

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Geschäftsbereichs X (...) der Landespolizeidirektion (LPD) X und Stellvertretung des Landespolizeidirektors der X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG sowie auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter des Geschäftsbereichs X der LPD X und Stellvertreter des Landespolizeidirektors X stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Sie habe sich am ... bei der LPD X um die Leitung des Geschäftsbereichs X (...) und Stellvertretung des Landespolizeidirektors X beworben und ihre Qualifikationen für die Funktion umfassend dargelegt.

Die Ausschreibung der Funktion habe gemäß § 5 (2b) AusG und §§ 7 (3), 11b und 11c B-GIBG die Hinweise enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien und bei der Entscheidung über die Besetzung der Funktion besonders berücksichtigt würden.

Ihr Vorgesetzter, ..., habe sie ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe seiner Pensionierung wiederholt motiviert, sich dem Mitbewerb um seine Nachfolge zu stellen. Er habe ihr explizit mitgeteilt, dass er sie für höchst geeignet halte, aber auch angemerkt, dass ihre politische Zuschreibung für ihre Bestellung ein „Hinderungsgrund“ sein könnte und „der Kandidat“ bereits feststehe.

Ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung zur Leiterin der Abteilung X [im ...], die in der Ära eines ...-Innenminister erfolgt sei, sei sie automatisch als den „...“ zugehörig gesehen worden, was mit-

unter auch offen kommuniziert worden sei. Zuvor sei sie über Jahrzehnte als „den ...“ zugehörig bezeichnet worden. Dieser Umstand führe „unweigerlich“ dazu, dass im von ...-Politikern geführten Innenministerium keine Chance auf eine Ernennung auf eine (höherwertige) Planstelle, insbesondere nicht auf eine für sog. Spitzenführungskräfte, bestehe. Sie verweise in diesem Zusammenhang darauf, dass sei bereits im ... einen Antrag bei der B-GBK eingebracht und die Kommission ihre Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt habe.

Seit den ...er Jahren sei sie ... (...) oder ..., aktuell sei sie ... für ... Sie habe in allen Verfahren ... faktenorientiert und unabhängig von ihrer (vermeintlichen) politischen Zugehörigkeit vertreten und sich dabei mitunter auch den Unmut von vorgesetzten Stellen zugezogen. Es sei auch der Versuch gestartet worden, sie zu einem „gesichtswahrenden“ Rücktritt als ... zu motivieren, indem ihr die Enthebung von der Funktion durch den Minister angekündigt worden sei, welche letztendlich aber nicht stattgefunden habe. (Der Aktenvermerk über einen Vorfall in diesem Zusammenhang, den sie seinerzeit an alle ... versendet habe, sei dem Antrag angeschlossen.) Sie gehe davon aus, dass ihr Engagement als ... ihr letztendlich zum Nachteil gereiche.

Sie verfüge zumindest über die gleiche Eignung wie der zum Zug gekommene Bewerber B, welcher jedenfalls seit dem Jahr ... Arbeitsplätze im Bereich der ... (...) und im Büro ... (...) (der LPD X) gehabt habe, während sie seit ... durchgehend Funktionen im Geschäftsbereich X (der LPD X) gehabt habe. In diesen Funktionen und im Rahmen von Ausbildungen habe sie sich die erforderlichen Fachkenntnisse im höchsten Ausmaß aneignen können. Da ihr dennoch B vorgezogen worden sei, erachte sie sich sowohl aufgrund des Geschlechtes als auch aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert.

In Ihrer Bewerbung legte A ihre fachliche und persönliche Eignung für die angestrebte Funktion im Wesentlichen wie folgt dar:

Sie sei seit über ... Jahren im Exekutivdienst und habe alle Hierarchieebenen in unterschiedlichen Organisationseinheiten (Stadtpolizeikommando, Bezirkspolizeikommando, LPD, Bildungszentrum) durchlaufen und damit ein umfassendes Bild sowohl von der Aufbau- als auch der Ablauforganisationen bekommen. Als Leiterin des Referates X (...) in der größten Organisationseinheit der LPD X, dem Stadtpolizeikommando (SPkdt.) X, habe sie sich intensiv mit den Arbeitsabläufen auf Bezirks- und Inspektionsebene beschäftigt. Durch ihre Dienstverrichtung in der ...abteilung und deren Vorgängerabteilung, der ... (...), und durch die Errichtung und Führung der ... Abteilung X habe sie detailliertes Wissen über die operativen Abteilungen erlangt. Das permanente Zusammenwirken mit Personalabteilung, Logistikabteilung, Rechtsbüro und Büro Budget und die Implementierung des Fachbereiches ... in die von ihr geführte Abteilung haben dazu geführt, dass ihr auch der Aufbau der Organisationseinheiten im Geschäftsbereich ... und deren Arbeitsabläufe sowie die behördlichen Abläufe im hohen Ausmaß geläufig seien.

Die Aufgabenbereiche der Büros ... seien ihr aufgrund der laufenden Verwendung der generierten Zahlen/Daten und des Zusammenwirkens im Bereich der ...arbeit bekannt.

Organisationsgesetze und die Geschäftsordnungen des BM.I und der LPD seien ihr hinlänglich bekannt, zumal das Wissen um die Zuständigkeiten in der Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten unumgänglich sei.

Im Rahmen des Studiums der Rechtswissenschaften und ihrer bisherigen Aufgaben in der LPD habe sie sich umfassendes Wissen über die relevanten Rechtsmaterien angeeignet.

Während ihrer langjährigen Tätigkeit als Kriminalbeamtin habe sie sich ergänzend zur theoretischen polizeilichen und universitären Ausbildung umfassende Praxis in den Bereichen Strafrecht und Strafprozess angeeignet und diese im Jahr ... im Rahmen eines Praktikums bei der Staatsanwaltschaft X und beim Landesgericht X vertieft.

Im BZX (Bildungszentrum X) habe sie allgemeines und besonderes Verwaltungsrecht unterrichtet. Umfassende Gesetzeskenntnisse, insbesondere auch des Sicherheitspolizeigesetzes und des Waffengebrauchsgesetzes, seien in den von ihr ausgeübten Funktionen (...) unumgänglich. Im Jahr ... sei sie zur Trainerin für ... ausgebildet worden und habe in der Folge mit ihren Teampartnern ca. ... Beamte und Beamtinnen geschult. Dienst- und Disziplinarrecht habe sie in ihren Leitungsfunktionen anzuwenden (gehabt), mit dem Dienstrecht sei sie auch in ...angelegenheiten befasst.

