

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat unter dem Vorsitz

in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass der Vorschlag des Landespolizeikommandos X (LPK), B (=Mitbewerber) mit der Leitung des ... zu betrauen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Vorschlag des LPK, B mit der Leitung des ... zu betrauen, stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres (BMI), brachte den Antrag für A per Mail vom ... ein.

G., die als Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in das Auswahlverfahren involviert war, gab eine Stellungnahme zur geplanten Arbeitsplatzbesetzung mit B ab. Sie führte darin zur Begründung des LPK für seinen Besetzungsvorschlag, nämlich die langjährige Leitungserfahrung, Führungskompetenz, Motivationsfähigkeit und fachspezifische praktische Erfahrung von B, Folgendes aus: Mit der gegenständlichen Funktion sei seit ... C vorläufig betraut. Im Jahr .. seien offenbar keine fachlichen und keine Leitungserfahrungen erforderlich gewesen, denn laut LPK sei „der geordnete ... im Bezirk D “ der „erworbenen“ fachlichen Kompetenz C zu verdanken. Es sei daher sachlich nicht nachvollziehbar, dass nun Führungskompetenzen in erheblichem Ausmaß gefordert seien, zumal in dieser Funktion unmittelbare MitarbeiterInnenführung nur in geringem Ausmaß erfolge. Fachliche Kompetenzen und praktische Erfahrungen im ... habe jede/jeder Exekutivbedienstete auf Grund der systembedingt zu absolvierenden Außendienstjahre. Was die ... Erfahrungswerte bei größeren Ereignissen betreffe, so habe solche wohl nicht nur B, auch in E würden ... der Kommandant der örtlich zuständigen Polizeiinspektion (PI), der auch im Wettbewerb stehe, maßgeblich eingebunden sei.

Die Beurteilung von A durch das LPK erachtete G. als mangelhaft, oberflächlich und eher abwertend, und sie stehe teilweise auch in Widerspruch zur Realität und zur Beurteilung von A. durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten. Während das LPK bei der Bewerberin die Managementkompetenz bei der Umsetzung der ... als nur in solidem Maß gegeben erachtete, führte ihr Vorgesetzter ... aus, A. zeichne sich im Bereich Managementfähigkeit und Dienstvollzug durch eine besondere Gabe in der Organisation und Koordination von Aufgaben und Arbeitsabläufen aus, und sie sei eine große Stütze bei der Umsetzung und Ausrollung des Darüber hinaus erbringe sie gewissenhafte und überdurchschnittliche Leistungen, wirke an Problemlösungen auch über den eigenen Aufgabenbereich hinaus mit, sei motivierend, zeige Eigeninitiative, z. B. durch Vorschläge zur rationelleren Gestaltung der Arbeitsabläufe u. d. m.

A. habe im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit ... Eine geringere Eignung im Vergleich zu den Mitbewerbern könne daher nicht gesehen werden.

G. monierte schließlich, dass die Behörde das Fehlen einschlägiger Versetzungsbiten und Fortbildungsersuchen angemerkt habe, während dies bei allen anderen (männlichen) Bewerbern überhaupt nicht thematisiert worden sei.

In ihrer Bewerbung führte A. aus, sie erachte sich für die Leitung des ... als geeignet, weil sie neben umfangreichem Fachwissen eine fundierte Berufserfahrung als eingeteilte Beamtin im Streifendienst, als Kommandantin einer PI und als Hauptsachbearbeiterin ... aufweisen könne. Die Organisation und Koordination von Aufgaben und Arbeitsläufen habe sie zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen umgesetzt. Die Fähigkeit zur Motivation der Kolleg/innen habe sie im Rahmen des ... unter Beweis gestellt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das LPK ... mit Schreiben vom ... nachstehende Stellungnahme:

„... Im Zuge der Zusammenlegung (Team 04) von Gendarmerie und Polizei mit 1.7.2005 wurde die Planstelle des ... an ... verliehen. Da dieser aber durch seine Tätigkeit als Personalvertreter und als Vertreter der Gewerkschaft gänzlich vom Dienst freigestellt war, wurde der Sachbearbeiter der PI ... C vorübergehend mit den Aufgaben betraut. Dies um durch eine anderslautende Betrauung, zB mit einem PI-Kommandanten aus dem SPK Bereich, die Umsetzung von Team 04 nicht zu gefährden. Weiters war C. ... dem SPK Kdten ... als zuverlässiger und motivierter Beamter bekannt und der hat dieses Vertrauen bis heute bestätigt.

