

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der Kommandantin/des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) 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 Kommandanten der PI 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 Folgendes aus:

Sie habe sich am ... über den Dienstweg des Stadtpolizeikommandos (SPK) X als Kommandantin der PI X, Arbeitsplatzbewertung E2a/..., beworben.

Nach ... Jahren im exekutiven Außendienst als E2b-Beamtin habe sie im Jahr ... den „Dienstführendenkurs“ (Anmerkung: Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a) abgeschlossen und sei mit ... als Sachbearbeiterin ihrer Stammdienststelle PI ... zugewiesen worden, seit ... sei sie qualifizierte Sachbearbeiterin. Von Beginn an sei sie als Gruppenkommandantin der Dienstgruppe C/... als alleinige Dienstablaufverantwortliche eingeteilt gewesen. Als solche haben zu ihren Aufgaben – neben dem regelmäßigen exekutiven Außendienst - die tägliche Diensteinteilung, die Zuteilung und Genehmigung von Akten und Anzeigen, die Ersterledigung von Zwangsmittelanwendungen/Misshandlungsvorwürfen, die Abrechnung von OM-Geldern, ad hoc-Kommandierungen sowie regelmäßige Schulungen der Beamten gehört.

Von ... bis ... sei sie aufgrund dienstlicher Abwesenheiten der beiden Stellvertreter des Kommandanten im PI-Kommando eingeteilt gewesen und habe in allen Dienstgruppen Dienst versehen und zusätzlich das Sachgebiet der Kriminaldienstverantwortlichen (KDV) übertragen bekommen. Aus dieser Einteilung lasse sich schließen, dass der Stadtpolizeikommandant (SPKdt) bereits zu diesem Zeitpunkt ein hohes Ausmaß an Vertrauen in ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft gehabt habe. Als KDV sei sie nicht nur für die Kontrolle der Aktenerledigung zuständig gewesen, sondern auch für die Schulung der Bediensteten, für das Erstellen von Konzepten und Statistiken, für die Koordinierung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bei komplexen und/oder großen Amtshandlungen sowie für die Behandlung von Beschwerden. Dadurch habe sie die Tätigkeiten eines ... PI-Kommandos kennenlernen und die Wahrnehmung der Aufgaben als dienstführende Beamtin mit Verantwortung für einen größeren Personenkreis unter Beweis stellen können. Nach seiner Rückkehr habe der 1. Stellvertreter des PI-Kdt. wieder das Sachgebiet Kriminaldienst übernommen, sie sei seine Stellvertreterin geblieben. Mit ... sei sie zur 3. Stv. des Kdt. ernannt worden. Parallel zu ihrem Sachgebiet und der seit ... bestehenden Zusatzaufgabe der Bearbeitung des Leitfadens für ... im SPK X sei sie fortlaufend auch in andere Aufgabengebiete des Kommandos wie Dienstplanung eingeschult worden. Sie sei auch für die Koordination der ... zur ... verantwortlich gewesen.

Von ... bis ... habe sie aufgrund einer Auslandsverwendung des 1. Stv. des PI-Kdt. das Sachgebiet KDV in Alleinverantwortung übernommen. Es sei ihr die „EPEP Lizenz“ zugewiesen worden und sie habe die Dienstplanung im Rotationsbetrieb selbstständig durchgeführt.

Aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit des PI-Kdt. und der dienstlichen Abwesenheit seines 1. Stellvertreters sowie der Versetzung des 2. Stellvertreters habe sie ab ... die Leitung

der PI ... übernommen. Von ... bis ... (Ernennung des jetzigen PI-Kdt.) habe sie diese PI mit dem zurückgekehrten 1. Stellvertreter gemeinsam geführt.

Mit ... sei sie aufgrund dienstlicher Notwendigkeit der PI ... zugeteilt worden, wobei sie zuvor vom SPK X gefragt worden sei, ob sie sich vorstellen könne, um die Planstelle der PI-Kommandantin anzusuchen. Von ... bis ... habe sie die PI (auf Zuteilungsbasis) geleitet. Im Verfahren zur Besetzung der Leitung der PI habe sich auch der stv. Kommandant einer anderen PI in ... beworben und die Funktion auch übertragen bekommen. Sie sei an die zweite Stelle gereiht worden, an die dritte Stelle sei der im gegenständlichen Verfahren bevorzugte B gereiht worden.

Nach ihrer Rückkehr zur PI ... habe sie wieder ihre Agenden als 2. Stellvertreterin des PI-Kdt. übernommen, wobei sie von ... bis ... dem SPK X zur Neustrukturierung und „Aufschaltung“ des ... ‚Leitfaden‘ sowie zur Erstellung der Arbeitsbehelfe für die ...-Lage mit den gesetzlichen und erlassmäßigen Bestimmungen für die Beamtinnen und Beamten im Außendienst zugeteilt worden sei. Dies sei „im ständigen Informationsaustausch mit dem Einsatzstab und dem Büro für ... der LPD X“ erfolgt. Sporadisch sei sie auch als Führungsunterstützung für den KVO... (= Kommandant vor Ort ...) eingesetzt worden.

Zusammengefasst werde sie regelmäßig seit Jahren - neben ihren planstellenbezogenen Aufgaben - zusätzlich wie folgt verwendet:

- Bearbeiterin und Alleinverantwortliche ... Leitfaden
- ...beamtin auf PI-Ebene seit ...
- KVO... im SPK X seit Einführung
- ...koordinatorin im SPK X
- Aktenführerin - Leitung ... z. B. bei S...veranstaltungen
- Bearbeitung des ... Leitfaden für „...“ (SPK, LPD, BZS)
- ... Kommandantin bei ..., ..., ...
- Seit ... Vortragende über ... und ... in E2b und E2a-Kursen

Aufgrund all dieser Qualifikationen erachte sich besser geeignet als B, welcher ihres Wissens nur kurz in einer Kommandofunktion einer ...inspektion, Arbeitsplatzwertigkeit E2a/..., gewesen sei. Ihm sei auch ein Startvorteil gewährt worden, indem er „deutlich“ vor der Planstellen Ausschreibung zur PI X versetzt worden sei. Da B ÖVP-... sei (sie gehöre keiner Partei an), vermute sie auch eine Bevorzugung aufgrund der Weltanschauung und erachte sich auch aus diesem Grund diskriminiert.

Dem Antrag angeschlossen waren As Bewerbung und die Beurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten ... vom ...

Im Laufbahndatenblatt gab A an, dass sie im ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... in die VwGr. E2a ernannt und der PI ... zugeteilt worden sei, an der sie bis zur Bewerbung um die

Leitung der PI X mit Unterbrechungen tätig gewesen sei. Sie sei auf Arbeitsplätzen mit den Bewertungen E2a/... bis E2a/... verwendet worden. ... sei sie für ... Monate der PI ... für Kommandotätigkeiten, und von ... bis ... dem SPK X zur Bearbeitung des Leitfadens „...“ und zur Aufarbeitung der ...bestimmungen zugeteilt worden. Weiters listete A ihre Fortbildungen, Projekte, Großeinsätze und Vortragstätigkeiten auf.

Im Bewerbungsschreiben stellte sie ausführlich ihre fachspezifischen Kenntnisse und ihre persönlichen Kompetenzen (entsprechend den Anforderungen des Arbeitsplatzes) sowie ihre Motivation für die Bewerbung dar. [Anmerkung: Der Antrag an die B-GBK enthält die zusammenfassende Begründung für die Erfüllung der Anforderungen.]

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zu As Antrag abzugeben, antwortete die LPD X mit ..., dass aufgrund der Interessent/-innensuche neben der Bewerbung von A die „externe“ Bewerbung von B des BZS (Bildungszentrum) X eingelangt sei, weshalb die Zuständigkeit für das Auswahlverfahren letztlich bei der Zentralstelle gelegen sei.