In ihrer Laufbahn habe sie sich die komplexen Kompetenzen der Sicherheitsexekutive angeeignet und damit einhergehend Strategien entwickelt. Als Projektleiterin „...“ (...) von ...-... habe sie sich intensiv mit allen operativen Ebenen der Exekutive und dem optimalen Setup einer Einsatzzentrale beschäftigt. Sie habe regelmäßig als Einsatzkommandantin oder Einsatzabschnittskommandantin im Rahmen von Großeinsätzen agiert, insbesondere auch in den Jahren ... und ..., als die Flüchtlingsströme zu koordinieren und die zahlreichen Demonstrationen zu überwachen gewesen seien. Anlässlich ... habe sie sich aufgrund ihres Aufenthaltes in der Nähe des Tatortes sofort in den Dienst gestellt und als Einsatzkommandantin die ... (...) aufgebaut und geleitet. Ihre Vorgesetzten würden sie wiederholt bei sensiblen Einsatzlagen als Einsatzkommandantin und mittlerweile auch als behördliche Vertreterin einsetzen. Als ...referentin für X habe sie im Jahr ... ein organisationsübergreifendes Netzwerk mitbegründet. Nach Übernahme der Leitung der Abteilung X habe sie begonnen, die personelle und die infrastrukturelle Ausstattung zu optimieren, ihre Konzepte und Strategien hätten sich sowohl beim ... als auch im ...-Einsatz als höchst geeignet erwiesen. Die Leitung der X sei eine spezielle Herausforderung, da die Abteilung operative, behördliche und - aufgrund der hohen Anzahl an MitarbeiterInnen - auch zahlreiche administrative und dienstrechtliche Elemente vereine. Die Leitung des Bereiches ... erfordere eine intensive Auseinandersetzung mit allen Facetten des exekutiven und administrativen Dienstes. Die Gründung einer Abteilung wie der X ohne

vorbereitende Maßnahmen bedürfe einer sehr hohen Führungs- und Managementkompetenz, zumal sowohl die infrastrukturelle als auch die personelle Ausstattung während des laufenden Dienstbetriebes zu organisieren gewesen sei.

Über Kenntnisse im New Public Management verfüge sie aufgrund ihrer Ausbildungen, die theoretischen Ansätze des „...“ seien ihr hinlänglich bekannt.

Zu den „persönlichen Anforderungen“ führte A aus, dass sie in ihren Leitungsfunktionen ihre Handlungskompetenz sowohl im strategisch-organisatorischen Bereich als auch im operativen Einsatz unter Beweis gestellt habe. Der Abteilung X seien Dienststellen eingegliedert worden, deren Personal erhebliche qualitative Mängel in der Aufgabenerfüllung aufgewiesen habe, und es sei ihr in kurzer Zeit gelungen, ein hochprofessionell agierendes Team zu formieren. Sie sei wiederholt für Einsätze eingeteilt worden, wenn vorhersehbar gewesen sei, dass Fachkompetenz kombiniert mit Stressresistenz erforderlich sein werde.

Aufgrund der dargelegten Kompetenzen erachte sie sich für die gegenständliche Planstelle in höchstem Ausmaß geeignet.

Im Laufbahndatenblatt gab A an, dass sie im ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Mit ... sei sie in die Verwendungsgruppe (VwGr) E2a ernannt worden und habe Dienst bei der Kriminalpolizei der (damaligen) BPD X und im SPK X versehen. Von ... bis ... sei sie (hauptamtlich) Vortragende im BZX gewesen. Mit ..., nach Abschluss des Lehrganges „Polizeiliche Führung“, sei die Ernennung in die VwGr E1 erfolgt und habe sie Dienst beim LPK und beim SPK X versehen, wobei sei auch beim Projekt „...“ mitgearbeitet und die Sonderfunktion einer ...referentin ausgeübt habe. Von ... bis ... habe sie ein Gerichtspraktikum absolviert (das rechtswissenschaftliche Studium habe sie im Jahr ... abgeschlossen). Von ... bis ... sei sie der Abteilung ... der LPD ... zugeteilt gewesen, anschließend habe sie wieder das Referat X geleitet bis sie im ... (im Laufbahndatenblatt irrtümlich mit ... angegeben) mit der Leitung der Abteilung X betraut und in die VwGr. A1 ernannt worden sei.

Die Bewerberin verzeichnete im Laufbahndatenblatt weiters ihre Mitarbeit bei (Groß)Einsätzen und Projekten und ihre Vortragstätigkeiten.

Im Antrag an die B-GBK führte A als „Auszug der außergewöhnlichen Herausforderungen“, die unter ihrer Leitung zur Zufriedenheit der vorgesetzten Stellen bewältigt worden seien, im Wesentlichen Folgendes aus:

Ihr unmittelbarer Vorgesetzter als Leiterin der Abteilung X sei der Leiter des Geschäftsbereiches X der LPD X. Aufgrund der Tatsachen, dass die Abteilung neu gegründet worden sei und die Bereiche ..., ... und ... politisch im Fokus stehen, sei stets ein enges Zusammenwirken mit dem Direktorium erforderlich. Die Abteilungsgründung sei von Startschwierigkeiten geprägt gewesen, weil keine infrastrukturellen Vorkehrungen getroffen worden seien (die Umstände wurden detailliert dargelegt). Weil es Probleme mit dem neu bestellten Leiter eines Fachbereiches gegeben habe (wurde näher ausgeführt), habe sie den FB unmittelbar leiten müssen.

Damit ihre Mitarbeiter zumindest ein (1) Fahrzeug gehabt hätten, habe sie in den ersten Monaten den Großteil der Dienstfahrten mit ihrem privaten PKW absolviert.

Im ... sei sie vom Leiter des Büros ... und von der Leiterin des Büros ... aufgefordert worden, die Mehrdienstleistungen im ... zu reduzieren, wobei gleichzeitig die bisherige Unterstützung der Abteilung X ... durch das SPK ... weggefallen sei. Dazu sei anzumerken, dass das ... bereits seit ... in Betrieb sei und bis zur Eingliederung in die Abteilung X direkt dem GB X unterstellt gewesen sei. Die Funktionsfähigkeit des ... und auch des ... (...) sei mittels Zuteilungen, größtenteils Zwangsrekrutierungen, aufrechterhalten worden, was die operativen Dienststellen geschwächt und das Stammpersonal aufgrund der wiederkehrenden Einschulungsmaßnahmen enorm belastet habe. Sie habe sich permanent in einem Spannungsfeld befunden, weil das Personal überfordert und ihre Ersuchen um langfristige Lösungen kaum Gehör gefunden haben.

Aufgrund der steigenden Aufgriffe ... sei ihr im ... vom BMI der Auftrag erteilt worden, die Grenzüberwachung und die -kontrollen zu intensivieren. Das Personal (... % Unterstand) auf den operativen Dienststellen habe bei weitem nicht ausgereicht, um den Auftrag ausführen zu können, eine ausreichende Personaldotation der ... sei aber erst aufgrund ihrer Meldung ans BMI erfolgt.

Sowohl die ...-Lage als auch die Lage ... hätten sich für die Abteilung extrem fordernd gestaltet. Trotz der Probleme im Bereich Infrastruktur, der permanenten Personalunterstände und der „disziplinären Ereignisse“ habe die Abteilung X unter ihrer Leitung alle Herausforderungen derart gut gemeistert, dass die Abteilung mitunter als „best practice modell“ hervorgehoben worden sei. Da sie bereits bei Übernahme der Abteilungsleitung, vorausschauend, die Voraussetzungen für die Bewältigung einer heiklen Lage im Bereich der ... geschaffen habe, sei die Abteilung seit ... in der Lage, das Bundesland ... zu unterstützen, obwohl das Bundesland ... die ... und die ... zu bewältigen habe.