Wesentliche Agenden des ... werden bis dato vom SPK-Kommandanten ... in Zusammenarbeit mit C. erledigt. Insbesondere bei der Durchsetzung der ... gegenüber den PI-Kommandanten bedarf es immer wieder der Unterstützung des SPK-Kommandanten.

Mit Übertritt des ... in den Ruhestand wurde die Planstelle durch beiliegende Interessentensuche (Beilage 1) ausgeschrieben, wobei sich 10 Bewerber und A. beworben haben. Im Zuge der Prüfung der Bewerbungen und der Abwägung aller gem. Funktionsbesetzungserlass und der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten Voraussetzungen unter Einbindung der Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten kam der LPK-Kommandant ... zur Überzeugung, dass ... B. ... aufgrund seiner bisherigen, tadellosen Laufbahn, seiner überzeugenden Führungs- und Fachkompetenzen der Bestgeeignete ist.

Der Einteilungsvorschlag wurde dem ho Fachausschuss am ... mitgeteilt) und dieser stimmte dem Einteilungsvorschlag zu .

Aufgrund eines Fremdbewerbers wurde der Akt mit Stellungnahme des LPK dem BMI, .. mit dem Hinweis übermittelt, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte beim BMI, G. in die Entscheidungsfindung noch nicht eingebunden wurde.

Mit Mail vom wurde das LPK ... vom BM.I beauftragt, nochmals eine ausführliche Stellungnahme ... zu übermitteln. Diese Stellungnahme wurde am ... übermittelt. ...

Bei dem Arbeitsplatz ... handelt es sich lt. Arbeitsplatzbeschreibung um die Leitung des ... mit vielfältigsten Aufgaben, welche nicht nur ein überdurchschnittliches Maß an Fachkompetenz erfordern. Zu dem ist auch eine Führungskompetenz für alle eingesetzten Kräfte, welche sich nicht nur in Motivationsfähigkeit, Strategie- und Zielorientierung, Organisationsfähigkeit usw. beschränkt, sondern darüber hinausgehend die Fähigkeit erfordert, tragfähige Führungsbeziehungen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen, den Umgang mit Behörden und Organisationen zu pflegen, das ... mit den vielfältigen Aufgaben zu leiten und zielorientiert zu steuern, erforderlich.

B. ... besitzt dieses Vertrauen nicht erst seit seiner Bestellung zum Kommandanten der PI ..., bei der ihm durch den damaligen Bezirkskommandanten ... eine hervorragende Beschreibung bestätigt wurde, sondern er hat auch bei vorhergehenden Leitungen von Dienststellen bewiesen, dass er eine kompetente Führungsqualifikation aufweist, B. besitzt die volle Akzeptanz aller PI-Kommandanten im SPK Bereich D.

Weiters versteht es B. ... seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu fördern, was durch die Teilnahme von ... Mitarbeitern am GAL E2a in den letzten 2 Jahren belegbar ist. B. ... ist ... schon durch seine fachliche Kompetenz im ...dienst, hier insbesondere durch die Planung und Leitung des ..., seine aktive Teilnahme als, die er bis zu seiner Bestellung als Postenkommandant durchgehend ausübte (?). Sein Engagement als Vortragender für von 1991 – 1992 hebt seine im Vergleich zur Mitbewerberin wesentliche höhere Fachkompetenz im Diese Fachkompetenz ist sicherlich die wesentlichste und am höchsten zu gewichtende Schlüsselkompetenz für die Führung des (siehe auch Arbeitsplatzbeschreibung). Ein langjährig ... kennt .. und B. ... hat diese auch langjährig zur Anwendung gebracht. Wie A. ... selbst eingesteht, verfügt sie im Gegensatz zu B. ... über die praktischen Erfahrungswerte ..., die jede/r EB systembedingt bei den absolvierten Außendienstjahren erworben hat.

