

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 Funktion des Leiters/der Leiterin des Polizeikommissariates X (Arbeitsplatzwertigkeit A1/5 bzw. v1/4) der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes gemäß §4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin des Polizeikommissariates X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.*

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie sei derzeit dem Bundeskriminalamt, ..., als Referentin dienstzugeordnet, ihre Stammdienststelle sei die LPD X, in der sie die stellvertretende Leitung der ...abteilung und gleichzeitig die Leitung des Referates X innehabe.

Im ... habe sie sich um die Leitung des Polizeikommissariates (PK) X beworben, sie erfülle alle Ausschreibungserfordernisse und besitze die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten. Mit ... sei B mit der Funktion betraut worden. Bis auf die wenigen Monate, in denen er diese Dienststelle vorübergehend geleitet habe, weise er keinerlei Führungserfahrung auf. Er verfüge über wesentlich weniger Erfahrung als sie, sie erachte sich daher durch seine Ernennung in die Funktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert.

Dem Antrag angeschlossen war As Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt und die Ausschreibung für die Funktion.

A führte in ihrem Bewerbungsschreiben Folgendes aus: Sie erfülle die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen und könne auf eine mehr als 20-jährige Tätigkeit im Bereich des

Bundesministeriums für Inneres (BMI) zurückblicken. Nach Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften sei sie Referentin in der ...abteilung des BMI gewesen. Nach einem Jahr habe sie ihre polizeijuristische Laufbahn im PK Y als Referentin im ...referat begonnen (... bis ...). Bis zum Wechsel ins Präsidium der BPD X habe sie noch Erfahrungen in der BPD ... (Vertretung ... von ... bis ...) und der BPD ... (... Referat) gesammelt.

Von ... bis ... sei sie mit der Leitung des ... in ... betraut gewesen. Ihre Hauptaufgabe habe in der Sicherstellung und Verbesserung der Zusammenarbeit von ... bestanden. Da sie in die Gremienarbeit des österreichischen ... eingebunden gewesen sei, habe sie sich wesentliche Kenntnisse über internationale und diplomatische Zusammenarbeit im Bereich Sicherheitspolitik aneignen können. Durch die enge Zusammenarbeit mit dem BK (Bundeskriminalamt) und dem BVT (Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) habe sie ihr kriminalpolizeiliches Wissen erweitert und sich Einblick in die Abläufe im Kriminaldienst verschaffen können.

Nach ihrer Rückkehr nach X sei sie der ... Abteilung der BPD X zugeteilt worden (von ... bis ...), im ... habe sie (bis ...) die Leitung des Büros der Abteilung übernommen. Zu ihrem Zuständigkeitsbereich hätten die Koordinierung des Dienstbetriebs in den Polizeikommissariaten und im ...amt, die Organisation des ...journaldienstes und das ...wesen gehört.

Im ... habe sie in die ...abteilung (damals Büro für ...) gewechselt, es seien ihr die Leitung des Referats ... „...“ sowie die stellvertretende Abteilungsleitung übertragen worden. Von ... bis ... sei sie dem BMI - ... zugeteilt gewesen, hier habe sie ihre Expertise im Bereich der Gleichbehandlung einbringen können. Seit ... sei sie der ... im BK dienstzugeteilt.

Zusätzlich sei sie bis zum Übergang der Aufgaben des Disziplinarrechts an das Bundesverwaltungsgericht Mitglied der Berufungskommission beim ... gewesen und habe dadurch ihre dienst- und disziplinarrechtlichen Kenntnisse vertieft.

Auf Grund ihrer Tätigkeiten als Leiterin des ..., als Bürovorstand des Büros der ... Abteilung und als stellvertretende Leiterin der ...abteilung, verfüge sie über mehrjährige Führungserfahrung im polizeilichen Bereich.

Weiters verfüge sie auf Grund ihrer mehr als 20-jährigen Tätigkeit im Bereich der LPD X über ausgezeichnete Kenntnisse der Organisation und sei mit sämtlichen Arbeitsabläufen innerhalb der LPD vertraut. Im PK Y habe sie sich mit den Aufgaben der Polizeikommissariate befasst und in der ... Abteilung sei es in ihrer Verantwortung gelegen, diese zu koordinieren, Vorgaben zu machen und an Dienstanweisungen in diesem Aufgabenbereich mitzuwirken. Für die Tätigkeit in der LPD X und im Bereich der Journaldienste sei es unerlässlich, die entsprechenden Vorschriften zu kennen und selbständig umzusetzen.

Im Bereich New Public Management habe sie sich in Seminaren an der Verwaltungsakademie des Bundes sowie durch selbständige Fortbildung umfangreiches Wissen angeeignet.

Sie habe ihren Fokus in der Fortbildung auf Konfliktmanagement und Führung gelegt. Sowohl als ...als auch als Führungskraft sei es ihr oft gelungen, Konfliktsituationen richtig zu beurteilen und Lösungen zu entwickeln.

Sie habe auch das Masterstudium der Politikwissenschaften absolviert.

Durch ihre ...-monatige Tätigkeit bei ... in ... bringe sie die gemäß § 5 Abs. 2a Ausschreibungsgesetz gewünschte Erfahrung mit.

Gemäß der Ausschreibung der LPD X sind mit der Funktion im Wesentlichen folgende Aufgaben verbunden:

- Sicherstellung der Umsetzung der die Angelegenheiten des PK betreffende Ziele
- Leitung des PK und der angeschlossenen organisatorischen Untergliederungen
- Sicherstellung der Erledigung sämtlicher den PK zugewiesenen Aufgaben
- Mitwirkung bei Personalangelegenheiten der Organisationseinheit
- Wahrnehmung der Öffentlichkeitsarbeit und des Informationsmanagements

Es sind folgende Tätigkeiten wahrzunehmen:

#### 1. Strategische Angelegenheiten

- Mitwirkung an einer permanenten Bedarfs-, Leistungs- und Erfolgsanalyse für den Bereich des PK
- Kontrolle und Evaluierung der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung

#### 2. Operative Angelegenheiten/Dienstbetrieb

- Wahrnehmung von Schnittstellenaufgaben zwischen dem PK und anderen internen Organisationseinheiten und externen Einrichtungen
- Eigenverantwortliche Entscheidung im Wege der Genehmigung von Geschäftsstücken
- Festlegung von Delegierungsbereichen an Leiter von Organisationsteilen des PoK
- Zuteilung von Geschäftsstücken an Organisationsbereiche im PK
- Grundsätzliche Wahrnehmung datenschutzrechtlicher Angelegenheiten
- Bearbeitung allgemeiner Beschwerden im Zuständigkeitsbereich
- Verfassung bzw. Genehmigung von Stellungnahmen an Büros und Abteilungen der LPD
- Vollziehung des PVG, insbesondere Führung von Verhandlungen mit den Organen der PV in Angelegenheiten des PK
- Sicherstellung des gesetzeskonformen Vollzuges sämtlicher zugewiesener Verwaltungsmaterien, strafrechtlicher Bestimmungen inklusive der strafrechtlichen Nebengesetze und behördlicher Aufgabenstellungen
- Dienst- und Fachaufsicht im Rahmen der behördlichen Einsatzleitung bei großen polizeilichen Ordnungsdiensten und Amtshandlungen im Wirkungsbereich

- Wahrnehmung der Agenden einer beauftragten Person im Sinne des § 3 Abs. 5 des BBSG für den Bereich der Arbeitsstelle des PK
3. Personalmanagement
    - Mitwirkung an dienst-, besoldungs- und disziplinarrechtlichen Personalangelegenheiten
    - Mitwirkung bei der Auswahl von Mitarbeitern im Zuge von Nachbesetzungen
    - Fachspezifische Schulung der Mitarbeiter
  4. Angelegenheiten der Öffentlichkeitsarbeit und des Informationsmanagements
    - fachbezogener Vortragstätigkeiten und Schulungen für den Bereich des PK
    - Teilnahme und/oder Leitung von Besprechungen, Konferenzen und Arbeitskreisen mit eigenen Führungskräften, sowie Vertretern von Behörden, Gerichten und anderen Institutionen

Es wurden folgende Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt:

1. Führungserfahrung:

Erfahrung als Leiter oder stv. Leiter eines Büros, einer Abteilung oder eines PK im Bereich einer Landespolizeidirektion bzw. einer vergleichbaren Organisationseinheit des Ressorts

2. Fachwissen:

- spezielles Wissen über die Organisation der LPD und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Gliederungen
- Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften
- Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes
- Kenntnisse und Fähigkeiten der mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundenen Aufgaben
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien.

3. Managementwissen/-kenntnisse

- ausgeprägtes Managementwissen samt Fähigkeit zur zielorientierten Vorgabe von Maßnahmen
- Beherrschung moderner Methoden des Verwaltungsmanagements und der Mitarbeiterführung;

4. soziale Kompetenz und persönliche Anforderungen

Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, Fähigkeit zu analytischem Denken und

zielorientiertem Handeln, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung, Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit, Organisations- und Koordinierungsvermögen.

Es wurde darauf hingewiesen, dass Fachwissen, Führungserfahrung, Managementfähigkeiten und persönliche Anforderungen bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt würden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus:

Die ständige Begutachtungskommission habe B neben einem weiteren Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet für die Funktion bewertet. A sei mit Stimmeneinheit als nicht geeignet befunden worden.

Der Landespolizeipräsident in X habe beim BMI beantragt, die Funktion mit B zu besetzen. Begründend habe er ausgeführt, dass er sich dem Gutachten der Begutachtungskommission anschließe, bei A würden Defizite im Bereich „Führungskompetenz“ bestehen, sie habe keine Erfahrungen in der praktischen Leitung eines Polizeikommissariates, und die Behördenleitung habe das Vertrauen in sie verloren.

Zur Erfüllung der Anforderungen führte die LPD X Folgendes aus:

1. Führungserfahrung (Punkt 1 der Ausschreibung)

A weise aus ihren Tätigkeiten von ... bis ... Führungserfahrung auf, die Führung sei jedoch „nicht friktionsfrei abgelaufen“. Im Rahmen der Dienstzuteilungen zum BMI von ... bis ... und seit ... habe A keine Führungsfunktion wahrgenommen, Führungserfahrungen auf einem PK seien generell nicht gegeben. B habe seit ... als Leiter eines PK Führungsaufgaben im ausgeschriebenen Aufgabenbereich wahrgenommen, seine Leitung werde als untadelig beschrieben. Bei objektiver Betrachtung liege daher ein Eignungsvorsprung von B im Hinblick auf die Führung eines PK vor.

2. Fachliche Eignung (Punkt 2 der Ausschreibung)

A sei zuletzt von ... bis ... auf einem PK eingesetzt gewesen, und zwar als Hauptreferentin. Von ... bis ... sei sie der ehemaligen ... Abteilung (...) zugeteilt gewesen, wo sie zuletzt als Bürovorstand tätig gewesen sei. Seit ... habe sie keine inhaltlichen Berührungspunkte zu den Aufgabenstellungen auf einem PK, praktische Erfahrung in der Leitung eines PK habe sie nie gesammelt. B sei seit ... als Hauptreferent auf einem PK tätig gewesen, seit ... sei er im Büro ... verwendet worden. Weil das Büro ... nunmehr vorgesetzte Dienststelle für die Polizeikommissariate sei, habe er sich mit den Aufgabenstellungen und Problembereichen der PK unmittelbar befasst. Seit ... sei er mit der interimistischen Leitung des PK X betraut gewesen. Es liege somit ein evidenter Eignungsvorsprung von B im Hinblick auf die fachliche Eignung vor.