Ihr bisheriger Erfolg stelle unter Beweis, dass sie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die Leitung des GB X und die Stellvertretung des LP-Direktors X in hohem Ausmaß besitze.

As Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung; Bewerbung samt Laufbahndatenblatt und Lebenslauf. Aktenvermerk vom ... über ein Telefonat, in dem die damalige ... im BMI (...) As Abberufung als ... angekündigt habe.

Laut Ausschreibung umfasst(e) die ausgeschriebene Funktion im Wesentlichen folgende (in der Ausschreibung detailliert dargestellte) Tätigkeiten und Aufgabenbereiche:

- ...
- ...
- ...

durch nachstehende Tätigkeiten:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Neben den allgemeinen Erfordernissen wurden folgende besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt:

Fachspezifische Anforderungen:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...

Persönliche Anforderungen:

- Fachlich-methodische Kompetenzen (Beurteilungsvermögen, Folgebewusstsein, analytische Fähigkeit)
- Aktivitäts- und Handlungskompetenz (Entscheidungsfähigkeit, Initiative, zielorientiertes Führen)
- Personale Kompetenz (Glaubwürdigkeit, Loyalität, Eigenverantwortung, Selbstmanagement)
- Sozialkommunikative Kompetenz (Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeit)

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Der Direktor der LPD X habe - entsprechend der „Empfehlung“ der Begutachtungskommission vom ... - B für die Funktion vorgeschlagen, der als im höchsten Maße geeigneter Bewerber aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen sei. Das BMI habe sich dem Vorschlag des Landespolizeidirektors angeschlossen, und der Zentralausschuss für die Bediensteten des Öffentlichen

Sicherheitswesens beim BMI (ZA) habe mit ... dem Vorschlag zugestimmt. Die LPD X sei mit ... angewiesen worden, B mit der Funktion zu betrauen.

B habe aufgrund seiner bisherigen Verwendungen „umfassende und tiefgehende Kenntnisse der mit dem Exekutivdienst verbundenen Themenstellungen“ erworben. An Verwendungen als leitender Beamter in den dem GB X zuzuordnen Bereichen seien insbesondere seine Tätigkeiten im ...referat und in der ...abteilung des LGK X sowie im Büro ... der LPD zu nennen. Die in diesen Verwendungen wahrgenommenen Aufgaben würden einen direkten Bezug zu den Tätigkeitsfeldern der gegenständlichen Funktion aufweisen. Durch seine mehrjährige Leitung des Bezirksgendarmeriekommandos (BGK) ... habe er sich auch „unmittelbare Kenntnisse des Exekutivdienstes an der Basis in leitender Funktion“ angeeignet. Aufgrund seiner Verwendungen im Bereich ... habe er „umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten“ erworben und habe „dabei in Erfüllung der an ihn gestellten Anforderungen entsprechend vernetztes und auch rechtlich fundiertes Vorgehen sicherstellen müssen.“ Im Rahmen seiner vorübergehenden Leitung der Abteilung ... des BMI habe er Führungsqualifikationen und bei den organisatorischen Umstrukturierungen auch Managementfähigkeiten unter Beweis stellen müssen. Zudem habe er sich auch „entsprechendes vernetztes Zentralstellenwissen angeeignet, sodass ihm im Sinne einer Gesamtschau eingehende Kenntnisse in allen Hierarchieebenen des Ressorts zuzusprechen seien.“ Er habe in seinen bisherigen Verwendungen die an ihn gestellten Erwartungen voll erfüllt und in unterschiedlichsten Bereichen Führungsfunktionen ausgeübt, weshalb „uneingeschränkt davon auszugehen“ gewesen sei, dass er für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben in höchstem Maße geeignet sei.

A sei bis zu ihrer Überstellung in die VwGr. E1 in erster Linie auf kriminalpolizeilichem Gebiet tätig gewesen. Als zusätzliche Qualifikationen seien die Sonderfunktion ...referentin sowie die Funktion der ... zu sehen. Durch ihre Verwendungen habe sie unbestritten fundierte und umfassende Einblicke in weite Bereiche des Exekutivdienstes. Ihre bisherigen Verwendungen sowie ihre derzeitige Funktion der Leiterin der Abteilung X „betreffen unmittelbar“ den von der gegenständlichen Funktion umfassten Aufgabenbereich. Sie habe sich im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn in unterschiedlichen Organisationseinheiten und in nahezu allen Hierarchieebenen spezifisches Wissen sowohl über Organisation als auch über verschiedene Tätigkeitsbereiche angeeignet. Ihre Kenntnisse als Kommandantin habe sie bei diversen Einsätzen umgesetzt und dabei die entsprechenden Kompetenzen gezeigt. Ihre strategischen Fähigkeiten habe sie zuletzt im Zuge der Übernahme der Abteilung X unter Beweis gestellt, bei der sie die Forderung nach entsprechender infrastruktureller und personeller Anpassung umzusetzen gehabt habe. Im Hinblick auf Führungskompetenz sei anzuführen, dass A von der bisher ungefähr ...jährigen Leitung der Abteilung X abgesehen bis zu ihrer Bewerbung um die gegenständliche Funktion keine „alleinige“ Führungsverantwortung in der Sicherheitsexekutive zugekommen

sei. Im Rahmen ihrer Führungsfunktionen habe sie dennoch entsprechende Führungskompetenz bewiesen, wenngleich „in unmittelbarer Unterordnung unter den jeweiligen Leiter“.

„Einschränkend“ seien bei A „geringfügige Defizite auf sozialkommunikativem Gebiet zu konstatieren“. Einerseits pflege sie einen durchaus als kooperativ zu qualifizierenden Führungsstil, andererseits zeige sie in ihrem Verhalten gegenüber Bediensteten zeitweise nicht jenes Maß an Empathie, „das nicht bloß wünschenswert, sondern für die gedeihliche Wahrnehmung“ der Leitungsfunktion einer strategisch so wesentlichen Organisationseinheit erforderlich sei. „Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die dargestellte persönliche Eigenschaft mitunter „bis hin zu Unbeweglichkeit und Starrsinn“ ausgelegt worden sei“.

In fachlicher Hinsicht erfülle sie die für die Funktion erforderliche Voraussetzung größtenteils.

Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei entsprechend den Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes erfolgt, weshalb keine Diskriminierung von A aufgrund der Religion oder der Weltanschauung oder des Geschlechts nach dem B-GIBG vorliege.

Der Stellungnahme angeschlossen waren (u.a.): Ausschreibung; Bewerber/-innen-Übersicht; Bewerbung vom ... samt Laufbahndatenblatt und Lebenslauf von B; Mail vom ... von B an den Leiter der Sektion X im BMI (...), den Leiter der Gruppe X im BMI (...) sowie an den LP-Direktor ..., mit welcher die Bewerbung „informativ“ übermittelt und der Leiter der Gruppe X um „Beschreibung/Weiterleitung“ ersucht wurde; Besetzungsvorschlag des LPD-Direktors vom ... an das BMI.

