

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 der stellvertretenden Gruppenführerin im Ermittlungsbereich X (X) des Landeskriminalamtes (LKA) X, ..., aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Bestellung von B zum stellvertretenden Gruppenführer im Ermittlungsbereich X beim LKA X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auch keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.*

**Begründung**

Der Antrag von A, eingebracht von ihrem rechtsfreundlichen Vertreter ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte darin zunächst aus, dass ihre Dienststelle die X des LKA X sei, sie sei im Ermittlungsbereich (EB) ... tätig. Sie habe sich am ... um die ausgeschriebene Funktion einer stv. Gruppenführerin beworben, ihr um zirka ... Jahre dienstälterer Kollege B sei mit dem Arbeitsplatz betraut worden. Sie seien die einzigen Bewerber gewesen. Über die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung und die Ernennung ihres Mitbewerbers habe sie keine schriftliche Verständigung erhalten, erst am ... habe sie davon erfahren.

Ihre Berufslaufbahn betreffend führte die Antragstellerin aus, sie sei im Jahr ... in den Bundesdienst eingetreten und seit ... „Gendarmin“. Seither sei sie mit kriminalistischen Amtshandlungen (... etc.) betraut. Diese Agenden im Kriminalbereich würden sich von den sicherheitspolizeilichen Agenden der uniformierten Beamtinnen und Beamten maßgeblich unterscheiden. Tätigkeiten bzw. Amtshandlungen wie ... würden von uniformierten Polizistinnen

und Polizisten im Bereich der LPD X regelmäßig ... abgetreten und seien daher bis heute Bestandteil ihrer Arbeit im LKA. Darüber hinaus sei sie in der Sondereinheit „...“ tätig gewesen, welche sich vorwiegend mit ... im höheren bzw. im ...bereich befasse.

B (...) sei nach ... in den Exekutivdienst eingetreten und sei bis auf eine Zuteilung zum LKA X, in welchem er allerdings ausschließlich im Assistenzdienst ... verrichtet habe, bis zum Jahr ... nicht im Kriminaldienst tätig gewesen. Seit er - wie sie - im Jahr ... die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr) E2a beendet habe, sei er in der ... des LKA X im EB ... tätig. Der wesentliche Unterschied zu ihrem beruflichen Werdegang liege darin, dass B lediglich für ... Monate im Bereich ... und ansonsten ausschließlich als uniformierter Polizist in X - ohne weitere Ausbildungen oder Zuteilungen - im Kriminaldienst tätig gewesen sei. Sie sei in ihrer langjährigen Tätigkeit in unterschiedlichsten Bereichen des operativen Kriminaldienstes tätig gewesen und habe auch die entsprechenden Aus- und Fortbildungen absolviert. Dies gehe aus ihrer Bewerbung und ihrem Laufbahndatenblatt hervor.

Sie sei der Ansicht, dass Bs Ernennung nicht auf sachlichen bzw. objektiven Kriterien beruhe, sondern lediglich darauf, dass er ... Jahre dienstälter sei als sie.

Die für die LPD X zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte habe ihr mitgeteilt, dass sie trotz besserer Qualifikationen aufgrund des höheren Dienst- und Lebensalters des Bewerbers keine Aussicht auf die Betrauung mit der ausgeschriebenen Stelle habe. Das sei ihr auch im Zuge eines Gespräches im Büro des Dienststellenleiters am ... mitgeteilt worden - aufgrund des höheren Dienstalters des Kollegen B sei „sich ihre Bestellung nicht ausgegangen“. Sie sei daher aufgrund ihres jüngeren Dienst- und Lebensalters diskriminiert worden.