In der Sache wurde ausgeführt, dass A von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten ... beurteilt worden sei und dass zur Bewerbung von B Stellungnahmen von ... (unmittelbarer Vorgesetzter auf der Stammdienststelle), von ... (Kdt. der PI X) sowie von ..., Leiter der Personalabteilung der LPD X, abgegeben worden seien. Der Stadtpolizeikommandant (SPKdt.) von X ... habe die Reihung vorgenommen, die LPD X habe sich dieser angeschlossen und sich für B ausgesprochen. Sämtliche Unterlagen seien dem BMI sowie dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (ARGE für GBF) übermittelt worden.

B sei mit Wirksamkeit ... als Kommandant der PI X eingeteilt worden. A sei mit ... von der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung informiert worden.

Aufgrund von As Ausführungen im Antrag an die B-GBK sei der SPKdt. von X ... um eine Stellungnahme ersucht worden, die in der Anlage übermittelt werde. Da das Bundesministerium für Inneres (BMI) für die Personalentscheidung zuständig gewesen sei, sei (von der B-GBK) die Zentralstelle um eine Stellungnahme dazu zu ersuchen.

Der Stellungnahme der LPD X waren (u. a.) folgende Unterlagen angeschlossen: Bs Bewerbung samt Laufbahndatenblatt; Beurteilung von B durch ..., ... und ...; „Gesamtbeurteilung“ der Bewerberin und des Bewerbers; Reihung durch den SPKdt. X vom ...; Bewerber/innen-Übersicht; Mitteilung der LPD X vom ... an den FA über die Zuständigkeit des BMI; Schreiben vom ... an das BMI und den Vorsitzenden der AG für GBF mit dem auf B lautenden Besetzungsvorschlag; Ersuchen der stv. Vorsitzenden der AG für GBF ... um Übermittlung der Bewerbungsunterlagen; Stellungnahme der stv. Vorsitzenden der ARGE für GBF vom ...; Stellungnahme des SPKdt. X an die LPD X vom ... zu As Antrag an die B-GBK.

Die stv. Vorsitzende der AG für GBF führte in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen im Wesentlichen Folgendes aus:

Aus den Laufbahndaten ergebe sich, dass A seit Beginn ihrer Laufbahn als dienstführende Beamtin auf einer PI im SPK X eingeteilt und kontinuierlich auf die Position der 2. Stellvertreterin aufgerückt sei, wobei sie seit ... in Kommandofunktion verwendet werde. B sei laut seinen Laufbahndaten nur kurz in einer Kommandofunktion eingeteilt gewesen, wobei die Aufgabenbereiche einer PI und der PI ... nicht vergleichbar seien, und A das bei weitem breitere Erfahrungsspektrum und die fachspezifischeren Kenntnisse im Bereich der Aufgabenerledigung und der Führung einer PI aufweise. Die dargelegte breite Führungserfahrung von B aufgrund der Verwendungen in unterschiedlichen polizeilichen Organisationseinheiten sei insofern zu relativieren, als sich A konkret jene Führungserfahrung angeeignet habe, die für die Führung einer PI erforderlich sei, sie habe sogar in einer Inspektion von gleicher Größe und mit dem gleichen Anforderungsprofil im Bereich der Aufgabenerledigungen ihre gesamte Dienstzeit als Dienstführende verbracht. Die Bewerberin sei weiters seit ... federführend mit der Erstellung des Leitfadens ..., einem unentbehrlichen Nachschlagewerk für KollegInnen im Außendienst, befasst. Zudem sei A Vortragende im BZS (E2b und E2a Kurse) im Bereich ... Aufgrund dieser Fakten sei aus Sicht der AG für Gleichbehandlungsfragen die Bewerberin in höchstem Ausmaß und besser geeignet als B.

Das BMI wurde von der B-GBK ebenfalls um eine Stellungnahme ersucht und teilte mit Schreiben vom ... im Wesentlichen mit, dass das BMI - basierend auf den Stellungnahmen der Vorgesetzten - ebenfalls der Ansicht gewesen sei, dass B für die gegenständliche Planstelle am besten geeignet sei. Der Zentralausschuss (ZA) habe sich dem Vorschlag des BMI angeschlossen. Die LPD X sei daraufhin angewiesen worden, B mit der Funktion zu betrauen.

Der Stellungnahme des BMI waren (wie der Stellungnahme der LPD X) die Bewerbungsunterlagen und die weiteren bezughabenden Unterlagen angeschlossen.

Das BMI begründete seine Entscheidung zu Gunsten von B zusammengefasst mit der Reihung des SPKdt., dessen angeschlossene Reihung mit ... datiert ist. Im Gegensatz zur Reihung des SPKdt. vom ... (die dem Senat von der LPD X übermittelt wurde) ging ... - teilweise vergleichend - auch auf die Qualifikationen von A ein, die Ausführungen in den beiden Fassungen sind B betreffend ident (siehe Seite 7 ff des Gutachtens).

Laut der Interessent*innensuche zählen zu den Aufgaben der/des PI-Kdt:

Administrative, organisatorische und operative Leitung der PI; Führen der Mitarbeiter/innen; Dienstplanung und Monatsabrechnung; Sicherstellung der Arbeitsqualität; Dienst- und Fachaufsicht über alle Bedienstete der Dienststelle; Vertretung der Dienststelle nach innen und

außen; Repräsentation, Teilnahme an Besprechungen und Öffentlichkeitsarbeit; Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern und Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen; Schulung der Bediensteten der Dienststelle.

Folgende fachspezifische Anforderungen wurden genannt:

Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der Arbeitsplätze; Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden (Rechts)Vorschriften; übergreifendes Fachwissen, zusätzliche fachliche Qualifikationen und Fähigkeiten; mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten; eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in spezifischen exekutiven Einsatzbereichen, insbesondere im Inspektionsdienst/Kriminaldienst/Verkehrsdienst/Grenzdienst (je nach Dienststellenspezifikation) und im inneren Dienst als Dienstführende/r; erweiterte Anwender/-innenkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Die persönlichen Anforderungen waren:

Umfassende und vielfältige Führungserfahrung, Erfahrung in der Leitung von Einsätzen, Führen durch Vorbildwirkung, Koordinierungsvermögen, Fähigkeit zur Qualitäts- und Leistungskontrolle); Fähigkeit zur Mitarbeiter/innenführung, Motivationsfähigkeit, Anordnung zur Zielerreichung, Dialog- und Konfliktlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Fähigkeit zur Förderung positiver Teamstrukturen; Entschluss- und Entscheidungsfähigkeit, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Reflexionsfähigkeit sowie Rollen- und Organisationsverständnis; Eigenverantwortung, Eigeninitiative, Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; professionelles Verhalten und Kommunikation mit Behördenvertreter/innen, Parteien und Vorgesetzten, Loyalität, Sprachgewandtheit, Vortrags- und Präsentationsfähigkeiten; selbstbewusstes und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit.

B gab im Laufbahndatenblatt an, dass er im ... in den Bundesdienst eingetreten und im ... in die VwGr. E2a ernannt und als Sachbearbeiter der PI ... zugeteilt worden sei. In der Folge sei er zu anderen Plen und dem SPK X versetzt worden. Im ... sei er zum qualifizierten Sachbearbeiter der PI „...“ ernannt worden. Mit ... bzw. ... sei er zum Sachbereichsleiter und zum 3. Stellvertreter des PI-Kdt. ernannt worden. Mit ... sei er der ...abteilung (...), Fachbereich (FB) X der LPD X für Tätigkeiten im „...“ zugeteilt worden. Mit ... sei er zum BZS X versetzt und mit ... der PI X zugeteilt worden.

Der Bewerber gab an, u.a. als ..., ..., als Mitglied der ... sowie der ... X zu fungieren und von ... bis ...7 Koordinator von „...“ in X gewesen zu sein.