Bs berufliche Laufbahn stellt sich laut Bewerbung, Lebenslauf und Laufbahndatenblatt wie folgt dar:

Eintritt in den Exekutivdienst im ..., Ernennung in die VwGr E2a im ... und in die VwGr E1 mit ... Die Überstellung in die VwGr. A1 erfolgte mit ...

Der Bewerber gab in seiner Bewerbung an, nach der Grundausbildung für die VwGr W3 Dienst auf Gendarmerieposten versehen zu haben. Nach absolvierter E2a-Grundausbildung sei er mit ... zum LGK (Landesgendarmeriekommando), ins ...referat, versetzt worden, wobei er „gleichzeitig vorerst“ dem Bezirksgendarmeriekommando (BGK) ... und anschließend der ...abteilung des LGK zugeteilt worden sei. Mit ... sei er - auf sein Ersuchen – zum BGK ... versetzt und „als Bezirksgendarmeriekommandant eingeteilt“ worden. Die Neustrukturierung der Gendarmerie im Bezirk ... „(Postenschließung)“ habe zu seinen Hauptaufgaben gezählt. Aufgrund der „...-Reform ...“ habe er sich um die stv. Leitung der ...abteilung des LGK X beworben und sei ihm die Funktion mit ... verliehen worden. Mit ... sei er stv. Leiter des Bildungszentrums X (...) geworden, eine Funktion, die er, unterbrochen von Zuteilungen als Leiter der Bildungszentren ... und ..., bis ... innegehabt habe. In der Zeit als stv. Leiter des BZX habe er an diversen Projekten des BMI teilgenommen und Ausbildungen absolviert, darunter die des Qualitätsmanagers. Neben der Leitung des BZX habe er auch unterrichtet, und zwar in den „Polizeigrundkursen

E2c bzw. VB“ die Fächer ... und ..., ..., ... und ... und ... sowie in Kursen des „Allgemeinen Verwaltungsdienstes“ für die VwGr A3 und A2.

Nachdem mit ... die ...arbeit der Sicherheitsbehörden neu strukturiert worden sei, sei er mit ... zum Leiter des „...-Teams“ (ein Projektarbeitsplatz) bestellt und nach Implementierung der Landespolizeidirektionen mit ... zum Leiter des Büros ... ernannt worden. ... sei er (aufgrund der Abwesenheit des Leiters des Büros ...) zum Büro ... der LPD – „...“ zugeteilt und mit der Leitung betraut worden. Mit ... sei er dem BMI (Zentraleitung) dienstzugeteilt und mit der Leitung der Abteilung ... beauftragt worden, diesen Arbeitsplatz habe er bis dato inne.

B führte weiters aus, dass er über Wissen über die Organisation der LPD und der Sicherheits-exekutive aufgrund seiner mehr als ...-jährigen Erfahrung als leitender Bediensteter verfüge, er habe Reformen in diversen Verantwortungsbereichen mitgestaltet. Seine Rechtskenntnisse habe er ebenfalls aus seiner Tätigkeit als leitender Beamter und auch aus Journaldiensten sowie aus seiner Vortragstätigkeit. Dienstrechtliche Vorschriften kenne er aufgrund seiner Vorgesetztenfunktion.

Kenntnisse über privatwirtschaftliche Angelegenheiten des Bundes habe er bei seinen Studien zum Bachelor of Arts in polizeilicher Führung bzw. zum Master of Arts in strategischem Sicherheitsmanagement erworben bzw. vertieft.

Kenntnisse im Bereich des New Public Managements inklusive Controlling und Haushaltsrecht habe er ebenfalls im Rahmen seiner Studien, auch im Studium zum Master of Science, erworben und in seinen diversen Tätigkeiten umgesetzt.

Kenntnisse der Arbeitsabläufe der Behörden und der Entwicklung von Strategien habe er aus seinen Führungsfunktionen und insbesondere auch aus seiner ... Jahre dauernden Zuteilung zum BMI. Sein Managementwissen könne er mit seinen Studien belegen.

Was die Erfahrung in der Leitung einer Organisationseinheit anbelange verweise er auf seine ... Leitungsfunktionen sowie seine ... stv. Leitungsfunktionen.

Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens habe er durch die Zusammenarbeit bei (Groß-)Einsätzen gesammelt, und auch durch seine Tätigkeit als Programmleiter im Rahmen des Programmes „...“.

Seine persönliche Eignung könne er mit der Ausbildung zum „...“ und mit seiner Tätigkeit als „Trainer für ...“ sowie mit seinen Führungsfunktionen belegen.

Dem Laufbahndatenblatt von B sind zahlreiche Fortbildungen, Projekte und Großeinsätze zu entnehmen.

Die Begutachtungskommission attestierte dem Bewerber die Eignung im höchsten Ausmaß und der Bewerberin die Eignung im hohen Ausmaß. Betreffend die Begründung dafür wird auf die Stellungnahme der LPD zum Antrag verwiesen (siehe Seite 8, 9).

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer Vertrauensperson ... und als Dienstgebervertreterinnen ... und ... teil. Als Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) war ... anwesend.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, ihren Diskriminierungsvorwurf nochmals kurz darzulegen bzw. zu begründen, führte A aus, dass sie vor ihrer Bewerbung einige Gespräche mit ihrem Vorgesetzten, dem damaligen Leiter des GB X ..., geführt habe, und er habe sie mehrmals ermuntert, sich zu bewerben. Es sei in ... ein offenes Geheimnis gewesen, dass geplant sei, B mit der Funktion zu betrauen, der vorher dem BMI zugeteilt worden sei, um dort – so sei informell zu hören gewesen - „eine Aufgabe zu erledigen“. Der damalige Leiter des GB X sei der ... zugeordnet worden, nachdem er bei seiner Bewerbung um die Leitung des GB X vom damaligen Landeshauptmann ... (...) unterstützt worden sei.