Die Ernennung von B stelle auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Da bei einem Personalstand von zirka ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lediglich eine einzige Frau ... sei, sei mit der Personalentscheidung auch gegen das Frauenförderungsgebot verstoßen worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die Personalentscheidung zugunsten des B sei unter Berücksichtigung der dienstlichen Laufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers, deren Bewerbungsschreiben samt Laufbahndatenblatt sowie aufgrund des Besetzungsvorschlages des Leiters der ... des LKA, ..., vom ... getroffen worden. Der Leiter des LKA X, ..., und der Dienststellenausschuss (DA) und letztlich der zuständige L... hätten dem Besetzungsvorschlag zugestimmt. Der Fachausschuss (FA) und die Gleichbehandlungsbeauftragte hätten keine Einwände erhoben. Die Personalabteilung der LPD X habe daher am ... verfügt, B mit Wirksamkeit ... mit der Planstelle zu betrauen, der Antragstellerin sei mit Schreiben vom ... die „Nichtentsprechung ihres Ansuchens mitgeteilt“ worden.

Die Laufbahnen betreffend wurde ausgeführt, dass B im ... und A erst ... Jahre später, nämlich im ..., in den Polizeidienst eingetreten sei. Sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber hätten den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamtinnen und Beamte (GAL E2a) im Jahr ... absolviert, hieraus ergäbe sich kein Vorteil für die Bewerberin oder den Bewerber. Insgesamt gehe aus den Laufbahndaten hervor, dass B im LKA ... Jahre länger Dienst versehen habe als A, da er seit ... durchgehend im LKA, vorwiegend in den Bereichen „...“ und „...“, beschäftigt gewesen sei. A hingegen sei seit ihrem Dienstantritt im Jahr ... insgesamt nur knapp mehr als ... Jahre im LKA beschäftigt gewesen, da sie u. a. im ... sowie im ... tätig gewesen sei. Zumindest ein Jahr von diesen ... Jahren sei sie nicht im Bereich „...“, sondern im Bereich „...“ tätig gewesen. Weiters sei B auch in den ... Jahren als eingeteilter Beamter im Dienste der Kriminalpolizei (im Sinne der StPO) tätig gewesen, denn auch eingeteilte Beamte hätten Aufgaben der Kriminalpolizei wahrzunehmen. Der „Hauch“ mehr Zeit“ der Antragstellerin im EB X begründe keine höhere Qualifikation.

Hinsichtlich der persönlichen und fachlichen Eignung des B könne dem Besetzungsvorschlag des Leiters der ... des LKA X entnommen werden, dass B seine Qualifikation und sein Fachwissen als Kriminalbeamter sowie seine Kollegialität, Unterstützungsbereitschaft und Lernbereitschaft unter Beweis stellen habe können und bei Abwesenheit des Gruppenführers und dessen Stellvertreters die Gruppenleitung übernommen habe.

A könnten zwar gute Englischkenntnisse und Fachwissen attestiert werden, sie übernehme aber die ihr übertragene Aufgaben fallweise sehr widerwillig. Ihr mangle es an Eigeninitiative bei der Bekämpfung bzw. Analyse der ... und sie bringe sich bei größeren und komplexeren Amtshandlungen nicht aktiv ein. Zudem habe es aufgrund ihrer jede Wertschätzung der Kollegenschaft vermissenden Kommunikation, ihres abfälligen Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer mangelnden Kollegialität schon öfter Beschwerden bei der ...-Leitung gegeben.

Ein Gesamtvergleich der Bewerberin und des Bewerbers ergebe eine höhere Qualifikation des B in allen Bereichen. Das Frauenförderungsgebot sei nur bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers anzuwenden. Es liege im vorliegenden Fall daher weder eine Diskriminierung aufgrund des Alters, noch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

Der Stellungnahme der LPD X war der Stellenbesetzungsakt angeschlossen. Dieser enthielt: Die Interessenten/Innensuche vom ...; die Bewerbungen von B und A samt Laufbahndatenblättern; die „Bewerber-/innen-Übersicht“; den Besetzungsvorschlag vom Leiter der ... des LKA X vom ...; die Zustimmung des DA vom ...; die Zustimmung des zuständigen Landespolizeivizepräsidenten ... vom ...; die Zustimmung des zuständigen FA vom ...; die Stellungnahme

der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten ... vom ...; die Verfügung der Betrauung von B; das Schreiben der Personalabteilung vom ..., mit dem A die „Nichtentsprechung ihres Ansuchens“ mitgeteilt worden ist.