Die „Gesamtbeurteilung“ (Ergebnis der Beurteilungen der Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers) lautete: ... Punkte sowohl für A als auch für B, je ... Punkte für die fachspezifischen und die persönlichen Kriterien, was 100% bedeutete und demnach eine Eignung in höchstem Ausmaß.

Der SPKdt. nahm die Reihung des Bewerbers (1. Stelle) und der Bewerberin vor und begründete diese im Schreiben vom ... im Wesentlichen wie folgt:

Grundsätzlich handle es sich sowohl bei B als auch bei A um zielorientierte Bedienstete, die bereits über die Aufgaben ihrer Arbeitsplätze hinausgehende Tätigkeiten wahrgenommen haben. Die Reihung werde mit Hinblick auf das hohe Niveau der Bewertungen durch die jeweiligen Dienststellenleiter unter Anführung von „speziellen Alleinstellungsmerkmalen“ des Erstgereihten begründet:

B weise im Hinblick auf die geforderte Führungserfahrung diverse Erfahrungen in funktional unterschiedlichen polizeilichen Organisationseinheiten auf. Dies ergebe sich aus der regelmäßigen Erfüllung von Führungsaufgaben auf regulären PI, in der ...einheit (...) X sowie auf der PI „...“. Seine Verwendung in einem Einsatzstab der Ebene LPD verleihe „unter dem Aspekt von Erfahrungen in spezifischen exekutiven Einsatzbereichen“ [Anmerkung: Punkt 6 der fachspezifischen Anforderungen] seiner Bewerbung ein besonderes Gewicht. Gerade solche stabsdienstlichen Verwendungen seien der Entwicklung der Fähigkeit zu einem strategischen Mitdenken der dienstlichen Notwendigkeiten auf höheren Ebenen förderlich. Diese Fähigkeit lasse wiederum erwarten, dass der Bedienstete eine erhöhte Kompetenz bzw. Bereitschaft aufweisen werde, die operativen bzw. strategischen Vorgaben besonders effizient in die persönliche Entscheidungsfindung zu integrieren. Demnach könne von B auch „besonders begründet“ erwartet werden, die Absichten der vorgesetzten Ebenen selbständig und im Sinne des Dienstgebers zu antizipieren.

Weiters sei B ein auffallend hohes Engagement zu attestieren, da er trotz des Vorliegens einer schwierigen personellen Konstellation innerhalb der Dienststellenleitung der PI X sowie deren örtlicher Zuständigkeit für den damals akuten „...-Party-Hotspot“ ... dazu bereit gewesen sei, die Agenden des 1. Stv. des Dienststellenleiters zu übernehmen. Dabei sei er „regelmäßig wiederkehrend“ mit der Erfüllung der Aufgaben des Dienststellenleiters befasst (gewesen). Hinzu komme, dass B längere Zeit auch abseits des exekutiven Außendienstes verwendet worden sei. Trotzdem sei es ihm in kürzester Zeit gelungen, auf der PI X „ein hohes fachliches Niveau zu erreichen, das er auch in die Praxis zu übersetzen vermag“.

Aufgrund seiner einschlägigen Funktionen als Peer, Mitglied einer ...gruppe und Einsatztrainer bzw. aufgrund der Verwendung als Lehrkraft im BZS X verfüge B über didaktische sowie rhetorische Fähigkeiten auf höchstem „praxisorientierten“ Niveau. Besonders hervorzuheben sei hierbei, dass er das Fach „...“ unterrichtet habe, welches den Vollzugsdienst im engeren Sinne zum Gegenstand habe.

Mit Hinblick auf seine regelmäßigen Führungsverwendungen als Angehöriger der PI ... sowie der ... in herausragenden Einsatzlagen sei B eine besondere Entschlussfreudigkeit zu attestieren, da er bewiesen habe, dass er auch in kritischen Situationen und unter hoher körperlicher Belastung durchhalte-, führungs- und entscheidungsfähig bleiben könne.

Diese „Alleinstellungsmerkmale“ hätten aufgrund der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen auf der PI X besondere Relevanz. Die PI X könne als „Brennpunkt-PI“ bezeichnet werden, die „in ganz besonderem Maße“ eine breite Führungserfahrung, Erfahrungen in spezifischen Einsatzbereichen und eine besondere Entschlussfreudigkeit erfordere.

In personeller Hinsicht sei der niedrige Altersschnitt im Bereich der Ebene E2b auffallend. Der bei weitem überwiegende Teil der Bediensteten habe lediglich geringe exekutivdienstliche Erfahrungen. Auch bei den (qualifizierten) Sachbearbeiter/innen handle es sich vorwiegend um „funktionsjunges“ Personal, dessen „Erfahrungstiefe im Bereich der polizeilichen Führung an der unmittelbaren Nahtstelle mit den Mitarbeitern(!) demnach als gering zu bezeichnen“ sei. Der Kdt. der PI X stehe kurz vor dem Übertritt in den Ruhestand, die Funktion des 1. Stv. werde seit ... auf Basis einer Dienstzuteilung von B wahrgenommen, und die Funktion des 2. Stv. werde aktuell durch einen dienstzuteilten E2a-Bediensteten der FGr. 4 wahrgenommen. Die 3. Stellvertretung werde von einer E2a-Bediensteten wahrgenommen, sie sei eine „relativ funktionsjunge Neueinsteigerin in das Segment Dienststellenleitung.“ Diese Bedingungen würden - neben den anderen Kriterien - in ganz besonderem Maße ein hohes Engagement und besondere didaktische und rhetorische Fähigkeiten erfordern. Insgesamt besitze B angesichts seiner „Alleinstellungsmerkmale“ in Verbindung mit seiner bereits absolvierten Einarbeitungsphase auf der PI X sowie den Rahmenbedingungen auf der PI X das größte Potenzial für die bestmögliche Wahrnehmung der Führungsfunktion.

In der Reihung bzw. im Besetzungsvorschlag vom ... hielt der SPKdt. X zu As Führungserfahrung fest, dass sie über eine funktional homogene Führungserfahrung verfüge, die sich auf die Sparte „Polizeiinspektion“ – aus einer Verwendung in einer PI oder in einer äquivalenten Funktion (z. B. Aktenführer im Bereich der ...) – beziehe.

In Bezug auf die geforderten Erfahrungen in spezifischen exekutiven Einsatzbereichen vermerkte der SPKdt. X, dass A keinerlei Verwendung in einem klassischen Einsatzstab vorweisen könne. Ihre sporadischen Verwendungen als Führungsunterstützung des KvO-... im Bereich des SPK-X seien weder unter dem Aspekt der Breite des abzudeckenden Aufgabenspektrums, noch unter dem Aspekt der Gewinnung einschlägiger stabsdienstlicher Erfahrungen mit einer Verwendung in einem Einsatzstab der Ebene LPD zu vergleichen.

Weiteres führte der SPKdt. X aus, dass für A - unbeschadet ihrer gezeigten Bereitschaft, anlassbezogen temporär Kommandantinnen-Verantwortung auf den PI ... und ... wahrzunehmen - bis dato noch keine vom persönlichen Anforderungsprofil aus betrachtet vergleichbare (mit

B) Führungsherausforderung bestanden habe, wobei nicht auszuschließen sei, dass sie der Lage gewesen wäre, eine solche zu meistern.

(B habe bereits den Beweis auf jener Dienststelle erbracht, für deren Leitung er sich beworben habe).

Was die didaktischen und rhetorischen Fähigkeiten anbelange, weise die Bewerberin „im Kontrast“ - unbeschadet ihrer diversen Aktivitäten - keine gleichwertigen Qualifikationen auf.

Im Zusammenhang mit den Führungsverwendungen in herausragenden Einsatzlagen führte der SPKdt. X A betreffend aus, dass grundsätzlich nicht ausgeschlossen werden könne, dass sie in derartigen Einsatzlagen in annähernd gleichwertiger Form zu agieren in der Lage gewesen wäre, die gefragten Eigenschaften seien bei B jedoch bereits mehrmals in realiter festgestellt worden.