### 3. soziale Kompetenz (Führungskompetenz) und persönliche Anforderungen (Punkt 4 der Ausschreibung)

a.) Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbständiges Agieren, Kompetenz in der Mitarbeiterführung

Im Rahmen der dienstrechtlichen Aufarbeitung einer ...anzeige von A gegen die Leiterin der ...abteilung seien zahlreiche Mitarbeiter auch zum Führungsverhalten von A in ihrer Funktion als stellvertretende Abteilungsleiterin niederschriftlich befragt worden. Ihr Führungsstil sei von einigen Mitarbeitern als herablassend, aufbrausend, verschwommen und mit „Probleme werden aufgeschoben“ beschrieben worden. Zudem liege im Personalakt von A ein von ... „gefertigtes Aktenstück“ ein, in dem festgehalten sei, dass sie am Projekt „...“ nur mit geringem Interesse beteiligt gewesen sei und Termine für Abschlüsse ihrer Arbeitspakete nicht eingehalten habe, sodass sie schlussendlich vom Projekt abgezogen worden sei. Die Dienstverletzung von B hingegen sei von den Vorgesetzten als untadelig beschrieben worden, und der Landespolizeipräsident habe festgehalten, dass er bei einem Besuch am PK X festgestellt habe, dass höchste Motivation bei den Mitarbeitern herrsche und das gesamte Kommissariat an einem „Strang ziehe“.

b.) Hohe Belastbarkeit

Am ... habe A im Zusammenhang mit einer ... gegen die LPD X einen Schriftsatz eingebracht und ausgeführt, dass sie infolge ...s eine krankhafte psychische Störung entwickelt habe und mit einer Besserung frühestens in einem Jahr zu rechnen sei. Unter Zugrundelegung dieser Feststellung von A zu ihrer Belastbarkeit liege die persönliche Eignung für die ausgeschriebene Funktion nicht vor. Eine Betrauung mit einer derart fordernden Funktion trotz Kenntnis des Gesundheitszustandes würde jedenfalls auch der Fürsorgepflicht des Dienstgebers widersprechen. Der Eignungsvorsprung von B im Hinblick auf die soziale Kompetenz und Belastbarkeit sei evident.

### 4. Vertrauensverhältnis zur Behördenleitung

Im Rahmen des ...verfahrens habe A ausgeführt, dass sie im Gespräch am ... mit dem Herrn Landespolizeipräsidenten anlässlich ihrer bevorstehenden Rückkehr zur LPD X nach der Dienstzuteilung zum BMI durch Aussagen wie „Freude haben sie keine“ vom Herrn Landespolizeipräsidenten vor den Kopf gestoßen worden sei und er ihr auch keine Begründung für diese Aussage genannt habe.

Zu dieser Behauptung halte der Behördenleiter fest, dass A keinesfalls „vor den Kopf gestoßen“ worden sei und „das Ganze gut verstanden“ habe. Aufgrund dieser unrichtigen Darstellung eines Gesprächsverlaufes mit dem offensichtlichen Zweck, einen Vorteil im ...verfahren zu erzielen, sei das Vertrauensverhältnis zur Behördenleitung erschüttert.

Seitens der Dienstbehörde werde zusammenfassend festgehalten, dass B, alle in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse erfülle und seine Führungskompetenz zur vollsten Zufriedenheit des Behördenleiters bereits mehr als ein halbes Jahr unter Beweis stelle. Aufgrund seiner Vortätigkeit im Büro ..., welches für die Koordinierung des Dienstbetriebes der Polizeikommissariate zuständig sei, stehe auch seine fachliche Kompetenz und Problemlösungsfähigkeit in Polizeikommissariatsangelegenheiten unstrittig fest. A weise Defizite in den Bereichen soziale Kompetenz, Führungskompetenz, fachliche Kompetenz auf, und das Vertrauensverhältnis zur Behördenleitung sei gestört.

Abschließend werde nochmals auf das Gutachten der unabhängigen ständigen Begutachtungskommission hingewiesen, in dem beide Dienstgebervereiter, der Vertreter der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und der Vertreter des Zentralausschusses mit Stimmeneinheit festgestellt hätten, dass A für die Funktion des Leiters/der Leiterin des PK X nicht geeignet sei.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die Bewerbungsunterlagen von B, das Sitzungsprotokoll der Begutachtungskommission und der Besetzungsvorschlag des Landespolizeipräsidenten an das BMI.

B führte in seiner Bewerbung aus, sein Dienstverhältnis zur (damaligen) Bundespolizeidirektion (BPD) X habe ... als Exekutivbeamter begonnen. Im Jahr ... habe er das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen und im Jahr ... den Masterstudienlehrgang „Strategisches Sicherheitsmanagement“. Seine Laufbahn als Jurist habe er im ... als „Hauptreferent“ im ... Büro begonnen. Bis ... sei er Referatsleiter von drei Referaten gewesen und sei dann in die ... gewechselt. Im ... sei er ins Büro für ... gewechselt und bis ... als Hauptreferent des Büros ... für die Organisation und Koordination sowie für Strategieentwicklung und deren Umsetzung für den gesamten Bereich der Polizeikommissariate und des Landeskriminalamtes zuständig gewesen. Der Zuständigkeitsbereich habe sich auf ... Polizeikommissariate erstreckt. Mit dieser Tätigkeit sei die begleitende Kontrolle von komplexen Amtshandlungen mit Beteiligung mehrerer Kommissariate, des Landeskriminalamtes und anderer Dienststellen bzw. deren Koordination verbunden gewesen. Seit ... leite er interimistisch das PK X.

Zu den in der Ausschreibung geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten führte B zusammengefasst Folgendes aus:

Zu den strategischen und operativen Aufgaben:

Im Büro ... habe er alle Fachthemen betreut, die den Polizeikommissariaten zugeordnet gewesen seien. In diesem Büro sei die zentrale Koordination, die Entwicklung von Strategien und einer operativen Gesamtstrategie des Landeskriminalamtes und der Polizeikommissari-

ate in kriminal- und sicherheitspolizeilicher Hinsicht erfolgt. Es sei daher erforderlich gewesen, sich permanent mit Bedarfs-, Leistungs- und Erfolgsanalyse für den Bereich aller Polizeikommissariate zu beschäftigen. Die Vernetzung mit externen Behörden, Organisationen und Vereinen sei für ihn als Führungskraft in der LPD X immer wesentlich gewesen. Er sei für alle Sportveranstaltungen zuständig gewesen und habe in zahlreichen Projekten mit dem ... zusammengearbeitet. Er habe oft, manchmal über Wochen, den Bürovorstand vertreten, und als Gruppenführer im ...journal habe er alle Stadthauptleute und Abteilungsleiter der ... außerhalb der Amtsstunden vertreten. Die Bearbeitung von Beschwerden habe schon zu seinem täglichen Handwerk als Referatsleiter im ... Büro gehört, ebenso zu seiner Tätigkeit als Hauptreferent im Büro ... und jetzt zur Funktion als geschäftsführender Stadthauptmann des PK X.