Bei der Beurteilung von A. ... in Bezug auf ihre Managementkompetenz im Bereich der ... bei der Umsetzung von ... als auch bei der statistischen Auswertung von ... spricht ihr das LPK eine hohe Kompetenz zu. Aufgrund ihrer Vorbildungen hat sie für diesen Arbeitsplatz ein überdurchschnittliches Ausmaß an Kompetenz und Fachwissen. ... Diese Fähigkeiten sind

auch bei B ... vorhanden. Er hat durch seine Managementkompetenz in den letzten Jahren ein sehr erfolgreiches ... erarbeiten und umsetzen können. Dies war nicht zuletzt seiner Fachkompetenz, seinen ...kenntnissen und seiner Fähigkeit zur Koordination aller Einsatzkräfte (Feuerwehr, Rettung, Sicherheitsdienst und der eingesetzten Bezirkskräfte) zu verdanken.

...

Hinsichtlich der Führungskompetenzen ... werden A. ... keineswegs Fähigkeiten abgesprochen, doch hat B. ... gegenüber der Mitbewerberin bereits tragfähige Führungsbeziehungen zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ... und deshalb bereits das Vertrauen und in weiterer Folge auch die für die Leitung von ... nötige Erfahrung.

Zusammenfassend wird ... festgestellt, dass die ...des BMI die vorgeschlagene Besetzung ... sorgfältig geprüft und mit Erlass vom, die Zustimmung erteilt hat, folglich für das BMI ebenfalls keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes feststellbar war. Die Besetzung wurde vom Landespolizeikommandanten jedoch bis zum Abschluss des Verfahrens vor der Bundesgleichbehandlungskommission nach Rücksprache mit dem BMI ausgesetzt. ...“

In der Interessent/innensuche waren lediglich die allgemeinen Ernennungserfordernisse genannt (österr. Staatsbürgerschaft, volle Handlungsfähigkeit, persönliche und fachliche Eignung, die besonderen Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E2a), bezüglich der arbeitsplatzspezifischen Aufgaben wurde auf die Organisations- und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden verwiesen.

A. wurde von ihrem Vorgesetzten ... wie folgt beschrieben: „, ...

Verhalten im Dienst und Auftreten

A. ist sehr dienstbeflissen, kooperativ, belastbar und zeigt besonderen Einsatz in ihrem Arbeitsgebiet. Sie erbringt gewissenhafte und überdurchschnittliche Leistungen, welche weit über das normale Maß hinausgehen. Sie wirkt auch mit an der Lösung von Problemen, für die grundsätzlich andere Referate oder Abteilungen zuständig wären, sodass die betroffenen Dienststellen noch schneller serviciert werden können. Ihr Auftreten wird als äußerst korrekt bezeichnet und entspricht ihrer jetzigen und der angestrebten Funktion.

Umgang mit Behörden, Parteien

Im Umgang mit Behörden, Parteien und Vertretern des BMI ist sie sehr versiert, ist entsprechend angepasst und wird als tadellos beschrieben.

Umgang mit MitarbeiterInnen

In der ... hat sie keine MitarbeiterInnen. Aufgrund des Aufgabenbereiches hat sie dienstlichen Kontakt mit vielen KollegInnen der Abteilungen des LPK X und der nachgeordneten Dienststellen, welcher als sachlich-korrekt bezeichnet wird. Sie kann immer eine gute, kollegiale Gesprächsbasis finden. Sie unterstützt und versucht immer wieder diese zu motivieren.

Managementfähigkeiten und Dienstvollzug

Sie zeichnet sich durch eine besondere Gabe in der Organisation und Koordination von Aufgaben und Arbeitsabläufen aus. Sie ist eine große Stütze bei der Umsetzung und Ausrollung des ...-Projektes im Bereich des LPK-X.

Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften

Sie hat ausgezeichnete Kenntnisse ... und hat sich immer wieder bei der Erstellung von neuen Vorschriften (aktuell bei der ...) sehr kompetent eingebracht. Durch ihre dienstlichen Erfahrungen im ...) und anschließend im ehemaligen ... hat sie sich ein umfassendes Wissen erworben, wodurch sie eine ausgezeichnete fachliche Stütze vor allem für das LPK X und die Dienststellenleiter der nachgeordneten Dienststellen wie SPK/BPK und PIs ist.

Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle

Durch ihre bisherige Verwendung als Stv Wachkommandantin und Hauptsachbearbeiterin der ... hat sie Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle erworben und bewiesen.

Sonstiges

Sie hat sich zuletzt hervorragend an der Projektleitung ... beteiligt, und hat dabei die ...leitung bei den Schulungen ... bestens unterstützt. Sie zeigt immer wieder Eigeninitiative mit Vorschlägen um z.B. Arbeitsabläufe rationeller zu gestalten bzw. die vom Dienstgeber angestrebten Ziele bestmöglich zu erreichen.

Gesamtbeurteilung im Vergleich zu anderen BewerberInnen

(Auflistung und Reihung der Mitbewerber – bei Mitbewerbern von ho Dienststelle) ...“

Der Kommandant des SPK ... beschrieb B. wie folgt: „...B. ist ein erfahrener ...t, der seit dem ... als dienstführender Beamter (E2a) seinen Dienst verrichtet. Das SPK D. ist der Ansicht, dass B die Interessen der Polizei ... im Falle der Bestellung bestens vertreten wird, der Beamte besitzt die beste Qualifikation für die ausgeschriebene Planstelle.

Führungsqualität:

Der Beamte ist seit dem Jahre ... mit führenden Aufgaben betraut, vorerst stellvertretender PI (GP) Kommandant, seit dem ... Kommandant einer Dienststelle. Durch diese Führungsaufgaben seit nunmehr ...Jahren konnte B. viel Erfahrung im Umgang mit Mitarbeitern sammeln. ... besitzt ausgezeichnete Führungsqualitäten, aus diesem Grund wurde der Beamte auch im Jahr ... mit dem Aufbau der Dienststelle ... vom damaligen BGKdten (mit Zustimmung des LGK) betraut. Diese Aufgabe war deshalb schwierig, ... Das Aufgabengebiet umfasste die ...). Dadurch besitzt B beste Kenntnisse des ...

Erfahrung/Kenntnisse im ...

B. war mehrere Jahre als nebenamtlicher Lehrer im ...D. tätig. ...

Der Beamte hat als Kommandant der PI ... konnte B. seine Fachkompetenz wertvoll einbringen.

Im Bereich der ...erziehung ist B. seit vielen Jahren tätig, ebenso setzt der Beamte die „...

Kenntnisse des SPK-Bereiches:

B besitzt eine große Lokal- und Personalkennntnis im gesamten SPK-Bereich. Dies erscheint dem SPKdten vor allem im Hinblick auf die Verwendung ... wichtig. Dem Beamten ist der Umgang mit den Vertretern der relevanten Behörden ... aufgrund der sozialen Kompetenz bestens bekannt.

Weiters besitzt B. auch im Bereich der Kollegenschaft des SPK-Bereiches als Kdt einer großen Dienststelle hohe Akzeptanz und hat auch wegen seiner fachlichen Kompetenz ein großes Ansehen.

Persönliche Umstände:

B. ist ein ausgezeichneter Polizeibeamter, gegen den noch keine Beschwerden erhoben wurde, ebenso sind bis dato keine dienstrechtlichen Maßnahmen gegen den Beamten erhoben worden.

Der Beamte ist ein sehr aktiver und kommunikativer Mensch. Dies ist vor allem auf sein privates Leben zurückzuführen, der Beamte ist in verschiedenen gemeinnützigen Vereinen und Organisationen tätig.