Laut der Interessent/Innensuche waren die Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber - neben der Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse, einer mehrjährigen Berufserfahrung in der VwGr und der persönlichen und fachlichen Eignung für die Erfüllung der Aufgaben - folgende:

Ausgeprägte Führungsqualitäten; Einschlägige Gesetzes- und Fachkenntnisse; Genaue Kenntnis der Behörden- und Wachkörperstruktur; Besondere Fähigkeiten zur Selbstorganisation; Besondere psychologische Fähigkeiten im kriminalpolizeilichen Bereich; Hohe Kommunikationsfähigkeit; Hohe Leistungsbereitschaft und Belastungsfähigkeit; Bereitschaft zur Weiterbildung.

Folgende mit dem Arbeitsplatz verbundene Aufgaben wurden genannt:

Stellvertretung des Gruppenführers; Eigenständige administrative Bearbeitung der dem EB obliegenden Aufgaben; Ermittlungsarbeit ...; Operative Leitung ...; Mitarbeiterführung; Dienstenteilung; Führung, Kontrolle und Bearbeitung von Akten; Analyse zur Entwicklung von Strategien; Aktenzuweisung an die „Mitarbeiter“.

Laut dem Laufbahndatenblatt von B trat er mit ... in den Exekutivdienst ein, die Ernennung in die VwGr E2a erfolgte mit ..., davor war er eingeteilter Beamter in der ...-Abteilung ..., zugeleiteter Beamter am ... „Abteilung ...“ und eingeteilter Beamter im Stadtpolizeikommando (SPK) ... (...) sowie von ... bis ... zugeteilter Beamter in der ... des LKA X. Seit der Ernennung zum dienstführenden Beamten im ... versah er ausschließlich in der ... beim LKA X Dienst, zuerst bis ... im Bereich „...“ und anschließend im Bereich „...“.

Der Bewerber gab zahlreiche Fortbildungen an, darunter das „...-Seminar ...“.

In seiner Bewerbung führte B aus, dass er seit seinem Wechsel in den EB X im Jahr ... sein fachliches Wissen und seine praktischen Kenntnisse in diesem Bereich kontinuierlich ausgebaut habe. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als Ermittler sei ihm die operative Leitung von Einsätzen nicht fremd, und er sei in der Lage, effizient zu planen und vorhandene Strukturen und Ressourcen zu nutzen.

Der Leiter der ... des LKA X führte in seinem Besetzungsvorschlag aus, dass B seine Qualifikation als Kriminalbeamter in sehr eindrucksvoller Art unter Beweis stellen habe können. Kolleginnen und Kollegen sowie der stark unterbesetzte Fachbereich „X“ seien von ihm als Beamten im FB „...“ unterstützt worden, spezielles Fachwissen habe er bereitwillig weitergegeben. Seit seinem freiwilligen Wechsel in den FB X habe er innerhalb kürzester Zeit das nötige

Fachwissen erworben und komplexe Amtshandlungen erfolgreich selbstständig geführt. Zudem habe er den Gruppenführer im laufenden Dienstbetrieb wesentlich unterstützt und entlastet, insbesondere in administrativen Belangen, bei der Analyse der Entwicklung der ... im Bereich der ..., bei der Diensterteilung und der operativen Leitung von größeren komplexen Einsätzen. So habe er auch bei Abwesenheit des Gruppenführers oder dessen Stellvertreter die Gruppe immer wieder geleitet. B lege neben einer hohen Leistungsbereitschaft und Belastungsfähigkeit auch eine sehr kompetente Mitarbeiterführung und genaue Aktenkontrolle an den Tag. Er sei stets darum bemüht, sein Wissen durch den Besuch von Fortbildungen zu erweitern und es mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu teilen.