Er habe Verhandlungen mit den Personalvertretungsorganen geführt und unzählige Besprechungen wegen der Abänderung von Arbeitsprozessen in den SPK und dem LKA.

Als Hauptreferent im Büro ... und als Hauptgruppenführer sei er für den einheitlichen gesetzeskonformen Vollzug sämtlicher zugewiesener Verwaltungsmaterien für alle Polizeikommissariate verantwortlich gewesen. Ebenso für die Einhaltung aller strafrechtlichen Bestimmungen und der damit verbundenen behördlichen Aufgabenstellungen.

Zu den Aufgaben im Bereich Personalmanagement:

Seit seiner Installierung als interimistischer Stadthauptmann und als Referatsleiter im ... Büro habe er an einigen dienst-, besoldungs- und disziplinarrechtlichen Personalangelegenheiten mitgewirkt. Seit ... habe er vor allem im A3/v3 und A4/v4-Bereich bei Nachbesetzungen mitgewirkt. Die Bearbeitung von Beschwerden sowie Misshandlungsvorwürfen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des PK und SPK würden zu seiner Routinearbeit gehören. Er arbeite Dienstanweisungen und aktuelle Judikate für das SPK X auf und er sei auch Vortragender.

Öffentlichkeits- und Medienarbeit sei für ihn eine Selbstverständlichkeit, er habe sie z. B. nach Schwerpunktkontrollen nach dem Glücksspielgesetz mit der Finanzpolizei sowie mit der Umweltstadträtin nach dem Tierhaltegesetz ebenso geleistet.

Als Referatsleiter von drei Referaten im ... Büro habe er Führungserfahrungen sammeln können und habe durch seine Führungsverantwortung das Strafreferat und den Strafvollzug komplett umstrukturieren können. Weiters sei er Gruppenführer des arbeitsintensiven ...journaldienstes und somit verantwortlich für viele rechtskundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewesen. Er habe auch über die Aufnahme von Bediensteten in den ...journaldienst entschieden. In den letzten Jahren habe er an unzähligen Besprechungsterminen des Herrn Landepolizeipräsidenten teilgenommen und unzählige „...-Einsätze“ geleitet. Seit ... leite er das Polizeikommissariat X.

Betreffend das Fachwissen verwies der Bewerber B ebenfalls auf seine Tätigkeiten als Referatsleiter im ... Büro, als Hauptreferent im Büro ... sowie als interimistischer Leiter des PK X.

Über umfassendes Managementwissen verfüge er, weil er fast ... Jahre für zielorientierte Vorgaben von Maßnahmen für ... Polizeikommissariate, Stadtpolizeikommanden und das Landeskriminalamt verantwortlich gewesen sei. Seine praktischen Erfahrungen habe er in diversen, teils universitären, Lehrgängen, darunter das Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“, erweitert.

Als derzeitiger Leiter eines Polizeikommissariats bekomme er viele positive Rückmeldungen von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Organisatorische und analytische Fähigkeiten, sicheres und bestimmtes Auftreten-sowie die weiteren im Anforderungsprofil als essentiell erachteten „Soft-skills“ seien zur erfolgreichen Erfüllung seiner bisherigen beruflichen Aufgaben unabdingbar gewesen.

Die Begutachtungskommission hielt zur Bewerbung von A Folgendes fest:

A verfüge über (teils kurzfristige) Erfahrungen aus den verschiedensten nationalen und auch internationalen Dienststellen und könne insbesondere in den Bereichen Organisation, Gender, Logistik und Gleichbehandlung mit großer Expertise aufwarten. Ihre Führungserfahrung „umfasst“ die Leitung eines Büros der ... Abteilung als Vorständin (...-...) sowie die Tätigkeit als Stellvertreterin der Vorständin der ...abteilung (mit Unterbrechungen seit ...). A habe keine Erfahrung mit der praktischen Führung von Polizeikommissariaten und den dortigen Problemstellungen, dies könne auch durch die Leitung einer Stabsstelle im übergeordneten Bereich nicht aufgewogen werden.

Darüber hinaus habe A im Zuge eines Verfahrens wegen angeblichen ...s gegen ihre Person an ihrer derzeitigen Dienststelle angegeben, dass sie dadurch „krankheitswerte psychische Störungen entwickelt“ (... usw.) habe. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission im Jahr ... (wegen des Verdachtes der Diskriminierung auf Grund ... bei der Besetzung der Leitung der ...abteilung) habe sie angegeben, dass sie wegen der dienstlichen Situation derart unter Druck stehe, dass sie Gesprächen zum Teil nicht mehr folgen könne. Dennoch habe sie im Zeitraum der behaupteten Beeinträchtigung regelmäßig ihre Tätigkeit als Sachverständige für die praktische ...prüfung durchgeführt.

Zum Thema „Führungskompetenz“ würden Aussagen von Referatsleitern und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der ...abteilung vorliegen, die den Führungsstil von A als „herablassend, aufbrausend, Probleme wurden aufgeschoben und verschwommen“ beschreiben. In ihrer „...zusammenfassung“ habe A festgehalten, dass sie ohne Angabe von Gründen vom Projekt „...“ abgezogen worden sei. Dazu liege im Personalakt ein Schreiben des Verantwortlichen ... vor, wonach sie sich nur mit geringem Interesse beteiligt habe und Ter-

mine für den Abschluss ihrer Arbeitspakete nicht eingehalten habe, obwohl das Projekt unter enormen Zeitdruck gestanden sei. Aus den Darstellungen sei unzweifelhaft erkennbar, dass A einen „konfliktträchtigen Führungsstil“ habe, dass sie entweder alternative Wirklichkeiten vorschütze oder aber in einem gesundheitlich mehr als bedenklichen Zustand ihre verantwortungsvolle Nebenbeschäftigung als Sachverständige für die praktische Führerscheinprüfung ausübe. Darüber hinaus sei ihr Verhältnis zur Behördenspitze, die ihr ausdrücklich „Unwahrheit“ vorwerfe, belastet.

In Abwägung dieser Umstände komme die Kommission zum Ergebnis, dass A nicht geeignet für die Ausübung der angestrebten Funktion sei.

