geben müsse. Sie sei drei Monate wieder im Dienst gewesen, in Teilzeit, und auf einmal mache man sie für das Betriebsklima verantwortlich. Auf die Frage, ob sie gegenwärtig in Teilzeit arbeite, antwortete A, ja, sie arbeite 34 Stunden und sei formal die Stellvertreterin von B. De facto dürfe sie die Stellvertretung nicht mehr ausüben, sie werde nicht einmal darüber informiert, wann B auf Urlaub gehe.

Die Senatsvorsitzende kam auf den angeblich von der Vorsitzenden der Begutachtungskommission gesagten Satz zu sprechen, nämlich „ich sehe dich nicht als Nachfolgerin“, und fragte, ob im ... schon klar gewesen sei, dass A - gleichgültig mit wem sie in

Bewerungskonkurrenz treten würde – nicht Abteilungsleiterin werden würde. Die Vorsitzende der Begutachtungskommission verneinte dies und führte aus, es sei richtig, dass sie gesagt habe, sie glaube, dass es keine Option für A sei, in der Abteilung zu bleiben. Es habe damit begonnen, dass sich A verändern habe wollen und dann ihre Meinung wieder geändert habe. Sie hätten dann gemeinsam nach anderen Optionen gesucht, und A habe die Bemerkung fallen lassen, sie hätte wohl nicht viele Freunde, woraufhin sie - freundschaftlichen - gesagt habe, dass sie sie nicht als Chefin sehe. Sie hätte damals einen Kollegen für die Leitung der ...abteilung favorisiert, sowohl im Hinblick auf die fachliche als auch auf die menschliche Eignung, der Kollege habe sich aber nicht beworben.

Abschließend äußerte A zum Thema Beliebtheit, dass die (Vorgesetzten) beliebter wären, die regelmäßig an Feiern teilnehmen würden.

Der Senat hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und/oder des Alters und /oder der sexuellen Orientierung beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 5 B-GIBG darf bei Auswahlentscheidungen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern (u. a.) die Herabsetzung der Wochendienstzeit nicht diskriminierend herangezogen werden.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 des Bundesministeriums für Inneres für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Vergleicht man die beruflichen Lebensläufe von A und B ergibt sich ganz eindeutig eine höhere fachliche Qualifikation von A. Dies wurde von der Dienstbehörde auch nicht bestritten, die Entscheidung zu Gunsten von B sei - so die LPD X - auf Grund der geringer ausgeprägten sozialen Kompetenz von A getroffen worden. (Nicht nachvollziehbar ist die Äußerung der Vorsitzenden der Begutachtungskommission in der Senatssitzung (Seite 17), nämlich dass die Laufbahnen ähnliche Aufgaben und Verantwortungen der Bewerberinnen zeigen würden). Die

Soziale Kompetenz als das einzige entscheidende Kriterium darzustellen ist für den Senat insofern nicht sehr überzeugend, als mehr als fraglich erscheint, dass ein eindeutiges „Plus“ im Fachbereich- der Kenntnisse der Organisation, der Aufgaben und der Arbeitsabläufe, der einschlägigen Vorschriften und der mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundene Kenntnisse und Führungserfahrungen beinhaltet – durch ein „Plus“ im Bereich Sozialkompetenz aufgewogen werden kann. Dies erscheint vor allem auch deshalb fragwürdig, weil laut Ausschreibung alle Erfordernisse gleich zu gewichten gewesen wären. Noch dazu handelte es sich um zwei Bewerberinnen, bei denen ein seriöser Vergleich der sozialen Kompetenzen kaum möglich war, da eine Bewerberin bislang keine erwähnenswerten Führungsaufgaben wahrgenommen hatte. Das Vorbringen, B habe es in kurzer Zeit als stellvertretende Abteilungsleiterin - es waren knapp vier Monate -, geschafft Mitarbeiter zu motivieren und das Arbeitsklima spürbar zu verbessern, blieb eine bloße Behauptung. Die Kritik an A wurde auch nicht konkretisiert, es hieß lediglich, ihre persönlichen/sozialen Kompetenzen und die Fähigkeit zur Mitarbeiterführung seien nicht im erwarteten Ausmaß ausgeprägt, sie sei direkt, ihr Umgangston sei harsch, während B offen und herzlich sei. Das Vorbringen zur sozialen Kompetenz ergab weiters, dass es mit dem „Betriebsklima“ in der Abteilung nicht zum Besten stand, eine Einschätzung der Dienstbehörde von As Anteil daran fehlte allerdings. Auch wurden A bezüglich ihrer sozialen Kompetenzen bis zur Bewerbung um die Leitung der Abteilung keine Vorhaltungen gemacht. A's Zweifel daran, dass die gegenständliche Personalentscheidung nach rein sachlichen Erwägungen getroffen wurde, waren also durchaus berechtigt. Vom Senat war zu prüfen, ob die Personalentscheidung auf Grund der sexuellen Orientierung, oder auf Grund des Umstandes, dass A ihre Wochendienstzeit reduziert hatte, oder auf Grund der Weltanschauung getroffen wurde.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“