Aus den angeführten Gründen ergeht an die Dienstbehörde das Ersuchen, den Beamten die Planstelle des Leiters des ... beim SPK D. zu verleihen. ...“

In der ergänzenden Stellungnahme vom ... an das BMI führte das LPK X aus, dass A. aufgrund ihrer bisherigen Verwendungen und geäußerten Anliegen auf Weiterentwicklung ein geringes Maß an Fachkompetenz im Bereich des ...aufweise. Sie habe hier noch kein Interesse an einer beruflichen Weiterentwicklung gezeigt und

auch keine Bildungsangebote in dieser Richtung in Anspruch genommen. Auch habe sie bisher kein Ansuchen auf Verwendungen im ... gestellt ... B.verfüge sie bei Weitem nicht über das hohe Maß an Führungskompetenz. Seit .. habe sie als Hauptsachbearbeiterin in der ... keine Mitarbeiter mehr geführt. Zuvor habe sie lediglich Führungsaufgaben im Wachzimmer ... und in einem Wachzimmer in D.t von kurzer Dauer und in bescheidenem Ausmaß wahrgenommen (Führung von wenigen Mitarbeitern). Im Zuge der Zusammenführung der Wachkörper habe sie sich nur auf die Planstelle ... beworben. Das LPK spreche ihr ein solides Maß an Managementkompetenz in der Projektbearbeitung bei der Umsetzung ... zu, zur Leitung des ...gehöre jedoch auch eine entsprechende Führungs- und Fachkompetenz, und daran mangle es A. im Vergleich zu B.

Die Ausführungen bezüglich B. entsprechen im Wesentlichen ... Beurteilung und müssen daher nicht wiedergegeben werden.

Der Stellungnahme des LPK waren die Bewerbungen und die Laufbahndatenblätter der Bewerberin und des Bewerbers angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A. zusammenfassend die Ausführungen im Antrag.

Der Dienstgebervertreter F. bestätigte, dass der Arbeitsplatz noch nicht definitiv besetzt sein, und man das Gutachten der B-GBK abwarten wolle. Der LPK-Kommandant sehe B. als den besser geeigneten Bewerber an, und zwar aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten im Zu G.`s Vorbringen, dass man bei der Besetzung der Leitung des ... mit C. nicht auf entsprechende bisherige Erfahrungen geachtet habe, sei zu sagen, dass C. in erster Linie administrative Aufgaben erfülle, die übrigen Aufgaben würden auch vom SPK-Kommandant wahrgenommen. Wenn eine Stelle nur vorübergehend zu besetzen sei, sei die Situation für den Dienstgeber immer schwierig, und zwar weil man sich dabei leicht dem Vorwurf aussetzen könne, einen „Vorgriff“ im Hinblick auf die definitive Besetzung gemacht zu haben. Es könne leicht passieren, dass der Dienstbehörde vorgeworfen werde, sie habe eine bestimmte Person mit dem Arbeitsplatz betraut, um ihr Erfahrungen in der Praxis zu ermöglichen, um sie später ernennen zu können. Aus diesem Grund habe man den Arbeitsplatz mit C. besetzt, nach der Pensionierung von ... sollten die Möglichkeiten für alle anderen Bediensteten offen sei.

Zu G.'s Vorbringen, der gegenständliche Arbeitsplatz sei nicht mit einer unmittelbaren Führungsfunktion verbunden, führte F. aus, dass das so nicht richtig sei, denn „gerade“ als ... sei man im SPK D. auch der Stellvertreter des SPK-Kommandanten, man habe als solcher alle Dienststellenkommandanten zu führen. Parallel dazu gebe es in jedem Bezirk einen Bedienstete der Polizeiinspektionen (PI) verrichten einige Dienste im Monat speziell im ..., wofür sie geschult werden. Diese Erfahrungen bzw. Kenntnisse gingen über die Erfahrungen und Kenntnisse hinaus, die man im allgemeinen Dienst an den PI bzw. den früheren Wachzimmern im ...erwerbe. Darauf stütze sich die Begründung für den Vorschlag zugunsten von B.. Darüber hinaus habe er auch bessere Kenntnis des Personal- und Lokalbereichs des Bezirkes und verfüge auch über viel Koordinationskompetenz.

Zu den von A. angeführten Schulungen für ... sei zu sagen, dass es sich dabei um Schulungen in ..., gehandelt habe. Mittlerweile müsse jeder Beamte ...arbeiten können. B. habe in den 90er Jahren .. geschult.