B betreffend hielt die Begutachtungskommission Folgendes fest:

Die Ausschreibungsvoraussetzung „Führungserfahrung als Leiter oder stellvertretender Leiter“ setze die Betrauung mit einer entsprechenden Planstelle voraus, „die in aussagekräftiger Dauer zumindest irgendwann im Laufe der Karriere vorgelegen haben“ müsse. B sei im ... mit der interimistischen Leitung der ausgeschriebenen Dienststelle betraut worden und seine Dienstversehung sei nach Auskunft seiner Vorgesetzten untadelig. Die Kommission komme daher zum Ergebnis, dass B diese Ausschreibungsvoraussetzung erfülle. Seine Erfahrung hinsichtlich der Aufgaben und Problembereiche eines Polizeikommissariates sei durch seine Tätigkeit als Hauptreferent des Büros ..., ..., gegeben.

In Abwägung dieser Umstände komme die Kommission zum Ergebnis, dass B für die angestrebte Funktion in höchstem Ausmaß geeignet sei. Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe diese Einschätzung geteilt.

Der Landespolizeipräsident begründete gegenüber dem BMI seinen Antrag auf Betrauung von B mit der Leitung des PK X wie folgt:

B habe während seiner Tätigkeit im Büro ..., das für die Koordination des Betriebes der Polizeikommissariate zuständig gewesen sei, sein fachliches Können und seine Problemlösungskompetenz stets in hervorragender Weise gezeigt. Vor kurzem habe er (der Landespolizeipräsident) einen Dienststellenbesuch am PK X absolviert und dabei festgestellt, dass B es in der Zeit, in der er das Kommissariat interimistisch leite, geschafft habe, den Kommissariatsbetrieb komplett zu konsolidieren. Nunmehr habe er höchste Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter feststellen können, diese würden allesamt stets an Lösungen arbeiten und man habe das Gefühl, dass das ganze Kommissariat „an einem Strang zieht“. B pflege mit dem Stadtpolizeikommandanten ein ausgezeichnetes Einvernehmen, ohne Zweifel daran zu lassen, wer den polizeilichen Dienst im Bezirk führe.

Hinsichtlich A komme abgesehen von den von der Begutachtungskommission aufgezeigten Defiziten im Bereich Führungskompetenz noch die mangelnde Erfahrung in der praktischen Leitung eines PK hinzu, weshalb die Bewerberin für die Funktion nicht geeignet sei.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) zum Antrag von A statt. Anwesend waren die Antragstellerin und ... als Vertreter der LPD X.

Auf das Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen, weshalb sie glaube, dass das Geschlecht der Grund für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des PK X eine Rolle gespielt habe, führte A aus, sie meine, in höchstem Ausmaß für die Funktion qualifiziert zu sein. Ihre Qualifikationen seien ihrer dem Antrag angeschlossene Bewerbung zu entnehmen. Zu den Ausführungen der Dienstbehörde, nämlich der Landespolizeipräsident habe kein Vertrauen zu ihr, sei zu sagen, dass dieser beim Gespräch am ... anlässlich ihrer bevorstehenden Rückkehr zur LPD X gesagt habe: „Freude haben sie keine, aber du hast ja einen Anspruch darauf“. Weiters habe er die Bemerkung fallen lassen: „Du bist ja herabgesetzt“, womit ihre damals herabgesetzte Dienstzeit gemeint gewesen sei. Was die Ausführungen zu ihrer Belastbarkeit betreffe (vgl. Seite 8), sei zu sagen, dass sie damals tatsächlich einer hohen Belastung ausgesetzt gewesen sei. Sie habe aber therapeutische Hilfe in Anspruch genommen, die Dienststelle gewechselt und im Bundeskriminalamt eine verständnisvolle Vorgesetzte gehabt. Sie habe sich dann beworben, weil sie davon überzeugt gewesen sei, die Aufgaben übernehmen zu können. Wie die Dienstbehörde zum damaligen Zeitpunkt zu dem Ergebnis gekommen sei, sie wäre überlastet, wisse sie nicht.

Zum Aktenvermerk (AV) von ... betreffend das Projekt „...“, in dem offenbar festgehalten worden sei, dass sie „irgendwelche Sachen nicht gemacht habe“, wolle sie sagen, dass sie diesen AV erst im Zuge des ... gelesen habe, sie habe nie dazu Stellung nehmen können. Die Ausführungen seien auch inhaltlich falsch. Der AV sei am ... verfasst worden, also ... Wochen nachdem sie vom Projekt abgezogen worden sei. Noch einen Tag davor habe sie von ... per Mail den Auftrag bekommen, mit dem Bundesheer Kontakt aufzunehmen, und er habe ihr noch viel Erfolg gewünscht. Am ... habe sie von der Projektleiterin folgende Mail bekommen: *„Ich habe bezüglich Ausstattung und Ausrüstung aus ... einige wichtige Infos und Erkenntnisse – wir sollten uns unbedingt am Montag zusammensetzen“*. (Die mail wurde vorgelegt.) Und drei oder vier Stunden später soll ein Gespräch stattgefunden haben, weil sie angeblich irgendwelche Aufträge nicht erledigt habe?

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass diese Angelegenheit nur am Rande das gegenständliche Verfahren berühren würde, bemerkte A, sie habe diese Angelegenheit nur zum Thema Glaubwürdigkeit angesprochen.

Die Antragstellerin führte weiter aus, dass das besagte Gespräch am ... stattgefunden habe, es sei „alles übergeben“ worden, und am nächsten Tag habe ihr ... mitgeteilt, dass sie vom Projekt abgezogen sei. Auf ihre Frage nach dem Grund, habe ... geantwortet, das wisse sie leider nicht. Und das, obwohl sie bei dem Gespräch dabei gewesen sei. Es stelle sich die Frage, warum sie ohne jedes Vorzeichen mitten im Arbeitsprozess abgezogen werde, und

jetzt werde gesagt, sie habe die Qualitäten für eine Führungsfunktion nicht. Zu ihren angeblichen Defiziten in der Führung, die aufgrund von Befragungen von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen festgestellt worden seien, sei zu sagen, dass sie einige Niederschriften davon bekommen habe, und soweit ihr bekannt hätte sich lediglich ein Mitarbeiter aus ihrer unmittelbaren Umgebung beschwert. Insgesamt habe sie aber ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehabt. Von der ganzen Abteilung, die ... bis... Bedienstete umfasst habe, hätten sich drei oder vier negativ geäußert, besser gesagt, haben ihren Unmut geäußert. Es habe aber auch viele positive Äußerungen gegeben, manche Bedienstete hätten gesagt, dass es überhaupt kein Problem mit ihr gegeben habe.