Ihr sei nicht klar, weshalb ihre Führungskompetenz bzw. ihre Führungserfahrung offenbar schlecht bewertet worden sei, denn aus ihrem Lebenslauf gehe hervor, dass sie sowohl in der Linienorganisation als auch in besonderen Aufbauorganisationen Führungserfahrung gesammelt habe. Sie sei zu Beginn ihrer E1-Tätigkeit im Jahr ... Projektleiterin für die „...“ (...) gewesen und habe das Projekt ... Jahre lang erfolgreich begleitet. ... sei sie ins SPK X gewechselt und ... habe sie das Referat ... übernommen. Das SPK X sei ..., man könne in dieser Dienststelle in einem Monat so viel Führungserfahrung sammeln wie in mehreren Jahren in einem kleinen BPK. Zu erwähnen sei weiters, dass sie seit ... als ...referentin 80 ... der ... verwalte, anleite und für deren Fortbildung Sorge. Außerdem habe sie ein best practice-Modell für ganz Österreich ausgearbeitet und ein Netzwerk gegründet. Derartige Tätigkeiten seien ebenfalls zu den Führungsaufgaben zu zählen. ... habe sie die Leitung der Abteilung X übernommen, wobei die Abteilung erst aufgebaut werden habe müssen, sie verweise dazu auf ihre Ausführungen im Antrag. Die Abteilung X sei vom BMI auch gegenüber anderen ...-Leitern als best practice-Modell dargestellt worden. Während B lediglich ... Monate in einem Stab gewesen sei, habe sie unzählige Stäbe geleitet und sei Einsatzkommandantin sowie Einsatzabschnittskommandantin gewesen. Sie sei wahrscheinlich auch deshalb so oft zum Einsatz gekommen, weil sie eine der ersten Trainerinnen für „...“ gewesen sei. Sie sei unmittelbar nach ihrer Offiziersausbildung in das Trainerteam einberufen worden und habe circa ... Kommandant/-innen der ... sowie angehende Dienstführende geschult. Im ... sei sie zur Einsatzleiterin bei einer ...-Demonstration bestellt worden. Die Lage sei sehr heikel gewesen, es habe „der politische Wunsch“ nach Auflösung der Demonstration bestanden, dem sie aber nicht nachgekommen sei, was möglicherweise „einigen Protagonisten“ „nicht so gefallen“ habe.

Die Begutachtungskommission habe ihr Unbeweglichkeit und Starrheit bzw. Starrsinn attestiert, wozu zu sagen sei, dass *Starrheit* als Festhalten an einer Entscheidung, einer Überzeugung, an Regeln oder Traditionen definiert sei. Sie könne nicht nachvollziehen, was daran ne-

gativ sein sollte. Im Gegensatz dazu verstehe man unter *Starrsinn* Eigensinn, Sturheit und un-nachgiebiges Verhalten, an dem jemand auch dann festhalte, wenn es Unsinn geworden sei. Hätte sie so agiert, wäre sie in allen ihren Funktionen gescheitert.

Es sei offensichtlich, dass die Personalentscheidung eine zwischen Mann und Frau gewesen sei, sie sei nicht als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden, um sie nicht ernennen zu müssen bzw. um den Bewerber ernennen zu können.

Der Diskriminierungsgrund Weltanschauung sei für sie ebenfalls offensichtlich gegeben, weil sie jahrelang als „...“ kategorisiert worden sei. Das sei insofern zutreffend, als sie sich zu Beginn ihrer Polizeikarriere (...) als Personalvertreterin bei der FSG engagieren habe wollen. Sie habe aber relativ schnell erkannt, dass es bei der Personalvertretung nicht um das Wohlergehen des Personals bzw. um bessere Arbeitsbedingungen, sondern um Planstellenbesetzungen gehe. Sie habe sich aus dem politischen Bereich zurückgezogen und sich auch nie „umfärben“ lassen, obwohl das wahrscheinlich zweckmäßig gewesen wäre. Sie habe sich ... der Gruppe der ... angeschlossen, bei der sie seither sehr engagiert sei. In der Ära ... (...) sei sie zur Abteilungsleiterin ernannt worden, denn damals seien jene gefördert worden, die nicht „...“ gewesen seien, und seitdem sei sie als „...“ kategorisiert. Das habe ihr auch ihr Vorgesetzter, dem damaligen Leiter des GB X gesagt, und dass sie keine Chancen haben werde, weil sie eine „...“ sei. Leider sei im Bereich des BMI bei Planstellenbesetzungen die Parteizugehörigkeit wesentlich, die fachliche Qualifikation sei oft nur eine „Begleiterscheinung“.

Die Vertreterin des BMI ... führte aus, dass das Gutachten der Begutachtungskommission maßgebend für die Entscheidung gewesen sei. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe der Ernennung von B zugestimmt. B habe als Leiter der Abteilung ... mit dem Landespolizeidirektor zusammengearbeitet, er sei auch „immer bei Terminen“ anwesend gewesen und habe daher einen sehr guten Einblick in die Arbeit des LP-Direktors bekommen. Außerdem sei er landesweit für die Führung im ... verantwortlich gewesen und habe auch daraus Führungserfahrung gehabt, und er sei lange im exekutivdienstlichen Bereich tätig gewesen. Die Zuteilung von B zum BMI sei insofern relevant gewesen, als man durch eine solche Zuteilung ein „vernetztes Wissen über die Zentralstelle“, d.h. Wissen, „wie es in einem Ministerium so läuft“ bekomme. Weiters habe B im Gegensatz zu A schon oft „alleinige“ Führungsverantwortung übergehabt.

Die Frage, ob A als Abteilungsleiterin nicht die alleinige Führungsverantwortung gehabt habe, verneinte die Vertreterin des BMI. Sie führte weiter aus, dass B eine Abteilung von Grund auf aufgebaut habe, es habe keine Abteilungen gegeben, die vorher „abgespalten“ worden seien. Bei A habe es schon Strukturen gegeben, die „einfach umstrukturiert“ worden seien. B habe auch Vertretungs- und Repräsentationsaufgaben wahrgenommen, was für den Stellvertreter des LP-Direktors wichtig sei.

Die Vertreterin der LPD wiederholte, dass A im Gegensatz zu B weniger Zeiten als alleinige Leiterin einer Dienststelle vorweisen könne.

Auf die Frage, wer die Bewerber/-innenübersicht erstellt habe, antwortete die Vertreterin der LPD, die Personalabteilung der LPD, weil die Planstelle dort angesiedelt sei.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass in dieser Übersicht als zuletzt innegehabter Arbeitsplatz der Antragstellerin die Referatsleitung im SPK X angeführt sei, A zum Bewerbungszeitpunkt aber ...-Leiterin gewesen sei, replizierte die Vertreterin des BMI, dass in die Personalakte Einsicht genommen werde, und die Abteilungsleitung auch aus der Bewerbung hervorgehe, und schließlich sei auch dem Gutachten der Begutachtungskommission zu entnehmen, dass die Kommission die Abteilungsleitung berücksichtigt habe.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass auch im Schreiben des BMI an den ZA stehe, dass A im SPK X Referatsleiterin sei, antwortete die Vertreterin des BMI, dass ein Irrtum passiert sein dürfte, das Gutachten sei aber auch „angeführt“ worden und man habe sich darauf berufen.

Die Vorsitzende konstatierte, dass B in seiner Laufbahn größtenteils im Bereich ... und ... tätig gewesen sei und fragte, ob er dadurch „umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten erworben“ habe [Anmerkung: Im Gutachten der Begutachtungskommission heißt es: „Als Folge seiner Verwendungen im Bereich ...- und ... hat er umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten erworben ...“] die Vertreterin des BMI verneinte dies, „das“ sei „sehr verkürzt dargestellt“ worden.

Auf die Frage, welche Aufgaben B in der Abteilung ... im BMI gehabt habe, antwortete die Vertreterin der LPD, die Zusammenlegung der Abteilungen ... und ..., nämlich der Bereiche ... und ...