Auf die Frage, ob B. auch die Aufgaben ... bereits wahrgenommen habe, antwortete F., dass jeder Dienststellenkommandant für seinen Bereich die gesamte Zuständigkeit für ... habe. Er müsse diese Auswertungen machen, von der ...usw.

A. Die PI-Kommandanten könnten ...

A. führte aus, dass B.'s Qualifikationen sehr ausführlich dargestellt worden seien, während man bei der Beschreibung ihrer Tätigkeiten weniger genau gewesen sei. Zum Vorbringen, dass B. ... sei, sei zu sagen, dass sie Kenntnisse bezüglich des ...Zu den Schulungen sei zu sagen, dass B. diese ein Jahr durchgeführt habe, und zwar in den 90er Jahren, und seither habe sich sehr viel verändert. Vermutlich gebe er die Neuerungen jetzt an seine Mitarbeiter weiter, aber sie sehe sich genauso in der Lage, über Neuerungen zu informieren. Vor allem traue sie sich ein zielorientiertes ... zu. Sie habe den

Zur Akzeptanz bei den Vorgesetzten merke sie an, dass sie, ohne Kommandantin zu sein, im Rahmen des Projektes ... der PI und die PI-Kommandanten dazu anhalten habe müssen, mitzuarbeiten. Das sei sehr gut gelungen, man sei jetzt gut gerüstet für den nächsten Schritt.

...

G. führte zu F.'s Vorbringen, der ... sei auch der Stellvertreter des SPK-Kommandanten, aus, dass sie annehme, dass diese Vertretungsfunktion nur für ... gelte. Wenn es nämlich anders wäre, also der ... den SPK-Kommandanten im Allgemeinen vertreten würde, müsste das in der Arbeitsplatzbeschreibung stehen.

F. replizierte, es gebe eine Organisations- und Geschäftsordnung für die Bezirks- und Stadtpolizeikommandanten. Die Organisationseinheiten seien in Referate aufgeteilt. Es sei klar, dass sich die Bediensteten speziell im Rahmen ihres Bereiches um die Aufgaben kümmern und um andere Bereich weniger, aber es gebe auch wechselseitige Vertretungsregelungen, denn wenn einer nicht da sei, müsse der andere entscheiden. Es sei gang und gebe, dass ... im Notfall auch den ... vertrete und umgekehrt.

Auf die Frage von G., ob ... tatsächlich – wie von der Dienstbehörde ausgeführt – nicht nur die Fachaufsicht, sondern auch die Dienstaufsicht über die PI bzw. die PI-Kommandanten habe, antwortete F., dass der SPK-Kommandant die Dienstaufsicht habe und sein jeweiliger Vertreter in einem bestimmten Bereich habe diese im Vertretungsfall auch. Zusätzlich bestehe eine Dienstaufsicht im ..., weil die Kolleginnen und Kollegen zwar von PI kommen, aber im ... Dienst für das Bezirks- oder Stadtpolizeikommando verrichten und daher unter der Dienst- und Fachaufsicht des Bezirks- oder Stadtpolizeikommandos stehen. In den ... sei klar geregelt, dass bei ... Diensten die „entsprechende“ Dienst- und Fachaufsicht bestehe.

Auf die Frage, wie oft es in der Praxis vorkomme, dass ein ... den SPK-Kommandanten vertrete, antwortete F., die Vertretung greife im Abwesenheitsfall, wenn schnelle Entscheidungen getroffen werden müssten.

Auf die Frage, ob auch weiblichen Bediensteten angeboten werde, ... und ob Frauen die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen haben, antwortete F., dass laufend Schulungen angeboten werden. Schulungen im ... würden natürlich nicht allen gleichermaßen angeboten, sondern in erster Linie jenen, bei denen ein besonderer Bedarf bestehe bzw. die schon im Bereich tätig seien. Der Dienststellenkommandant müsse prüfen, wer besonders geeignet sei, wer sich engagiere. Man müsse ja die Leute am Laufenden halten. Zum Frauenanteil sei zu sagen, dass der Anteil der weiblichen Exekutivbediensteten ...% betrage. Der Anteil könne nur im Zusammenhang mit Pensionierungen erhöht werden, weil es seit ... Jahren keine Neuaufnahmen gegeben habe. Man sei aber bemüht, und es sei auch schon umgesetzt worden, Frauen auch in höherwertigen Verwendungen einzu-

setzen. Es gebe auch schon eine ..., und es sei im Übrigen nicht so leicht gewesen, eine Frau zur Kommandantin zu machen.