Zu dem Argument, B habe bereits ... Monate in einem Kommissariat Leitenden Dienst versehen, sei zu sagen, dass er dem PK im ... zugewiesen worden sei, davor habe er auch keine Erfahrung auf einem PK gehabt. Sie habe sich einige Zeit davor um die Leitung des PK ... beworben und sei als im hohen Maß geeignet beurteilt worden. Ihr Mitbewerber sei in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden und habe die Stelle bekommen. Wenn es jetzt negativ ausgelegt werde, dass sie keine Erfahrung auf einem PK habe, sei dazu zu sagen, dass die Behörde ja auch sie damals zuteilen hätte können. Außerdem sei sie seit ... in Führungsfunktionen, sie habe sogar einmal interimistisch die Polizeidirektion ... geleitet.

Auf die Frage, wann sie zuletzt auf einem PK Dienst versehen habe, antwortete A, als Referentin im Jahr .../..., im PK Y. Danach sei sie in der SVA in ...gewesen, das sei die übergeordnete Stelle der Polizeikommissariate.

Auf die Frage, ob sie sich danach einmal um eine Führungsfunktion in einem PK beworben habe, antwortete A, sie habe sich nicht um eine Stellvertretung beworben, weil diese eine niedrigere Bewertung habe als ihre Planstelle. Sie sei seit vielen Jahren in Führungsfunktionen, sei im Vorstand einer internationalen Organisation gewesen, sie habe sehr unterschiedliche Bereiche im Ressort kennengelernt. Im Personalmanagement habe sie auch sehr große Erfahrung, denn sie sei in der Personalabteilung gewesen, mehr als 15 Jahre sei sie ...gewesen. Sie habe sehr viel in Bezug auf Führungsmanagement und auf Planstellenbesetzungen kennengelernt, auch das Disziplinarrecht. Sie habe viele Fortbildungen besucht und neben dem Beruf ein sozialwissenschaftliches Studium absolviert.

Die Vorsitzende führte aus, dass A im gegenständlichen Verfahren von der Begutachtungskommission als nicht geeignet beurteilt worden sei. Den Unterlagen sei zu entnehmen, dass kein Hearing stattgefunden habe. Ihre Frage sei daher, ob die Mitglieder der Kommission sie gekannt hätten. A antwortete, sie wisse nicht, wer Mitglied dieser Kommission gewesen sei. Der Vertreter der LPD X gab an, dass alle Kommissionsmitglieder A gekannt hätten.

Die Vorsitzende hielt fest, dass die wesentlichen Punkte für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A gewesen seien: Mangel an Führungskompetenz, der Dienstgeber habe das

Vertrauen verloren, Mangel an praktischer Erfahrung in der Leitung eines PK. Die Frage an den Dienstgebervertreter sei zunächst, was zu dem Vertrauensverlust geführt habe.

Der Vertreter der LPD X antwortete, er könne zu dem Gespräch zwischen A und dem Präsidenten der LPD X nur sagen, dass der Präsident einen Aktenvermerk gemacht habe, der im Wesentlichen das beinhaltet, was auch in seinem Besetzungsvorschlag enthalten sei.

Auf die Frage, ob die Mitglieder der Begutachtungskommission diesen AV gekannt hätten, antwortete der Vertreter der LPD X, nein, die Sitzung der Kommission habe vorher stattgefunden.

A gab an, das Gespräch zwischen ihr und dem LPD-Präsidenten habe bereits ein Jahr vorher stattgefunden, sie glaube es sei im ... gewesen.

Auf die Frage, ob es üblich sei, bei der Besetzung von Polizeikommissariaten kein Hearing zu veranstalten, antwortete der Vertreter der LPD X mit Ja, weil die Bewerber und die Bewerberinnen den Mitgliedern der Begutachtungskommissionen in der Regel bekannt seien.

An dieser Stelle wandte sich der Vertreter der LPD X an A und fragte, weshalb sie meine, dass sie nicht zum Zug gekommen sei, weil sie eine Frau sei.

A antwortete, weil sie bewusst abqualifiziert worden sei, um sie nicht „nehmen“ zu müssen. Sie meine, besser geeignet zu sein als B, mindestens aber gleich geeignet.

Der Vertreter der LPD X setzte fort, er wolle die einzelnen Anforderungen bzw. Qualifikationen im Detail durchgehen: Richtig sei, dass A über langjährige Führungserfahrung verfüge. B habe aber ... Monate hindurch das PK X geleitet, und es sei schon ein Unterschied, ob man immer nur in einer Stellvertretungsfunktion gewesen sei, oder ob man eine Dienststelle geleitet habe. Als Leiter/Leiterin müsse man Entscheidungen treffen, als Stellvertreter könne man auch Akten liegen lassen und warten bis der Chef zurückkomme.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete auf dem PK X zu führen seien, antwortete der Vertreter der LPD X: Ca. ....

A bemerkt dazu, das seien so viele Bedienstete wie in ihrem Referat.

Der Vertreter der LPD X fuhr fort, man sei als Leiter/in eines PK schlussendlich für den ganzen Bezirk zuständig. Richtig sei, dass sowohl A als auch B in den Organisationseinheiten tätig gewesen seien, die in der Hierarchie der früheren Organisation über den Polizeikommissariaten gestanden seien. As Tätigkeit in der ... liege schon lange zurück, und es habe sich in den Jahren viel geändert. B sei bis zuletzt in diesem Büro gewesen, er habe die Kommissariate koordiniert. Was das Fachwissen betreffe, gehöre laut Ausschreibung dazu, die Arbeitsläufe und auch die Applikationen am Arbeitsplatz zu kennen. B sei im Büro für ... für alle Polizeikommissariate zuständig gewesen und dann sei er noch Leiter des PK X geworden, er habe also auch die praktische Seite kennengelernt. Er sei zudem im ...journaldienst Gruppenführer und daher an den Wochenenden und in der Nacht mit drei bis vier Juristen für PK-Angelegenheiten zuständig gewesen.