Auf die Frage, wie die Begutachtungskommission nachvollziehen habe können, ob A unbeweglich und starrsinnig sei, zumal kein Hearing abgehalten worden sei, antwortete die Vertreterin der LPD, dass man dazu die Kommissionsmitglieder befragen müsste, weder das BMI noch die LPD bekomme Unterlagen über etwaige Erhebungen der Kommission. Die Vertreterin des BMI ergänzte, dass die Begutachtungskommission unter Punkt V. des Gutachtens festgehalten habe, dass „die Personalunterlagen in Verbindung mit den eingehenden Personalkenntnissen und der langjährigen Personalerfahrung der einzelnen Mitglieder der Kommission für eine zuverlässige Urteilsfindung“ herangezogen würden. Es werde wohl Informationen vom Landespolizeidirektor bezüglich sozialer Defizite bei A geben.

Auf die Frage, ob die Mitglieder der Begutachtungskommission die Bewerberin und den Bewerber persönlich gekannt haben, antwortete die Vertreterin des BMI wieder mit Verweis auf

Punkt V. des Gutachtens der Begutachtungskommission, dass „eine persönliche Aussprache“ im Sinne des § 9 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz mit den Bewerbern nicht notwendig gewesen sei.

Ein Senatsmitglied bemerkte, dass den Ausführungen unter Punkt V. des Gutachtens nicht zu entnehmen sei, ob die Kommissionsmitglieder A und B persönlich gekannt haben, worauf die Vertreterin der LPD bemerkte, dass dies eher unwahrscheinlich sei. Es sei davon auszugehen, dass, wenn der Bewerber oder die Bewerberin „im unmittelbaren Nahebereich“ eines Kommissionsmitglieds gearbeitet hätte, sich dieses Mitglied für befangen erklärt hätte.

Die Antragstellerin führte aus, dass aufgrund ihrer Tätigkeit als ... Kontakt zu ... bestanden habe. Sie habe ihn nicht gefragt, warum er in Kenntnis ihrer Person diverse Feststellungen der Begutachtungskommission nicht hinterfragt habe. Ihre Kontakte mit dem BMI würden auf rein sachlicher Ebene stattfinden, sie wisse nicht, ob sie vor dem Bewerbungsverfahren Kontakt mit einem Kommissionsmitglied gehabt habe, sie kenne jedenfalls ... (Vorsitzender der Begutachtungskommission) und ... (Mitglied der Kommission) nicht persönlich. Sie habe keine Netzwerke gegründet, um ihre Karriere zu „pushen“.

Die GBB führte aus, sie erachte A jedenfalls als gleich geeignet wie B. Aus genderbasierten Untersuchungen wisse man, dass durchsetzungswillige Frauen als hart und starrsinnig bezeichnet werden, während Männer als schlagkräftig, konsequent etc. gelten. Das Vorbringen, dass A ihre Führungsaufgaben nicht in dem Maße selbständig wahrgenommen habe wie B könne sie nicht nachvollziehen. B habe als für ... Zuständiger einen anderen Blick auf die Organisation haben müssen als die Antragstellerin, er habe die Landespolizeidirektion nach außen vertreten müssen. Dies sei keine operative Tätigkeit, und es mache eben einen Unterschied, ob man ...arbeit mache oder ob man einzuschreiten und zu organisieren habe.

Die Vorsitzende kam darauf zu sprechen, dass B seine Bewerbung im Dienstweg eingebracht habe und dem Senat ein E-Mail-Verkehr vorliege, aus dem aufgrund der Anreden eine gewisse Nahebeziehung zum Leiter der Sektion X im BMI („Sehr geehrter Herr Sektionschef, lieber ...“), zum Gruppenleiter („Sehr geehrter Herr Gruppenleiter, lieber ...“) und zum LP-Direktor („Sehr geehrter Herr Landespolizeidirektor, lieber ...“) herauszulesen sei. Der Leiter der Sektion X habe B geantwortet: *„Danke ... für die Vorlage im Dienstweg. Ich gehe davon aus, dass der unmittelbare Vorgesetzte [...] bei Bedarf eine Stellungnahme zur persönlichen und fachlichen Eignung abgibt. Wenn ich etwas dazu beitragen kann, dann lass es mich wissen. Beste Grüße Karl.“*

Die Frage, ob sie auch so eine E-Mail erhalten habe, verneinte A.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (siehe Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Gemäß § 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 des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit den Feststellungen bzw. dem Gutachten der Begutachtungskommission. Diese Feststellungen, die im Sinne des § 11c B-GIBG auf einem Vergleich der einzelnen geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers beruhen und in ihrer Gesamtheit ein „begründetes“ Gutachten gemäß § 10 AusG über die jeweilige Eignung für die ausgeschriebene Funktion

darstellen sollten, umfassen jeweils – ohne Aufzählung der Laufbahndaten – eine halbe A4-Seite. [Gutachten sind fachlich fundierte Aussagen bezüglich einer konkreten Sachfrage – in Personalauswahlverfahren bezüglich der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern – sie müssen durch Argumente und Fakten gestützt sein und dürfen nicht auf Behauptungen oder Meinungen aufbauen. Die Schlussfolgerungen sind zu begründen, es reicht nicht, bloß Feststellungen zu treffen, ohne darzulegen, aus welchen Gründen man zu einem bestimmten Ergebnis gekommen ist.] In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei der ausgeschriebenen Funktion um eine dem Landespolizeidirektor direkt unterstellte und mit dessen Stellvertretung verbundene handelt, muss schon allein der geringe Umfang des Gutachtens Zweifel an einer sorgfältigen Eignungsprüfung hervorrufen, zumal die Ausschreibung einen sehr umfangreichen Anforderungskatalog enthielt. Die Aufgabe der Begutachtungskommission wäre gewesen, anhand der bisher von der Bewerberin und vom Bewerber wahrgenommen Aufgaben und ausgeübten (Führungs-)Funktionen die jeweiligen fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten und die persönlichen Voraussetzungen - allenfalls in einem Hearing - zu prüfen und nach Gegenüberstellung der Einzelergebnisse festzustellen, wessen Kompetenzen im Vergleich zum/zur anderen überwiegen. Ein solcher Quervergleich wurde nicht angestellt. Die Feststellungen im Gutachten der Begutachtungskommission B betreffend waren:

- 1.) Dem Bewerber seien aufgrund seiner bisherigen Verwendungen „umfassende und tiefgehende Kenntnisse der mit dem Exekutivdienst verbundenen Themenstellungen“ zuzubilligen.
- 2.) Die vom Bewerber „als leitender Beamter“ wahrgenommenen Aufgaben im ...referat und in der ...abteilung des LGK X sowie im Büro ... [Anmerkung: Lt. dem Organigramm der LPD auf der Homepage der LPD X sind die Aufgaben des Büro ... „...“] würden „einen direkten Bezug zu den Tätigkeitsfeldern der ausgeschriebenen Funktion aufweisen“.
- 3.) Durch die mehrjährige Leitung des BGK ... habe der Bewerber „unmittelbare Kenntnisse des Exekutivdienstes an der Basis in leitender Funktion“.
- 4.) Aufgrund seiner Verwendung im Bereich ...-/... habe er umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten erworben, und „dabei“ habe er „in Erfüllung der an ihn gestellten Anforderungen entsprechend vernetztes und auch rechtlich fundiertes Vorgehen sicherstellen“ müssen.
- 5.) Im Rahmen der vorübergehenden Leitung der Abteilung ... des BMI habe er Führungsqualifikationen und Managementfähigkeiten bewiesen und zudem habe er sich „entsprechendes vernetztes Zentralstellenwissen“ angeeignet, sodass ihm im Sinne einer Gesamtschau eingehende Kenntnisse in allen Hierarchieebenen des Ressorts zuzusprechen seien.