In seiner Stellungnahme vom ..., zu der er von der LPD X aufgrund des Antrages von A bei der B-GBK aufgefordert worden war, führte der SPKdt. X im Wesentlichen Folgendes aus:

Zu den Laufbahnangaben von A:

Die gemachten Angaben würden im Wesentlichen den Tatsachen entsprechen. Während ihrer Funktionsausübung als 1. stv. Kommandantin der PI ... habe sie im ... eine Reduzierung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf ... % und von ... bis ... eine Reduzierung auf ... % (...) in Anspruch genommen. Von ... bis ... sei sie dem „SPK ...“ dienstzugeteilt worden, weil sie um eine solche Maßnahme ersucht habe. Diese Zuteilung sei unter der Bedingung erfolgt, dass der „Leitfaden-...“, inklusive ... -Thematik, bearbeitet werde.

Die „Nachreihung“ von B (hinter A) im Besetzungsverfahren PI ... im Jahr ... sei kein Indikator für eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von A im gegenständlichen Besetzungsverfahren. Die Personalauswahl könne nicht alleine auf in der Vergangenheit „versteinerte“ Beurteilungen bzw. Reihungen gestützt werden. Es sei immer auch „die organisationale Passung“ zwischen InteressentIn und konkret angestrebter Stelle zu bewerten. Dabei könne nicht ein „abstrakt vereinheitlichtes Modell“ einer PI zur Bewertung herangezogen werden, sondern müssten die konkreten personellen, örtlichen und aufgabenspezifischen Rahmenbedingungen der Dienststelle betrachtet werden. eine Bindung an eine frühere Reihung bestehe nicht.

Zum Vorbringen von A, dass B nur kurz als E 2a/...-Bediensteter in einer Kommandofunktion einer ...inspektion tätig gewesen sei:

B habe diese Funktion seit ... innegehabt, wobei er von dort von ... bis ... dem SPK X, Projekt ..., von ... bis ... der Dienststellenleitung der PI ..., von ... bis ... dem „EA ... der LPD-...“ sowie von ... dem BZS X dienstzugeteilt und mit ... dorthin versetzt worden sei. Mit ... sei B der Dienststellenleitung der PI X zugeteilt worden. In Summe habe er somit rund ... Monate Dienst im

Rahmen einer Dienststellenleitung versehen. Festzuhalten sei noch, dass nach allgemein anerkannten Grundsätzen der Personalentwicklung bei der Personalauswahl nicht nur „rückblickende Bewertungen bzw. quantitativ messbare Verwendungszeiträume, sondern vor allem auch identifizierte Potenziale eines Bewerbers einer prognostizierenden Beurteilung zu unterziehen“ seien „(Potenzial-Analyse“). Der Zeitraum von ... Monaten sei nicht gerade eine „signifikant kurze Verwendungsphase“ und mit Blick auf seine „Führungs-Performance“ in der PI X sowie seine Führungsleistungen in anderen polizeilichen Aufgabenfeldern ausreichend. B sei (im ...) nicht - wie von A behauptet – zur PI X versetzt worden, sondern wegen Personalknappheit im Bereich der Dienststellenleitung dienstzugeteilt worden. Die Behauptung, die Maßnahme sei erfolgt, um B im Besetzungsverfahren einen „Startvorteil“ zu verschaffen, gehe somit ins Leere.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Geschlechtes:

A sei im Verhältnis zu B weder besser noch gleich für die Besetzung der gegenständlichen Funktion geeignet (gewesen), politische Motive seien kein Faktor für das Reihungsergebnis gewesen. Die Gründe für die Erstreihung des B seien im „entsprechenden Aktenvorgang“ des SPK X ausführlich und nachvollziehbar dargestellt.

Zu As Argumentation, ihre Führungserfahrungen im Bereich der Organisationsform „Polizeiinspektion“ seien ein wesentlicher Vorteil gegenüber B:

Gerade für eine „Spitzenführungskraft der Ebene Polizeiinspektion“ seien eine in unterschiedlichen „Einsatzsegmenten“ gewonnene Führungserfahrung und Kenntnisse und Fertigkeiten aus stabsdienstlichen Verwendungen relevant. Durch heterogene Führungserfahrungen und alternierende Stab-Linien-Verwendungen werde nämlich die Fähigkeit zu einem vernetzten und ebenenübergreifenden Denken gefördert, das gerade für InspektionskommandantInnen von besonderer Bedeutung sei. Hierbei stehe, vor allem auf Dienststellen mit größerer Personalverantwortung, im Vordergrund, Sachverhalte und Lagen umfassend und im Sinne der übergeordneten Ebenen beurteilen zu können.

Resümee:

Mit B sei der bestgeeignete Bewerber für die Funktion des Kdt. der PI X eingeteilt worden, eine Diskriminierung oder eine inobjektive bzw. fachlich inkorrekte Beurteilung von Qualifikationen bzw. Potenzialen habe nicht vorgelegen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen A und als Dienstgebervertreter/innen ..., ... sowie ... (SPKdt. X), teil. Als Gleichbehandlungsbeauftragte war ... anwesend.

Die Antragstellerin verwies einleitend auf ihre berufliche Laufbahn und führte aus, dass ihre Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Beurteilung durch das SPK X nicht ausreichend gewürdigt worden seien, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, mit dem sie einige Jahre lang Dienst versehen habe, habe sie als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt.

Zu ihren Qualifikationen im Einzelnen sei zu sagen, dass sie immer an einer PI tätig gewesen und seit 2011 dienstführende Beamtin sei. Sie kenne sowohl die administrativen Tätigkeiten als auch die Vollzugsmaterien einer „Normal-PI.“ B sei in einer ...inspektion gewesen. Bei gemeinsamen Amtshandlungen von ...- und Polizeiinspektionen sei die ...inspektion die „Feuerwehr“, die bei einer höheren Gefährdungslage einschreite. Die ...inspektion schreibe daher lediglich den Einsatzbericht, die gesamte Aufarbeitung der Amtshandlung obliege dem Streifendienst.

Sie kenne die Abläufe sowie die Aufgaben der Leitung einer PI, sie sei aufgrund ihrer Fähigkeiten immer wieder in höhere Funktionen auf ihrer Dienststelle ernannt worden, in einer ...inspektion könne man diese umfangreichen Arbeitsabläufe gar nicht kennenlernen.

Aufgrund ihrer Tätigkeiten im ..., bei ... und im ... habe sie auch sehr gute Rechtskenntnisse, und sie habe von ... bis ... den „Leitfaden ...“ betreut, ein Nachschlagewerk für die ...

Zum geforderten übergreifenden Fachwissen sei zu sagen, dass dieses in ihrem Fall vom SPK überhaupt nicht gewürdigt worden sei. Sie sei seit ... ausgebildete ...beamtin, und diese Qualifikation sei genau für die PI X ein Thema, weil dort ein Hotspot der ...kriminalität sei. ... habe sie eine Ausbildung für besondere Einsatzlagen absolviert, seit ... sei sie als KVO-... im gesamten Stadtgebiet X eingeteilt gewesen.

Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, ob im Zuge des Bewerbungsverfahrens ein Gespräch mit ihr geführt worden sei, antwortete A, dass zu dieser Zeit im SPK der Wechsel zwischen ... und ... stattgefunden und ... zu ihr gesagt habe, dass der Dienststelle bereits ein Beamter zugeteilt worden sei und sie „das“ mit dem neuen SPKdt. besprechen solle. Soweit sei es aber nicht gekommen, sie habe bei ... (Leiter des Referats ...) deponiert, dass sie sich bewerben wolle.