Im Zusammenhang mit dem Vorbringen, dass B. bereits die Akzeptanz der Bediensteten habe, stellte der Senat die Frage, wie viele Bedienstete zu führen seien und wie hoch der Frauen- und der Männeranteil sei.

F. antwortete, dass die ... 10-12 Personen umfasse. Zum Frauenanteil sei zu sagen, dass es seines Wissens keine ... gebe. Was die Akzeptanz betreffe, könne man sagen, dass B. aufgrund des Umstandes, dass er Dienststellenkommandant sei, bereits die Akzeptanz bei den Kolleginnen und Kollegen im Bezirk habe. Er sage damit nicht, dass A. keine Akzeptanz habe, aber das würde sich erst weisen, wenn sie die entsprechende Funktion bekäme.

A. führte aus, ihr sei nicht bekannt, dass sich im ...t auch eine Frau befände. Die Bediensteten im ... würden nämlich von den PI-Kommandanten vorgeschlagen, und als Frau habe man gar nicht die Möglichkeit, entsprechende Erfahrungen zu erwerben. Man erwerbe also Fähigkeiten und Erfahrungen im ...sdienst schon durch den „normalen“ Dienst an einer PI.

Auf die Frage, ob im Zuge der Team 04 Reform, als ... die Planstelle bekommen habe, C. ebenfalls unter den Bewerbern gewesen sei, antwortete F., man habe damals ca ... Personalauswahlverfahren durchgeführt, er wisse nicht, ob C. unter den Bewerbern gewesen sei. Zu erwähnen sei, dass durch diverse Zusammenlegungen ... seine Planstelle „verloren“ habe. Es habe also eine gleichwertige Planstelle gefunden werden müssen.

A. führte aus, es sei bemerkenswert, dass die Bewerbungsfrist am ... geendet habe und bereits am ... der Besetzungsvorschlag an den Fachausschuss gegangen sei. Es seien immerhin ... Bewerber zu beurteilen gewesen, und es sei auch ein .dazwischen gewesen, der Dienstgeber habe daher tatsächlich nur ... Tage Zeit für seine Entscheidungsfindung gehabt. Sie habe in dieser kurzen Zeit keine Möglichkeit gehabt, Gespräche zu führen.

F. sagte, es sei mitunter notwendig, innerhalb eines Tages über Arbeitsplatzbesetzungen zu entscheiden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des LPK X für seinen Besetzungsvorschlag im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 45% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Laut der „Organisation und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden“ (OGO) sind die Aufgaben ... folgende:

- ...

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen von Bewerberinnen und Bewerbern sind im Hinblick auf die konkreten Aufgaben eines Arbeitsplatzes zu prüfen.

Für B. wurden seine bisherige tadellose Laufbahn und seine Führungs- und Fachkompetenzen ins Treffen geführt. Der überwiegende Teil der Stellungnahme des LPK an die B-GBK bezieht sich auf B.'s Führungskompetenz, was schon deshalb nicht

nachvollziehbar ist, weil der Arbeitsplatzbeschreibung nicht zu entnehmen ist, dass bei der Leitung des ... der Schwerpunkt auf der Führung und Motivation von Mitarbeiter/innen liegt, und auch weil laut G. Führungsaufgaben nur in geringem Ausmaß wahrzunehmen sind. Daran vermag auch die „Erklärung“ in der Stellungnahme, was man unter Führungskompetenz zu verstehen hat, nichts zu ändern ... Auch besteht laut F. eine Dienstaufsicht des ... nur im Fall der Abwesenheit des SPK-Kommandanten, und nur, wenn es um „schnelle Entscheidungen“ geht. Die Betonung der Führungsqualifikationen von B. (die vom Senat nicht angezweifelt werden) erscheint daher im Hinblick darauf, dass es sich bei der Leitung des ... nicht um eine Führungsposition in dem Sinn handelt, dass regelmäßig Mitarbeiter/innen zu führen sind, sachlich nicht gerechtfertigt.