Drei von diesen fünf Feststellungen betrafen den Exekutivdienst im Allgemeinen.

Was aus der allgemeinen Feststellung unter Punkt 1.) - der Bewerber habe „umfassende und tiefgehende Kenntnisse der mit dem Exekutivdienst verbundenen Themenstellungen“ – konkret im Hinblick auf die Eignung zur Leitung des GB X der LPD zu schließen wäre, ist für den Senat nicht erkennbar.

Für die Feststellung, der Bewerber habe durch die ...jährige Leitung des BGK ... „unmittelbare Kenntnisse des Exekutivdienstes an der Basis in leitender Funktion“ (Punkt 3.), gilt das Gleiche, zumal zum einen derartige Kenntnisse in der Ausschreibung gar nicht gefordert wurden, und zum anderen waren sie auch nicht gerade aktuell, die Leitung des Bezirksgendarmeriekommandos lag (zum Bewerbungszeitpunkt) rund ... Jahre zurück (B war von ... bis ... Bezirksgendarmeriekommandant).

Betreffend die Feststellung, der Bewerber habe aufgrund seiner „Verwendungen im Bereich ...“ [Anmerkung: Leitung des Büros ... ab ...] umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten erworben (Punkt 4.), verweist der Senat darauf, dass selbst die Dienstgebervertreterin ... in der Senatssitzung eingestand, dass die Tätigkeit im Bereich ... [Aufgabenbereich ...] nicht „umfassende Einblicke in weite Bereiche exekutivdienstlicher Tätigkeiten“ verschafft. B wurde weiters attestiert, dass er „dabei“ „rechtlich fundiertes Vorgehen“ sichergestellt habe. Es kann nur vermutet werden, dass diese Feststellung darauf beruhte, dass B als Leiter des Büros ... auch für die Angelegenheiten des „...“ zuständig war, zu denen Verwaltungsaufgaben wie Kanzleiführung, Dienstplanung usw. gehören. Die Anforderungen an ein rechtlich fundiertes Vorgehen in diesem Bereich können angesichts deren offenbar marginaler Bedeutung für die Leitung des GB X dahingestellt bleiben.

Zur Feststellung unter Punkt 2.), nämlich, dass die Aufgaben im ...referat und in der ...abteilung des LGK und im Büro ... der LPD (...) einen direkten Bezug zu den Tätigkeitsfeldern des GB ... hätten, ist zu bemerken, dass die Tätigkeit des Bewerbers im ...referat sehr lange zurücklag, nämlich rund ... Jahre, und sie auch nur für ... Monate - zwischen ... und ... - wahrgenommen wurde. Stv. Leiter der ...abteilung war B ebenfalls nur für den Zeitraum von ... Monaten, nämlich von ... bis ..., also vor rund ... Jahren. Die Leitung des Büros ... nahm er auf Zuteilungsbasis (wegen ...) für ... wahr, und zwar von ... bis ...

Aufgrund der relativ geringen Dauer und vor allem aufgrund der lange zurückliegenden angeführten Verwendungen im Exekutivdienst ist nicht nachvollziehbar, dass die praktischen Erfahrungen von B im Exekutivdienst hoch zu bewerten wären, vor allem können sie nicht höher zu bewerten sein als jene der Antragstellerin, worauf noch eingegangen wird.

Zur Feststellung der Begutachtungskommission, nämlich dass B im Rahmen der vorübergehenden Leitung der Abteilung ... des BMI Führungsqualifikationen und Managementfähigkeiten bewiesen und er sich zudem „entsprechendes vernetztes Zentralstellenwissen“ angeeignet habe, verweist der Senat darauf, dass die Leitungstätigkeit im BMI zwischen ... und ... (Zeitpunkt der Bewerbung), also für ... Jahre, ausgeübt wurde und die Hauptaufgabe (laut der Ver-

treterin der LPD in der Senatssitzung) darin bestand, die Bereiche ... und ... zusammenzuführen. Inwiefern die in dieser Funktion unter Beweis gestellten Managementkompetenzen höher zu bewerten wären als As Managementkompetenzen, die sie als Leiterin des Projektes „...“ von ... bis ..., als Leiterin des Referates „...“ für beinahe ... Jahre, als Leiterin der Abteilung X seit ... und schließlich auch als Einsatzkommandantin und Einsatzabschnittskommandantin im Rahmen von Großeinsätzen, so z. B. auch in den Jahren ... und ... (...) bewiesen hatte, wäre von der Begutachtungskommission darzulegen und zu begründen gewesen.

Zusammenfassend kann zu den Ausführungen der Begutachtungskommission festgehalten werden, dass keine Aussagen über das „spezielle“ Wissen des Bewerbers über die Organisation der LPD, die Aufgaben der Organisationseinheiten und deren Arbeitsabläufe, über seine Rechts- und Vorschriftenkenntnisse und seine Erfahrungen in deren Anwendung, seine Kenntnisse der privatwirtschaftlichen Angelegenheiten, seine Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien, zur Organisation und Steuerung des „landesweiten(!)“ Exekutivdienstes und zur Leitung von Einsätzen usw. getroffen wurden, sprich, die in der Ausschreibung geforderten fachspezifischen Kenntnisse wurden nicht bewertet. Das Gleiche gilt für die geforderten persönlichen Kompetenzen.

A attestierte die Begutachtungskommission ebenfalls, dass sie aufgrund ihrer Verwendungen umfassende Einblicke in weite Bereiche des Exekutivdienstes habe, und dass auch ihre bisherigen Verwendungen den Aufgabenbereich des GB X „unmittelbar betreffen“. Zugestanden wurde ihr - immerhin -, dass sie über „spezifisches Wissen in nahezu allen Hierarchieebenen“ verfüge, auch ihre Kompetenzen als Kommandantin und ihre strategischen Fähigkeiten wurden anerkannt, letztere habe sie im Zuge der Übernahme der Abteilung X bewiesen.