Der SPKdt. führte aus, dass er nach Abschluss der Bewerbungsfrist mit A ein Gespräch geführt habe, um ihr die Reihung des SPK, mit der Begründung dafür, zur Kenntnis zu bringen, Gespräche während des laufenden Verfahrens seien nicht angebracht. Er schätze A als Polizistin und Führungskraft sehr, es sei eine Entscheidung „auf höchstem Niveau“ gewesen, denn sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber sei von den jeweiligen Vorgesetzten mit 100 % beurteilt worden. Nun sei es seine Aufgabe gewesen, herauszufinden, wer die bessere „organisationale Passung“ für den konkreten Arbeitsplatz habe. Seine Entscheidung basiere auf einer eingehenden Analyse und auf den Grundsätzen der Personalentwicklung. Es gebe keine allgemeine

Ausschreibung für eine PI, weil jede PI eigene Voraussetzungen und Parameter habe, und daher sei bei der Beurteilung auch die „organisationale Passung“ der Beamtin bzw. des Beamten für diesen konkreten Arbeitsplatz auf der PI X wichtig gewesen. Die breite Führungserfahrung sei sehr wesentlich gewesen, weil es um die Führung einer PI mit einer großen Zahl an Bediensteten in einem Ballungszentrum gegangen sei. Vernetztes Denken und ein Blick über den Tellerrand seien ebenfalls ein wesentlicher Faktor bei der Beurteilung gewesen. B habe das „Alleinstellungsmerkmal“ aufgrund seiner breiteren Verwendungen gehabt. Er sei in der „PI ...“, einer ...inspektion, tätig gewesen und auf anderen Dienststellen sowie im ..., bei dem es um das Abwickeln von gefahrgeneigten und stressbehafteten Einsätzen und der Führung einer großen Anzahl an Bediensteten gehe, eingesetzt gewesen. Er habe auf höchster regionaler Ebene in einem Stab der LPD X Dienst versehen. Ein Grundsatz laute, dass eine Führungskraft in der Lage sein sollte, bis zu zwei übergeordneten Ebenen mitzudenken und mitzubeurteilen, damit möglichst gut antizipiert werden könne, was die vorgesetzte Ebene erwarte, auch wenn es keine konkreten Aufträge, Befehle oder Weisungen gebe. Daher sei für ihn (SPKdt.) die breite Verwendung ein wesentlicher Faktor gewesen. Ein breites Spektrum auf einer höheren Ebene einer PI sei ein „Asset“, das aufgrund der homogene Verwendung auf einer PI nicht so ausgeprägt sei.

Zutreffend sei, dass A den PI-Leitfaden sehr verlässlich und engagiert redaktionell betreut habe, aufbauend auf den Arbeiten des Kollegen, der den Leitfaden „ins Leben gerufen“ habe. B sei ebenfalls engagiert, er betreue beispielsweise als Peer im Rahmen des Peer-Supports Kollegen nach traumatisierenden Amtshandlungen. Er werde in der ...gruppe ... eingesetzt, bei der er auch aus der Freizeit zu Amtshandlungen hinzugezogen worden sei. Er (SPKdt.) könne nachvollziehen, dass die Zuteilung von B zur PI X als „Präjudiz“ gewertet werde, sie sei aber erfolgt, weil eine extreme Knappheit in der Führung dieser PI geherrscht habe, es sei notwendig gewesen, einen Beamten zu finden, der zumindest ergänzend die Dienststellenleitung übernehmen könne. Obwohl die knappen Personalressourcen im Führungsbereich allgemein bekannt gewesen seien, habe B als Einziger sein Interesse für die PI X bekundet.

Auf die Frage, wie B im BZS X von dieser Knappheit erfahren habe, antwortete der SPKdt., dass die Dienststelle „nicht ganz rund“ geführt worden sei und die schwierigen Führungsverhältnisse in der „internen Polizeiöffentlichkeit“ über die engeren Grenzen von ... hinaus bekannt geworden seien. B habe seine polizeilichen Wurzeln in ..., das Bildungszentrum sei ebenfalls in ..., und er habe nicht aufgehört, sich dafür zu interessieren, was in ... passiere.

Auf die Frage, ob es nicht möglich gewesen wäre, einen Bediensteten/eine Bedienstete einer anderen PI zur PI X dienstzuzuteilen, antwortete der SPKdt., er und ... hätten „aktiv gefragt“, die Zuteilung sei nicht begehrt gewesen.

Auf die Frage, wie lange der Kdt. der PI X (...) gemeinsam mit B Dienst versehen habe, antwortete die GBB, dass B mit ... der PI zugeteilt worden sei und die Beurteilung durch ... mit ... erfolgt sei.

Der SPKdt. bemerkte, dass die Zusammenarbeit der beiden aufgrund des Führungsbedarfs und der sehr dynamischen Personalsituation eine sehr intensive gewesen sei. Da eine Beurteilung mit 100 % ungewöhnlich sei, sei auch nachgefragt worden, und ... sei dabei geblieben.

Auf Vorhalt der Vorsitzenden, dass B eine breite Führungserfahrung attestiert worden sei, obwohl aus dem Laufbahndatenblatt keine Führungsfunktion ersichtlich sei, replizierte der SPKdt., dass auch A nur stv. PI-Leiterin gewesen sei, und B auch stabsdienstlich verwendet worden sei.

Auf die Frage, worin konkret Bs breite Führungserfahrung bestehe, die - angeblich - bei A fehle, antwortete der SPKdt., dass die breite Führungserfahrung in diesem Fall anders interpretiert werden müsse. Es gebe Linienverwendungen und stabsdienstliche Verwendungen. In einem Stab gehe es darum, Entscheidungen vorzubereiten und höheren Ebenen unmittelbar zuzuarbeiten. In der Linienführung gehe es darum, stellvertretend Dienststellen zu leiten und Einsätze vor Ort in gefahrengeneigten Situationen zu führen, wobei auch eine größere Anzahl an Bediensteten zu führen sei. Das habe B auch als KvO-... gemacht. Bei Personalentwicklung gehe es nicht nur darum, in die Vergangenheit zu schauen oder den Ist-Zustand abzurufen, sondern auch aufgrund des Verhaltens von Bediensteten eine Hypothese über Potenzial zu entwickeln, für welche Dienststelle und welchen Arbeitsplatz sich jemand voraussichtlich am besten eignen werde.

Bezugnehmend auf die Beurteilung von A und B durch ihre jeweiligen Vorgesetzten mit 100 % fragte die Vorsitzende die Vertreterin des BMI, ob man angesichts dessen im BMI nicht an die Anwendung des Frauenförderungsgebotes gedacht habe. Die Vertreterin des BMI antwortete, dass, der SPKdt. nachvollziehbar dargelegt habe, dass es kleine Unterschiede gegeben und auf der PI X eine Ausnahmesituation geherrscht habe und genau für diese PI „ein Kommandant“ gesucht worden sei. Nur weil jemand geeignet sei, „ein PI-Kommandant zu sein“, heiße es nicht, dass diese Person für jede PI in X geeignet sei.

Der SPKdt. führte weiter aus, dass A sehr jung zur Kontrollinspektorin ernannt worden sei, und das sei ein Zeichen, dass das SPK X nicht konservativ sei. Sie werde „auch ihre Laufbahn machen und nicht aufzuhalten sein“, aber als Kommandant habe man Verantwortung für den Dienst und die Mitarbeiter auf der PI, denn die Leistung sei für die Bevölkerung wichtig. Die „organisationale Passung“ sei entscheidend gewesen.

Auf Nachfrage, welche konkreten Eigenschaften B gerade für die Leitung der PI X mitbringe, antwortete der SPKdt., dass B besser in der Lage sei, Führungsverantwortung in teilweise

stressgeneigten, lebensgefährdenden Situationen in einem Rayon mit ...hotspots zu übernehmen. Administratorische Angelegenheiten könne man auch nachschlagen, aber einen gefährlichen Polizeieinsatz, bei dem auch Einheiten von anderen Dienststellen geführt werden müssten, und bei welchen es auch um das Leben bzw. die Gesundheit der eigenen Bediensteten gehe, nicht. Durch die Verwendung von B als Peer-Support sowie als Mitglied der ...gruppe, in Verbindung mit seiner „Performance“ könne er gerade dann, wenn es am meisten darauf ankomme, die bessere Führungsleistung erbringen. Er (SPKdt.) sage nicht, dass A dies überhaupt nicht gekonnt hätte, aber wenn eine Entscheidung zu treffen sei, sei schon zwischen administrativem bzw. organisatorischem „Schwergewicht“ und der Einsatzführung zu unterscheiden.