Zu bemerken ist weiters, dass B. betreffend relativ ausführlich hervorgehoben wurde, er besitze die Akzeptanz aller PI-Kommandanten, er habe die Fähigkeit seine Mitarbeiter/innen zu motivieren, er habe Managementkompetenzen ..., während A. betreffend nur lapidar festgehalten wurde, dass sie Managementkompetenzen im Bereich ... bewiesen habe, auf den Umstand, dass sie - ohne formale Führungsfunktion - im Rahmen des Projektes zur Einführung ... der PI und die Kommandanten zur Mitarbeit motivieren habe müssen, wurde nicht eingegangen.

Was die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen betrifft, argumentierte die Behörde mit der Planung und Leitung des Dazu ist festzuhalten, dass wohl die Planung ... – war B. bis zu seiner Bestellung zum Postenkommandanten, und das war ... Damit können nicht ernsthaft besondere Kenntnisse und Erfahrungen in ...begründet werden. Da in der Sitzung des Senates wiederholt betont wurde, dass B. Dienst als ... versah, sei erwähnt, dass nicht nachvollziehbar ist, inwiefern dadurch für die Tätigkeit eines ... relevante Erfahrungen gemacht wurden. Nicht nachvollziehbar ist, dass bei der Beurteilung der praktischen Erfahrungen des Bewerbers im ... 20 Jahre zurückliegende und teilweise nur kurze Zeit ausgeübte Tätigkeiten sehr positiv bewertet wurden, während die Tätigkeit der Bewerberin als langjährig eingeteilte Beamtin bei ... offenbar keine Berücksichtigung fand.

Für die Besetzung der gegenständlichen Funktion sind wohl auch nicht „irgendwelche“, allgemeine Erfahrungen im ...ausreichend, sondern geht es laut OGO um die ... u. s. w. Zur Argumentation von F., dass jeder Dienststellenkommandant für seinen Bereich die gesamte Zuständigkeit für den ... habe, er müsse die Auswertungen ma-

chen, von der ... usw., ist festzuhalten, dass laut unwidersprochener Aussage von A. das SPK vorgibt, wie der ..., PI-Kommandanten sind in diesem Bereich also „nur Befehlsempfänger“ des SPK, was auch nachvollziehbar ist, andernfalls wäre ein ... wohl überflüssig.

Im Bereich ...“ hat jedenfalls A. auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit ... umfangreichere Kenntnisse und Erfahrungen.

Zum Vorbringen der Behörde, B. habe auch auf Grund seiner Vortragstätigkeit eine wesentliche höhere Fachkompetenz im ... als die Antragstellerin, ist festzuhalten, dass im Jahr ... eine besondere Fachkompetenz nicht mit Tätigkeiten aus der Zeit zwischen 1991 und 1992 begründet werden kann.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass sich das LPK bei der Beurteilung der Qualifikationen für die gegenständliche Leitungsfunktion 1.) nicht an den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und 2.) keinen sachlich nachvollziehbaren Vergleich der einzelnen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers vornahm. Letzteres wäre vor allem auch im Hinblick auf die bei Weitem nicht erfüllten Vorgaben des Frauenförderungsplanes geboten gewesen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die vom LPK X festgestellte bessere Eignung von B für die Leitung des ... kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass offenbar geschlechtsspezifische Motive bei der Beurteilung eine Rolle spielten. Auf Grund der vorgelegten Unterlagen und des Vorbringens in der Sitzung des Senates ist zumindest von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen. Der Besetzungsvorschlag stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes dar.

Empfehlung:

Dem LPK X bzw. dem BM.I wird empfohlen, A. mit der Leitung des ... zu betrauen.

Wien, . Februar 2012