A sagte dazu, sie habe früher auch solche Journaldienste wahrgenommen, auch ...journaldienste, und dieser Dienst sei noch eine Ebene „darüber“.

Darauf replizierte der Vertreter der LPD X, dass der ...journaldienst etwas ganz Anderes sei. Die „Knochenarbeit“ für die Bezirke mache der ...journaldienst. Somit sei B seit dem Jahr ... mit den Aufgaben an einem PK vertraut. Ausschlaggebend für die Beurteilung von A mit „nicht geeignet“ seien wohl die Vorkommnisse an ihrer vorigen Dienststelle gewesen. Es sei zu hören gewesen, dass sie mitunter sehr autoritär und sehr herablassend zu den Bediensteten gewesen sei. Im Zusammenhang mit den Vorfällen in der ...abteilung sei auch ein ... anhängig.

...

Der Vertreter der LPD X ergänzte, dass ca. die Hälfte der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für A ausgesagt habe, die andere Seite eben gegen sie.

Auf die Frage, ob die Begutachtungskommission Kenntnis von dieser Geschichte gehabt habe, antwortete der Vertreter der LPD X, jedenfalls die ...-Geschichte sei bekannt gewesen. Er fuhr fort, dass A im Rahmen des ... im ... ausgeführt habe (Schreiben vom ...), sie sei so belastet, dass sie an ... leide, ...Zustände habe, ...sei und dass mit einer Besserung erst in einem Jahr zu rechnen sei. Zwei Wochen später habe sie sich um die Leitung des PK X beworben. Das sei vermutlich für die Begutachtungskommission auch ein Grund gewesen, sie als nicht geeignet für die Funktion zu erachten.

A sagte, es sei im ... und im ... gewesen, als es ihr so schlecht gegangen sei, das Schreiben sei damals verfasst, aber erst im August vorgelegt worden, weil die Sache bei der Rechtsanwältin so lange gedauert habe. Ende ... und Anfang ... sei es ihr schon bessergegangen, sie habe extreme Fortschritte gemacht. Sie verstehe schon, dass der zeitliche Zusammenhang „etwas komisch“ aussehe, aber wenn sie Dienstgebervertreterin wäre, würde sie so eine Sache überprüfen.

Die Vorsitzende fragte, was ein Dienstgeber überprüfen solle, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin selbst schreibe, dass er oder sie erst in einem Jahr wieder einsatzfähig sein werde.

Ein Senatsmitglied fragte, auf welcher Grundlage A dieses Schreiben verfasst habe, ob die Grundlage ihre eigene Einschätzung gewesen sei oder die eines Arztes? A sagte, es gebe ein Gutachten einer Psychiaterin, sie habe es aber selbst nicht glauben können, sie habe selbst gedacht, es werde ihr schneller wieder bessergehen.

Der Vertreter der LPD X setzte fort, dass er betreffend die Anforderungen an das Engagement und die Eigeninitiative auf den AV des Kollegen ... betreffend die ... verweise. A führte aus, sie habe den Part für die ...abteilung übernommen und der sei mit Abstand der größte im ganzen Projekt gewesen. Es sei irgendwie klar, dass man nicht in drei Wochen einen ...

finden könne. Darüber sei auch in der Gruppe gesprochen worden, aber ansonsten habe es nie Kritik gegeben.

Auf die Frage, ob dieses Projekt nicht schon ein Jahr vor der gegenständlichen Ausschreibung gelaufen sei, antwortete A, es sei ein halbes Jahr davor gewesen. Sie führte weiters aus, dass dauernd Pauschalbehauptungen aufgestellt würden, es sei alles sehr schwammig. Im besagten Aktenvermerk stehe auch, dass sie irgendwelche Kolleginnen zu Besichtigungen hinzugezogen habe, aber sie kenne die Kolleginnen nicht einmal, sie habe nie mit ihnen gesprochen. Die Vorsitzende stellte fest, es bestehe der Eindruck, dass es sich A mit dem Dienstgeber „verscherzt“ habe. Die Frage sei aber, warum sie glaube, dass ihr die Leitung des PK aufgrund ihres Geschlechtes nicht übertragen worden sei.

A antwortete, sie hätte ja auch (wie B) im ... dem PK X zugeteilt werden können, denn sie habe mit ihrer vorigen Bewerbung ja bereits kundgetan, dass sie sich für die Leitung eines PK interessiere. Sie gehöre aber nicht zum „engeren Netzwerk“, weil sie als Frau, die auch Kinder zu betreuen habe, nicht die Zeit dafür habe. Jedenfalls habe sie ab dem Zeitpunkt, in dem die Familie eine größere Rolle gespielt habe, fürs Netzwerken keine Zeit mehr gehabt. Seit diesem Zeitpunkt habe sie auch keinen einzigen Job mehr bekommen, um den sie sich beworben habe. Die letzte Dienstzuteilung sei auf Veranlassung von ... nach der letzten Sitzung hier bei der B-GBK erfolgt. Es gebe aber im BK (Bundeskriminalamt) keine Planstelle dafür.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass B im ... dem PK zugeteilt worden sei, weil er seit ... Jahren mit dem Aufgabenbereich der Polizeikommissariate zu tun habe. Es sei wohl nachvollziehbar, dass der Dienstgeber eine Person zuteile, die bereits Erfahrungen im Aufgabenbereich habe.

A führte aus, dass sie zwar nach ihrem Weggang von der ... nicht mehr direkt mit diesem Aufgabenbereich zu tun gehabt habe, sie sei aber als Referatsleiterin im ... für den Bedienstetenschutz zuständig gewesen und habe daher mit den Stadtpolizeikommandanten sehr oft zu tun gehabt. Außerdem sei das Referat für die gesamte Ausstattung zuständig gewesen. Sie könne oder könnte ad hoc ... oder ... Stadthauptleute aufzählen, die vor ihrer Bestellung nicht einmal bei der LPD X gewesen seien.