Auf Nachfrage, ob der Rayon der PI ... auch ein ...hotspot sei und ob B auch „...beamter“ sei, antwortete der SPKdt., dass bei ...hotspots nicht nur die fachliche Aufarbeitung wichtig sei, es gehe auch darum, dass die Kräfte der verschiedenen Leistungssparten (Kriminalpolizei, Diensthunde, Bereitschaftseinheit, PI-Kräfte) unter einheitlicher Führung der PI X so eingesetzt werden, dass das Ziel bestmöglich erreicht werde. Es stehe außer Streit, dass A „fachlich ausgesprochen versiert“ sei, aber man brauche in der Führung ein „Bindemittel“, das aus mehreren Sparten bestehe.

Auf die Frage, ob die doch eindeutig für A sprechende Stellungnahme der ARGE für GBF mitberücksichtigt worden sei, antwortete die Vertreterin des BMI, dass diese gewertet worden sei.

Bezüglich der Arbeitsplatzbewertungen führte der SPKdt. aus, dass B in E2a/... eingestuft gewesen sei, denn mit der Planstelle des 3. Stv. des Kdt. der PI ... gehe die E2a/...-Bewertung einher. Die GBB bemerkte, dass ihr aufgefallen sei, dass das Laufbahndatenblatt fehlerhaft sei, und die Vertreterin der LPD erklärte, dass die Laufbahndatenblätter von den Bewerbern/Bewerberinnen auszufüllen seien, die Daten würden in das Bewerberverzeichnis übertragen. [Anmerkung: Im Laufbahndatenblatt von B ist vermerkt: ... Ernennung zum qualifizierten Sachbearbeiter E2a/..., PI ...; ... Ernennung Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter der PI ...]. Auf den Hinweis des Senates, dass A seit ... 2. Stv. PI-Kdt. mit einem Arbeitsplatz in E2a/... gewesen sei, und auf die Frage, ob diese Bewertungen nicht bei der Beurteilung der Führungserfahrung zu berücksichtigen seien, antwortete der SPKdt., dass sich Bewertungen auf die Dienststellen beziehen und dass es auch um die Prognose für jene Dienststelle gehe, bei der beabsichtigt werde, die Führung zu übernehmen. Man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass B voraussichtlich der Bestgeeignete sein werde, unabhängig von den Funktionsgruppen der jeweiligen Arbeitsplätze.

Auf den Einwand, dass B nur ... Monate (... bis ...) 3. Stellvertreter und somit in E2a/... gewesen sei, sagte der SPKdt., die Laufbahndaten seien falsch, B habe die Funktion länger innegehabt.

[Anmerkung: aus den Unterlagen ergibt sich kein anderer Zeitraum, auch nicht aus Bs Bewerbungsschreiben. Allerdings war auf Seite 3 des Bewerbungsschreibens vermerkt, dass B „mit der Zuteilung zur PI ... am ... als stellvertretender Leiter der Inspektion viele Agenden des Kommandanten übernommen“ habe, was sich im Laufbahndatenblatt nicht widerspiegelt.] Die GBB führte aus, ihr sei bei Durchsicht der Bewerberunterlagen aufgefallen sei, dass etwas nicht stimmen könne. Da sie auch am SPK X tätig gewesen sei, kenne sie die handelnden Personen, und ihres Wissens sei B seit ... an der PI ... 3 stv. Kdt. gewesen. Sie kenne sowohl A als auch den SPKdt. sehr gut, sie seien gemeinsam durch sehr viele Einsätze gegangen. Da A unter ihrer Leitung als ...kommandantin ihre bevorzugte Kommandantin gewesen sei, könne sie bestätigen, dass sie als Führungskraft sehr gut agiert habe. A und sie hätten die ... zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Die Anforderungen der Interessent/innensuche seien je zu 50 % fachspezifische und persönliche, und von den fünf persönlichen Anforderungen hätten zwei einen Bezug zum Führen, nämlich „Leitung von Einsätzen“ und „Mitarbeiter/innenführung“. A habe dargelegt, dass sie Einsätze leiten könne, als Kommandantin, als Gruppenkommandantin, als Streifenkommandantin auf der PI, als KvO für das gesamte ... Stadtgebiet, wenn sich eine Lage mit der Notwendigkeit einer übergeordneten Führung ergeben habe, und auch im Bereich ... und Sie habe auch - wie dargelegt - an der PI Führungsaufgaben wahrgenommen. Sie (GBB) sehe keine Defizite im Bereich der Führungskompetenz. Die übrigen Qualifikationen, Kenntnisse der Organisationseinheit und der Vollzugsmaterien, seien hinlänglich dargelegt worden. Eine bessere Vorbereitung als den erwähnten Leitfaden, den A jahrelang betreut habe, gebe es nicht, denn der Leitfaden enthalte sämtliche ... einer PI und sei eine Anleitung für alle Exekutivbediensteten der X für die ...

Auf die Frage, wie hoch der Frauenanteil bei den PI-Kommandofunktionen in der X sei, antwortete A, dass sie in ... die erste ... gewesen wäre. Die GBB führte weiter aus, dass die größte ... der X mit ... systemisierten Planstellen von einer Frau geleitet werde. Der SPKdt. bemerkte, dass in ... viele „Damen“ in Stellvertretungsfunktionen seien und er sehr zuversichtlich sei.

A führte abschließend aus, dass sie bereits ...mal in Bewerbungsverfahren um die Leitung einer PI mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt und jedes Mal an die 2. Stelle gereiht worden sei. Bei zwei dieser Besetzungen habe sie aufgrund der Qualifikationen der Mitbewerber keine Diskriminierung gesehen. Als sie in ihren Personalakt Einsicht genommen habe, sei sie überrascht gewesen, wie wenige Details über ihre Person die Beurteilungen enthalten haben, obwohl sie in ... Jahre lang Dienst versehen habe. Offenbar gebe es für sie trotz sehr guter Beurteilungen durch die Vorgesetzten einen Stopp, und deshalb glaube sie, dass in den Besetzungsverfahren ihr Geschlecht eine wesentliche Rolle spiele.

Die Vorsitzende fragte - Bezug nehmend auf den vorgebrachten Diskriminierungsgrund Weltanschauung - in welchem ÖVP-... B sei, und A antwortete, in ...

Auf die Frage des Senates, ob sie gewusst habe, dass Führungspersonal für die PI X gesucht werde, antwortete A, ja, da sie in ... Dienst versehen und die Kolleg/innen von der PI X sehr gut gekannt habe. Sie habe bei ... ihr Interesse bekundet, und er habe ihr mitgeteilt, dass schon jemand zugeteilt sei und sie sich an den neuen Brigadier wenden solle. Daraufhin habe sie nicht mehr nachgefragt, denn das habe sie bereits einmal bei der PI ... gemacht, und dann habe sich kurz vor Ablauf der Bewerbungsfrist ein anderer Bewerber „aufgetan.“

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

A erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der/des PI-Kdt X aufgrund ihres Geschlechtes und ihrer Weltanschauung diskriminiert, weil sie im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber über deutlich mehr Erfahrungen auf einer PI und im Be-

reich der Dienststellenleitung verfüge – schon ... als qualifizierte Sachbearbeiterin und Gruppenkommandantin, im PI-Kommando der PI ... und zusätzlich als Kriminaldienstverantwortliche von ... bis ..., ab ... als 3.Stv. des PI-Kdt., ab ... als interimsmäßige Leiterin der PI ..., mit ... auf Grund der Ernennung zur 2. Stv. des PI-Kdt., mit ... auf Grund der Zuteilung zum Kommando der PI ... zur Dienstführung, zusätzlich durch Bearbeitung des Leitfadens für ..., als ausgebildete ...beamtin. Sie sei schon in der Vergangenheit in ... Auswahlverfahren als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden und seien die Bewerber zum Zug gekommen, und jetzt gebe es wieder trotz sehr guter Beurteilung durch die Vorgesetzten „einen Stopp“. Da B ÖVP-... sei – während sie keiner politischen Partei angehöre - vermute sie auch eine Bevorzugung aufgrund der Weltanschauung.