Da die Bewerberinnen die gleiche Weltanschauung/das gleiche Weltbild hatten/haben, das sich in der Zugehörigkeit bzw. Nähe zur ... manifestiert(e), kann eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung nicht vorliegen. Grundsätze oder Leitlinien für das eigene Verhalten

Wie Ehrlichkeit, Geradlinigkeit, Korrektheit u. ä. stellen keine Weltanschauung dar, sondern Wertvorstellungen/Haltungen/Überzeugungen, die unterschiedlichen Weltanschauungen gemein sind.

A vermeinte, (auch) auf Grund ihrer sexuellen Orientierung und auf Grund des Umstandes, dass sie wegen der Betreuung ihrer Kinder Teilzeit in Anspruch nahm, nicht mit der Leitung der ...abteilung betraut worden zu sein. Als Begründung oder eher Vermutung für diese Behauptung gab A an, dass nach ihrer Rückkehr aus der Karenz „etwas anders“ gewesen sei, sie nicht mehr oder in nicht in vollem Umfang über die wichtigen Vorgänge in der Abteilung informiert worden sei, Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereiches seien anderen Abteilungen übertragen worden (...übung), andererseits hätte sie abteilungsfremde Aufgaben (Schulung zu Selbstverteidigung) übernehmen sollen. Die L... habe in einem Vier-Augen-Gespräch geäußert, dass die Teilzeit ein Problem darstelle.

Die Vorwürfe bezüglich ...übung und Selbstverteidigungskurs wurden in den Stellungnahmen der LPD X und von der Vorsitzenden der Begutachtungskommission bzw. von dem Vertreter der LPD X in der Sitzung des Senates entkräftet (vgl. Seite 8, 9, 10). Die Erklärungen, nämlich dass eine groß angelegte ...übung von der ...abteilung nicht durchgeführt werden könne und schon in den Jahren ... und ... der ...abteilung übertragen worden sei, war ebenso nachvollziehbar wie das Vorbringen der Vorsitzenden der Begutachtungskommission, nämlich dass sie an A herangetreten sei, weil sie vor einigen Jahren einen Selbstverteidigungskurs gehalten habe. Dass A Informationen vorenthalten worden wären, ließ sich mangels eines substantiierten Vorbringens nicht verifizieren.

Ein mehr oder weniger sicheres Anzeichen dafür, dass sie die „Nachfolge“ des Leiters der ...abteilung nicht werde antreten können, war für A die Bemerkung der Vorsitzenden der Begutachtungskommission, ein Verbleib in der Abteilung (als Abteilungsleiterin) im Fall der Ablehnung der Bewerbung zum ... wäre keine Option, weiters hätte die Vorsitzende der Begutachtungskommission geäußert, dass die Teilzeitarbeit ein Problem darstelle.