Der Vertreter der LPD X wiederholte, dass B aber die entsprechenden Erfahrungen gehabt habe, worauf A bemerkte, es sei Ansichtssache, ob man in einer Führungsrolle noch die Sachkompetenz benötige, die man als Sachbearbeiter/in benötige. Der Vertreter der LPD X sagte abschließend, dass es aber auch in Bezug auf die persönlichen Anforderungen keinerlei Einwände gegen B gegeben habe.

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.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A damit, dass A im Vergleich zu B Defizite im Bereich der fachlichen Kompetenz, der Führungskompetenz und der sozialen Kompetenz habe.

Bezüglich der Führungskompetenz ist festzuhalten, dass B von ... bis ... Referatsleiter von drei Referaten im ... war und er in diesen Funktionen das ...referat und den ... umstrukturieren konnte. Er war Gruppenführer des ...journaldienstes und somit verantwortlich für die rechtskundigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Als Hauptreferent im Büro ... war er außerdem Einsatzleiter bei zahlreichen ...-Einsätzen (Einsätzen des ...). Seit ... leitet er das PK X. A verfügt auf Grund ihrer Tätigkeiten als Leiterin des ...büros bei von ... bis ..., als Vorständin des Büros der ... Abteilung von ... bis ... und als stellvertretende Leiterin der ...abteilung von ... bis ... und von ... bis ... über eine mehrjährige Führungserfahrung. Allerdings kommt es nicht nur auf die Anzahl der Jahre in Führungsfunktionen an, sondern auch darauf, in welchen Funktionen diese gesammelt wurden. In Summe kann A zwar Führungserfahrungen über einen längeren Zeitraum vorweisen, im Hinblick auf die Funktion „LeiterIn des Polizeikommissariates“ ist ihre Erfahrung aber bei weitem nicht so einschlägig wie die von B. Als Hauptreferent des Büros „...“ und als Leiter des PK X war er seit ... durchgehend mit den Aufgaben an Polizeikommissariaten befasst, wohingegen A zuletzt vor ... Jahren, nämlich von ... bis ..., als Vorständin des Büros der ... Abteilung für knapp ... Jahre mit Aufgaben von Polizeikommissariaten zu tun hatte. Die bessere Bewertung der kürzeren, aber einschlägigeren Führungserfahrung von B ist für den Senat daher nachvollziehbar.

Betreffend die fachliche Kompetenz des B ist festzuhalten, dass er als Hauptreferent im Büro ... von ... bis ... zahlreiche Vorschriften zu verschiedenen Themenfeldern und Dienstanweisungen zwecks Klärung rechtlicher Rahmenbedingungen erarbeitete. Im Rahmen dieser Tätigkeit beschäftigte er sich auch laufend mit der Bedarfs-, Leistungs- und Erfolgsanalyse für

den Bereich aller Polizeikommissariate. Er wurde in den letzten Jahren in viele Arbeitsgruppen bzw. zu Projekten für die Neuimplementierung von internen Applikationen entsandt. Durch seine Erfahrung ...journaldienst kennt er sowohl die strategischen als auch die operativen Herausforderungen. Im Büro ... der LPD X betreute er alle Fachthemen, die den Polizeikommissarien zugeordnet sind.

A war von ... bis ... Verwaltungsstrafreferentin am PK Y und von ... bis ... Hauptreferentin in der ... Abteilung (...). Anschließend leitete sie bis ... das Büro der .... Zu ihrem Zuständigkeitsbereich gehörten die Koordinierung des Dienstbetriebes in den Polizeikommissariaten und des ...amtes, die Organisation des ...journaldienstes und das ...wesen.

A verfügt über Wissen im Aufgabenbereich der Polizeikommissariate, allerdings beruht es auf Tätigkeiten, die bereits viele Jahre zurückliegen. Sie war zuletzt vor ... Jahren in der ... mit Aufgaben der Polizeikommissariate befasst, ihre einjährige Tätigkeit am PK Y liegt sogar ... Jahre zurück (von ... bis ...).

B war seit ... durchgehend mit Aufgaben der Polizeikommissariate befasst und er leitete zum Zeitpunkt seiner Bewerbung seit ... Monaten ein PK. Seine Erfahrungen im Aufgabenbereich der Polizeikommissariate sind eindeutig aktueller und fachspezifischer als die von A.

Die LPD X hielt A vor allem auch in persönlicher Hinsicht für weniger geeignet, die angestrebte Führungsfunktion auszuüben. Zu ihrem Führungsstil gab es Beschwerden, während es an der Ausübung der Führungsrollen und Führungsfunktionen von B keinerlei Kritik gab. Ein Defizit im Bereich der persönlichen Eignung sah die Dienstbehörde vor allem darin, dass A noch ein Monat vor ihrer Bewerbung in einem Schriftsatz (vom ...) im Rahmen des von ihr angestrebten ... ausführte, sie leide an ..., habe ..., sei ... usw., mit einer Besserung ihres Zustandes sei erst in einem Jahr zu rechnen.

Es ist der LPD X zuzustimmen, dass nicht nachvollziehbar ist, inwiefern davon ausgegangen werden kann, dass eine Bewerberin/ein Bewerber in einer solchen persönlichen Situation (auch wenn sich der Gesundheitszustand rascher bessert als prognostiziert) jene Belastbarkeit aufweist, die für die Leitung einer Dienststelle erforderlich ist.

Insgesamt konnte die Dienstgeberseite, vor allem der Vertreter der LPD X in der Senatssitzung, nachvollziehbar darlegen, dass die Dienstgeberseite davon ausgehen konnte, dass die Anforderungen an die soziale Kompetenz von B besser, also in höherem Maß erfüllt werden.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass die LPD X nachvollziehbar und schlüssig begründen konnte, inwiefern B für die Leitung des PK besser geeignet ist als A.

Zu As Vorbringen in der Senatssitzung betreffend Ungereimtheiten im Zusammenhang mit ihrer Abberufung vom Projekt „...“ ist anzumerken, dass aus diesem Vorbringen keine Schlussfolgerung im Hinblick auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und/oder

auf die (Un)Sachlichkeit ihrer Eignungsbeurteilung im Verhältnis zur Beurteilung von B gezogen werden können.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die LPD X mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren bei der Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin des Polizeikommissariates X objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Geschlecht maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle mit B keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, am