Das BMI stützte seine Entscheidung zugunsten von B auf die - oben dargelegte - Reihung des SPKdt. von X.

Werden die Laufbahndaten der Bewerberin und des Bewerbers verglichen, ergibt sich folgendes Bild:

A trat ... in den Exekutivdienst ein und wurde im ... in die VwGr. E2a ernannt, B trat ... in den Exekutiv ein, die Ernennung in die VwGr. E2a erfolgte mit ... Von der langjährigen Dauer des Dienstverhältnisses und dem „Aufstieg“ zur/zum dienstführenden Beamtin/Beamten besteht kein Qualifikationsvorsprung für die Bewerberin oder den Bewerber.

Im Einzelnen ist zu den Laufbahnen festzuhalten:

A rückte im Laufe ihrer Laufbahn als Beamtin der PI ... kontinuierlich auf, sie hatte Arbeitsplätze mit Bewertungen von E2a/... bis E2a/... inne, sie war 3. und 2. Stellvertreterin des PI-Kdt. von ... und ausgebildete ...beamtin.

Bereits im Jahr ... war sie qualifizierte Sachbearbeiterin und Gruppenkommandantin und in den Jahren .../... wurde sie (aufgrund der Abwesenheiten des 1. und des 2. Stellvertreters des PI-Kdt.) im Kommando der PI ... eingeteilt. Im ... wurde sie zur 3. Stv. und im ... zur 2. Stv. des PI-Kdt. von ... ernannt. In diesem Jahr übernahm sie (wieder aufgrund der Abwesenheiten des Kdt. und seiner zwei Stv.) für beinahe ... Monate die Leitung dieser PI. Im Jahr ... wurde sie für ... Monate der PI X zur Unterstützung des PI-Kommandos zugewiesen. Insgesamt konnte sie somit zum Bewerbungszeitpunkt (...) Führungserfahrung im PI-Bereich im Ausmaß von ... Jahren und ... Monaten vorweisen. Von ... bis ... war A dem SPK X zur Bearbeitung des Leitfadens „...“ und zur Aufarbeitung der ... sowie als KvO.../... (Kommandantin vor Ort ...) zugeteilt.

B versah als Sachbearbeiter in E2a/... ab ... Dienst an mehreren Plen. Von ... bis ... war seine Dienststelle die PI ..., er war zunächst Sachbearbeiter in E2a/..., ab ... qualifizierter Sachbearbeiter (E2a/...) und - laut Laufbahndatenblatt und laut der Bewerber/-innenübersicht - ab ... Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Kdt. der PI (E2a/...). Mit ... erfolgte die Zuteilung

zum Fachbereich ... der ...abteilung der LPD X (für Tätigkeiten im „... im Zuge der ...Lage“), und mit ... wurde B dem BZS X zugeteilt und mit ... auch dorthin versetzt.

Zieht man die Angabe im Laufbahndatenblatt heran, konnte B zum Bewerbungszeitpunkt (...) eine ...-monatige Erfahrung in der Leitung einer PI (...) vorweisen. Im ... erfolgte die Zuteilung zur PI X. Laut den Ausführungen des SPKdt. in der Senatssitzung übernahm B an der PI X Aufgaben der Dienststellenleitung, eine Stellvertretungsfunktion dürfte er nicht ausgeübt haben.

Anhand der Laufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers kann zusammenfassend festgehalten, dass A beinahe ihr gesamtes bisheriges Berufsleben (nach Abzug der Zuteilungen zu anderen Dienststellen rund ... Jahre) an einer Polizeiinspektion, einer sog. „...“ verbrachte, davon beinahe ... Jahre in Führungsfunktionen auf entsprechend bewerteten Arbeitsplätzen. B war nach Eintritt in den Exekutivdienst zunächst einige Jahre im Grenzdienst und versah von ... bis ... Dienst an einer „...-PI“. Von ... bis zur Dienstzuteilung zur PI X mit ..., somit rund ... Jahre bis zur Bewerbung um die gegenständliche Funktion (an einer „...-PI“), versah B Dienst an einer „PI ...“. Eine Führungsfunktion auf einem entsprechend bewerteten Arbeitsplatz (E2a/... als 3. stv. PI-Kdt.) übte er - laut Laufbahndatenblatt und Bewerber/-innenübersicht - für ... Monate aus. Seine Führungserfahrungen an einer PI haben sich durch die Zuweisung zum Kommando der PI X um knapp ... Monate auf insgesamt ... Monate erhöht. Geht man aber davon aus, dass B bereits im Jahr ... 3. stv. PI-Kdt. wurde (wie der SPKdt. in der Senatssitzung angab), erhöht sich der Zeitraum seiner Leitungsfunktion entsprechend, was an der höheren Führungskompetenz von A (auf die noch eingegangen wird) nichts ändern würde, da sie seit ... als 2. stv. PI-Kdt. eine höhere Funktion ausübte.

Der SPKdt. von X argumentierte seinen (überaus ausführlichen) Ernennungsvorschlag damit, dass immer auch „die organisationale Passung“ zwischen Interessenten und konkret angestrebter Stelle zu bewerten sei. Dabei sei nicht ein „abstrakt vereinheitlichtes Modell einer PI“ zur Bewertung heranzuziehen, sondern müssten die konkreten personellen, örtlichen und aufgabenspezifischen Rahmenbedingungen der Dienststelle betrachtet werden.

Dazu ist zunächst festzuhalten, dass die Eignungsprüfung anhand der in der Interessent*innensuche bzw. Ausschreibung angeführten, sich aus dem Arbeitsplatz ergebenden, Anforderungen vorzunehmen ist. Mit der Interessent*innensuche vom ... wurden Leitungsfunktionen für ... Polizeiinspektionen, mit fünf Arbeitsplatzbewertungen mit E2a/... und einer Bewertung mit E2a/... (PI X), ausgeschrieben. Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und die fachlichen und persönlichen Anforderungen waren für alle ... Funktionen eines Kommandanten bzw. einer Kommandantin zu 100% ident. Für die Berücksichtigung von (weiteren) „Rahmenbedingungen“ bei der Eignungsbeurteilung gab es keinerlei Grundlage, es ist davon auszugehen, dass Dienstbehörden die Inhalte der Arbeitsplätze und deren Umfeld oder beson-

dere Gegebenheiten und die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaber bzw. –inhaberinnen kennen. Abgesehen von der Maßgabe der Anforderungen laut der Interessent*innensuche für die Eignungsbeurteilung, ist es ein Faktum, dass die PI X – auch wenn sich in ihrem Zuständigkeitsbereich auch ein ...hotspot befindet - keine „... PI“ ist, und gab es auch daher keinen Grund, den Bewerber mit den längsten Erfahrungen in einer solchen „... PI“ und den rund ... Jahre zurückliegenden Erfahrungen auf einer „...-PI“ zu favorisieren.