Die Darstellungen der Situation von A und der Vorsitzenden der Begutachtungskommission unterschieden sich insofern als A vorbrachte, die Vorsitzende der Begutachtungskommission habe ihr zu verstehen gegeben, sie werde auf Grund der reduzierten Arbeitszeit nicht Leiterin der ...abteilung werden, während die Vorsitzende der Begutachtungskommission ausführte, sie sei davon ausgegangen, dass sich A wegen ihrer familiären Situation und der damit verbundenen reduzierten Arbeitszeit beruflich verändern wolle.

Tatsache ist, dass sich A aus eigener Initiative beim ... bewarb, sie wurde dazu nicht motiviert. In ihrem Antrag an die B-GBK führte sie aus (vgl. Seite 2/3), sie habe sich vor allem wegen der guten Vereinbarkeit mit der Familie um eine R.planstelle beworben. Dass R. keine festen Dienstzeiten haben war der Vorsitzenden der Begutachtungskommission wohl bekannt, es ist nicht abwegig, wenn sie daraus den Schluss zog, dass A wegen ihrer familiären Situation diesen Arbeitsplatz vorgezogen hätte.

A hielt in ihrer Bewerbung (vom ...) abschließend fest, dass die Leitung der ...abteilung „volle Einsatzbereitschaft“ erfordere und ihre private Situation eine Erhöhung ihrer Wochendienstzeit ab Mitte ... zulasse. Mitte des Jahre ... arbeitete A 34 Stunden pro Woche (wie sie in der Sitzung des Senates im ... angab). Es ergab sich im Zuge des Verfahrens vor der B-GBK also kein Anhaltspunkt für eine Ablehnung von A`s Bewerbung durch die Behörde aus dem Grund der - zum Zeitpunkt der Bewerbung bestehenden - Teilzeitbeschäftigung. Auch der Umstand, dass mit B eine ... geborene Bedienstete mit der Abteilungsleitung betraut wurde, lässt es nicht gerade wahrscheinlich erscheinen, dass Überlegungen im Hinblick auf eine Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Kinderbetreuungspflichten maßgebend für die Personalentscheidung gewesen wären.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung von A gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 Z1c B-GIBG vorliegt.

Zum Vorbringen der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung ist Folgendes festzuhalten: A begründete diesen Diskriminierungsverdacht damit, dass sie, nachdem im Jahr ... bekannt wurde, dass sie mit einer Frau zusammenlebt, „plötzlich nicht mehr die Planstelle bekommen (habe), die ursprünglich vorgesehen war“ (vgl. Seite 5 und 6). Sie sei im Jahr ... erst nach „Intervention“ mit der Leitung des Büros der ... betraut worden und habe im Jahr ... erst nach langem Hin und Her die Planstelle als stellvertretende Leiterin in der ...abteilung erst bekommen. Tatsache ist allerdings, dass A letztendlich beide Planstellen bekam, ihre sexuelle Orientierung war laut ihren eigenen Angaben zu diesen Zeitpunkten bereits bekannt.

A nannte keine/n Vorgesetzte/n und keinen Entscheidungsträger/keine Entscheidungsträgerin, der/die wegen ihrer sexuellen Orientierung nachteilige Entscheidungen getroffen oder benachteiligend auf solche eingewirkt hätte. Der Vorsitzenden der Begutachtungskommission im Verfahren zur Besetzung der Leitung der ...abteilung attestierte A, die Situation akzeptiert zu haben, sie hätten sich auch im Dienst gut verstanden. Es mag sein, dass A`s sexuelle Orientierung nicht von allen Bediensteten ihres Umfeldes „voll akzeptiert“ wurde/wird und dass homophobe Äußerungen gemacht wurden/werden, es ergab sich im Verfahren aber kein

Hinweis darauf, dass sich Entscheidungsverantwortliche davon beeinflussen oder gar leiten ließen.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass A`s sexuelle Orientierung nicht der Grund für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der ...abteilung war.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass die LPD X nicht davon überzeugen konnte, dass die Personalentscheidung auf rein sachlicher Basis getroffen wurde, eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG konnte aber von A nicht glaubhaft gemacht werden.

Wien, September 2018