Für den Senat ist aus den (oben) angeführten Feststellungen der Begutachtungskommission B betreffend nicht erkennbar, dass ihn die Kommission geeigneter für die Leitung des GB X erachtete als A. Die Differenzierung erfolgte im Bereich der Führungskompetenz, weil – so die Begutachtungskommission - A im Gegensatz zu B - abgesehen von der Leitung der Abteilung X - keine „alleinige“ Führungsverantwortung zugekommen sei, sie habe Führungsaufgaben lediglich „in unmittelbarer Unterordnung unter den jeweiligen Leiter“ wahrgenommen. Diesbezüglich verweist der Senat darauf, dass die (fachspezifische) Anforderung an die Führungskompetenz lautete: „breite Erfahrung als Leiter/Leiterin einer Organisationseinheit im Bereich der Sicherheitsexekutive(!)“, eine Anforderung „alleinige Führungsverantwortung“ gab es nicht. Die beruflichen Stationen und die diversen Tätigkeitsbereiche von A und B lassen nicht im Mindesten erkennen, dass die Erfahrungen der Antragstellerin als Leiterin der oben aufgezählten Organisationseinheiten der Sicherheitsexekutive weniger breit wären als jene ihres Mitbewerbers, der – abgesehen von den ersten Jahren im Exekutivdienst (als BPKdt.) – Führungsaufgaben in einer Bildungseinrichtung (rund ... Jahre) und (unter der Leitung des LP-Direktors) im Büro ... (knapp ... Jahre) wahrnahm, also nicht im Bereich der Sicherheitsexekutive

im engeren Sinn, für die der GB X „...“ zuständig ist. Mit der Leitung des Büro ... „...“ war B lediglich für rund ... betraut (aufgrund ...), und er unterstand auch in dieser Funktion dem LP-Direktor. Die Leitung der Abteilung ... „...“ im BMI war ihm zum Zweck der Zusammenführung der Abteilungen „...“ und „...“ (somit auch aus dieser Leitungsfunktion kein inhaltlicher Bezug zum GB X der LPD) übertragen worden, und in diesen Funktionen hatte B selbstverständlich auch keine „alleinige Führungsverantwortung“, er unterstand zumindest dem Sektionsleiter (möglicherweise auch einem Gruppenleiter).

A konnte Führungserfahrung v.a. als Leiterin des Referates ... im SPK X vorweisen, welches mit ... systemisierten Planstellen, ... Polizeiinspektionen (PI) und ... Sonderinspektionen ..., und sie baute die Abteilung X aus. Die Umstände und Widerstände, unter denen diese Neustrukturierung erfolgte, beschrieb die Antragstellerin genau und nachvollziehbar (Seite 5, 6), und sie wurden von der Dienstgeberseite auch nicht in Abrede gestellt und von der Begutachtungskommission auch bestätigt.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass dem Gutachten der Begutachtungskommission nicht nur nicht zu entnehmen ist, dass eine Eignungsprüfung anhand der fachspezifischen Anforderungen der Ausschreibung erfolgt wäre (was bereits angemerkt wurde), die Kommission prüfte offenbar auch nicht (weniger formal), von wem aufgrund der bisherigen Verwendungen die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben, nämlich Sicherstellung eines ziel- und wirkungsorientierten Handelns aller Organisationseinheiten sowie einer sparsamen, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Vollziehung der Aufgaben und Gewährleistung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, zu erwarten sei. Aufgrund des Umstandes, dass der Bewerber in seinen bisherigen Verwendungen die „an ihn gestellten Erwartungen voll erfüllt“ und in unterschiedlichsten Bereichen Führungsfunktionen ausübte, kann nicht automatisch „uneingeschränkt“ davon ausgegangen werden, dass er (auch) die mit der Leitung der GB X verbundenen Aufgaben im höchsten Maße erfüllen werde, und schon gar nicht kann quasi automatisch davon ausgegangen werden, dass er die Aufgaben besser erfüllen werde als A. Die beruflichen Stationen der Bewerberin und des Bewerbers lassen jedenfalls nicht auf ein „Plus“ von B gegenüber A schließen.

In diesem Zusammenhang weist der Senat darauf hin, dass A immerhin seit ... durchgehend Arbeitsplätze (als leitende Beamtin) und Funktionen im GB X innehatte, was bei B nicht der Fall war, er war lediglich für ... (zugeteilter) Leiter des Büros ...

Schließlich „konstatierte“ die Begutachtungskommission bei A „geringfügige Defizite auf sozialkommunikativem Gebiet“. Sie zeige nämlich gegenüber Bediensteten zeitweise nicht jenes Maß an Empathie, das „nicht bloß wünschenswert, sondern für die gedeihliche Wahrnehmung der Leitungsfunktion einer strategisch so wesentlichen Organisationseinheit als erforderlich zu sehen“ sei. „Die dargestellte persönliche Eigenschaft“ sei „mitunter bis hin zu Unbeweglichkeit und Starrsinn ausgelegt“ worden. Dem Gutachten der Begutachtungskommission ist

nicht zu entnehmen, wie bzw. von wem sie von den angeblichen sozialkommunikativen Defiziten der Bewerberin erfuhr. A und die Kommissionsmitglieder kannten einander nicht persönlich, dennoch erschien der Kommission eine „persönliche Aussprache“ gemäß § 9 (1) AusG mit „den Bewerbern“ entbehrlich, die Bewerbungen und die Personalunterlagen in Verbindung mit den „eingehenden Personalkenntnissen und der langjährigen Personalerfahrung der einzelnen Mitglieder der Kommission“ hätten für eine „zuverlässige Urteilsbegründung ausgereicht.“ Da der Senat nicht nachvollziehen konnte, inwiefern eingehende Personalkenntnisse (was ist damit gemeint ?) und langjährige Personalerfahrung einen persönlichen Eindruck von einer Person ersetzen können, versuchte die Vertreterin des BMI diese Frage mit der Äußerung zu beantworten, es werde wohl Informationen vom Landespolizeidirektor bezüglich sozialer Defizite bei A gegeben haben, und die Vertreterin der LPD ergänzte, dass man dazu die Kommissionsmitglieder befragen müsste, weder das BMI noch die LPD bekomme Unterlagen über etwaige Erhebungen der Kommission.

Der Senat hält daher fest, dass die Feststellung eines sozialkommunikativen Defizites mangels eines entsprechenden Nachweises und angesichts der Berufslaufbahn und des erfolgreichen Wirkens von A in der LPD X in „schwierigen Lagen“ jeder Grundlage entbehrt. Die Lebenserfahrung bestätigt vielmehr das Vorbringen der Antragstellerin, nämlich, dass sie in ihrem Beruf gescheitert wäre, hätte sie sich unbeweglich und starrsinnig gezeigt.

Im Ergebnis hält der Senat fest, dass das Gutachten der Begutachtungskommission nicht den Anforderungen an ein Gutachten entspricht.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Feststellung der Begutachtungskommission, nämlich, dass A lediglich in hohem Maße für die Leitung des GB X geeignet sei, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Entscheidung zu Gunsten von B maßgebend waren.

Die Antragstellerin legte ihren Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung glaubhaft dar (siehe Seite 2 und 3), und das BMI brachte nichts vor, das diesen Verdacht entkräften hätte können. Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum Leiter des Geschäftsbereichs X der LPD X und Stellvertreter des Landespolizeidirektors eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, April 2023