Zu ... wiederholten Hinweisen auf Grundsätze der Personalentwicklung, wonach bei der Personalauswahl nicht nur „rückblickende Bewertungen bzw. quantitativ messbare Verwendungszeiträume, sondern vor allem auch identifizierte Potenziale eines Bewerbers einer prognostizierenden Beurteilung zu unterziehen“ seien, hält der Senat fest, dass nicht nichtvollziehbar ist, inwiefern die weniger positive prognostizierende Beurteilung von A durch den SPKdt. gerechtfertigt sein soll, konnte doch auch A ausgezeichnete rückblickende Bewertungen von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten (und glaublich auch vom ehemaligen SPKdt. ...) vorweisen, und es kann wohl davon ausgegangen werden, dass ihre wiederholten Zuteilungen zu anderen Dienststellen (Zuteilung ins Kommando der PI ...; Zuteilung zum SPK X zur Bearbeitung eines Leitfadens und zur Aufarbeitung der „...bestimmungen für Ersteinschreiter und zum Dienst als KvO ... Ergebnisse von identifizierten Potenzialen sind und nicht nur von quantitativ messbaren Verwendungszeiträumen.

Im Ergebnis hält daher der Senat zur Anforderung „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze“ fest, dass es aufgrund der langjährigen Verwendung von A als Sachbearbeiterin und als stv. Kommandantin einer Polizeiinspektion in X keinen sachlichen Grund für die Annahme gibt, der Bewerberin wären die Arbeitsabläufe an einer PI weniger oder auch nur in gleichem Maße geläufig als bzw. wie B, der abgesehen von seiner Verwendung an der PI X seit knapp ... Monaten vor der Ausschreibung das letzte Mal Anfang des Jahres ... Dienst an einer „...-PI“ versah.

Diese Feststellung (der besseren Erfüllung des Kriteriums durch A) gilt auch in Bezug auf das Kriterium „Erfahrung in spezifischen Einsatzbereichen, insbesondere im Inspektionsdienst/Kriminaldienst/Verkehrsdienst“, denn während B angab, auch im Verkehrsdienst tätig gewesen zu sein, worüber er aber keine zeitliche Angabe machte, war A seit ... Kriminaldienstverantwortliche.

Zu den Anforderungen „Umfassende und vielfältige Führungserfahrung, Erfahrung in der Leitung von Einsätzen ...“ und „Fähigkeit zur Mitarbeiter*innenführung, Motivationsfähigkeit ...“ ist in Bezug auf die diesbezüglichen Ausführungen des SPKdt. auf den Seiten 8 bis 10 Folgendes festzuhalten:

Die wiederholte Betonung des SPKdt. von Bs Führungsaufgaben in „spezifischen exekutiven Einsatzbereichen“, nämlich in der ... (...) bzw. im Einsatzstab X und auf der PI „...“ gehen insofern ins Leere, als auch A - neben ihrer Funktion als stv. PI-Kdt. - im Rahmen von Einsätzen als KvO... und KvO... und als „Aktenführerin ...“ bei „...-Einsätzen“ ihre Führungskompetenz unter Beweis stellte, was die Gleichbehandlungsbeauftragte ... bestätigte, die im Rahmen ihrer leitenden Tätigkeiten im SPK X und in der ... der LPD X mit A bei Einsätzen zusammenarbeitete. A sei ihre „bevorzugte Kommandantin“ gewesen (vgl. Seite 16). Die auffällig ausführlichen Ausführungen des SPKdt. über Einsätze als Qualifikationskriterium sind nicht recht nachvollziehbar, besteht die Hauptaufgabe einer „...-PI“ schließlich nicht in der Planung und Durchführung von Einsätzen, wie aus der Auflistung der Aufgaben eines/einer PI-Kdt. herauszulesen ist (siehe Seite 6). Die Fokussierung auf die Einsätze scheint den Zweck zu haben, die bestehende Präferenz für den Bewerber sachlich erscheinen zu lassen.

Mitunter erinnern die Formulierungen des SPKdt. an die Literatur für Führungskräfte, etwa die über „Stab-Linien-Verwendungen“ und darüber, dass „stabsdienstliche Verwendungen der Entwicklung der Fähigkeit zu einem strategischen Mitdenken der dienstlichen Notwendigkeiten auf höheren Ebenen förderlich“ sei, und diese Fähigkeit erwarten lasse, dass die „Vorgaben besonders effizient in die persönliche Entscheidungsfindung integriert“ werden könnten. Derartige Ausführungen erscheinen im Hinblick auf die zu leitende Dienststelle auch etwas überzogen, so beispielsweise auch das Vorbringen, dass es B – in seinen ...(!) Monaten an der PI X – gelungen sei, an der PI „ein hohes fachliches Niveau zu erreichen“. Bei einer ...monatigen Tätigkeit im Bereich einer Dienststellenleitung - nicht alleinverantwortlich - von einer „Führungs-Performance“ zu sprechen (vgl. Seite 11), lässt eindeutig die tendenziöse Beurteilung erkennen.

Erstaunen ruft die Feststellung des SPKdt in seiner Reihung bzw. im Besetzungsvorschlag vom ... hervor, nämlich A habe die „Bereitschaft gezeigt“, „anlassbezogen temporär Kommandantinnen-Verantwortung auf den PI ... und ... wahrzunehmen“, und es habe „bis dato noch keine vom persönlichen Anforderungsprofil aus betrachtet vergleichbare (mit B) Führungsherausforderung bestanden“, war doch A seit ... die ernannte 3. und seit ... die ernannte 2. Stellvertreterin des PI-Kdt. von ..., und sie leitete die Dienststelle (aufgrund der Abwesenheit des Kdt. und seines des 1. und des 2. Stellvertreters) für mehr als ... Monate im Jahr ... und seit der Rückkehr des 1. Stellvertreters im ... bis ... gemeinsam mit diesem (bis zur Ernennung des PI-Kdt.)

Schließlich ist zu ... abschließender Begründung seiner Reihung in der Senatssitzung, nämlich B sei besser in der Lage, „Führungsverantwortung in teilweise stressgeigneten, lebensgefährdenden Situationen in einem Rayon mit ...hotspots zu übernehmen“, festzuhalten, dass diese

Begründung mit den bisherigen beruflichen Stationen der Bewerberin und des Bewerbers nicht im Mindesten zu belegen ist.

Es erübrigt sich, auf die übrigen Anforderungen einzugehen, da aufgrund der Beurteilungen der Vorgesetzten von A und B außer Streit steht, dass beide alle Anforderungen zu 100% erfüllen und die Nuance, die angeblich den kleinen aber entscheidenden Vorsprung von B ausmachte, wieder mit seinen Führungserfahrungen im Einsatzstab oder mit der heterogenen Stab-Linien-Erfahrung oder mit einer überzeugenden Führungs-Performance oder Ähnlichem begründet wurde. Die Verwendung als 3. stv. Kdt. einer PI-... wurde offenbar als die beste Vorbereitung für die Funktion des Kommandanten (wohl kaum für die einer Kommandantin) einer „...-PI“ angesehen.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die Dienstgeberseite den Senat mit dem Vorbringen über die „breitere Führungserfahrung“ von B nicht von dessen besserer Eignung für die Leitung der PI X und damit nicht von einer Auswahlentscheidung nach sachlichen Gesichtspunkten überzeugen konnte. Die glaubwürdige Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin wird zusätzlich dadurch gestützt, dass trotz attestierter ausgezeichneter Eignung bereits zweimal Auswahlentscheidungen zu Gunsten der Mitbewerber getroffen wurden.

Mangels Nachweises eines sachlich nachvollziehbaren Motivs für die Entscheidung zu Gunsten des der ÖVP zurechenbaren Bewerbers seitens des Dienstgebers kam der Senat auf Grund der Beweislastverteilung zu dem Ergebnis, dass parteipolitische Motive zumindest mitentscheidend waren (Es genügt, wenn das geschützte Merkmal innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle im Auswahlverfahren spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist; vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 2. April 2009, 8 ObA 8/09y).

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum Kommandanten der PI X eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung von A gemäß § 4 Z 5 und § 13 (2) Z 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Der Senat empfiehlt den zuständigen Behörden dringend, das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG und den Frauenförderungsplan des BMI zu beachten.

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