B erscheine aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung für die Erfüllung der mit der Planstelle verbundenen Aufgaben - „unter Berücksichtigung der Qualifikation der anderen Bewerberin“ - mit Abstand am besten geeignet.

Laut dem Laufbahndatenblatt von A trat sie mit ... in den Exekutivdienst ein, die Ernennung in die VwGr E2a erfolgte mit .... Für die Zeit „... - ...“ ist eingetragen: „Kriminaldienst (...)“ im LKA ...“ (laut Antrag mit Aufgaben im Bereich der ... befasst). Von ... bis ... sei sie als ...ermittlerin in der SOKO „...“ und der SOKO „...“ tätig gewesen. Von ... (nach Ernennung in die VwGr E2a) sei sie bis ... ..ermittlerin (=...) im LKA X (EB ...) gewesen, anschließend ...ermittlerin im ... bis ... und von ... bis ... wieder ...ermittlerin im LKA X, EB ... Im ... habe sie ihre Tätigkeit als Kriminalfachbearbeiterin in der ... des LKA X im Bereich „...“ begonnen, wobei sie im Jahr ... .. Monaten dem ... als Sachbearbeiterin in der SOKO „...“ zugeteilt gewesen sei.

In ihrer Bewerbung führte A im Wesentlichen aus, sie sei aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in der Führung von polizeilichen Vorerhebungen und Ermittlungen für den angestrebten Arbeitsplatz fachlich geeignet. Sie habe bei mehreren Diensterteilungen zu „SOKOs“ und während ihrer Tätigkeit beim ..., wo sie auch eine Führungskräfteausbildung absolviert habe, ihre Führungsqualitäten unter Beweis gestellt. Sie führe im EB X als aktenführende Sachbearbeiterin laufend fachbereichsübergreifende Amtshandlungen durch. Sie habe zahlreiche Ausbildungen für den Bereich Kriminaldienst absolviert. Sie sei auch ...ermittlerin und im Bereich ...delikte tätig gewesen. Sie habe - speziell im Umgang mit Menschen im ... – durch empathisches Verhalten ihre kriminalistische und soziale Kompetenz unter Beweis stellen und bemerkenswerte Ermittlungserfolge erzielen können. Sie sei in unterschiedlichen Rollen Vorbild und hilfsbereit gegenüber Kollegen und Vorgesetzten gewesen. Ein Vorteil für die Dienststelle sei ihr hohes Fremdsprachenniveau (Englisch - C2), welches bisher bei internationalen Auslandskontakten und Ermittlungen sehr hilfreich gewesen sei. Für ihre Arbeit habe sie zahlreiche Belobigungen, Renumerationen und anlassbezogene Belohnungen erhalten.

Der Leiter der ... des LKA X führte zu A aus, dass sie um ... Jahre weniger Polizeidienst Erfahrung habe als B und nur bedingt die Voraussetzungen für den gegenständlichen Arbeitsplatz

erfülle. Sie verfüge über gute Englischkenntnisse, erledige eigene und ihr übertragene Akten und habe sich mittlerweile das spezifische Fachwissen für den FB „X“ angeeignet. Allerdings wäre mehr Eigeninitiative bei der Bekämpfung bzw. Analyse der ...kriminalität sehr wünschenswert. Bei größeren und komplexeren Amtshandlungen bringt sie sich nicht aktiv ein, sondern erledige lediglich die ihr übertragenen Aufgaben, dies fallweise auch sehr widerwillig. „Aufgrund ihrer launenhaften, und in diesen Phasen häufig abfälligen und jeder Wertschätzung vermissenden Kommunikation“ sei es bereits zu Beschwerden gekommen. Hauptsächlich seien ihr abfälliger Umgang mit Kollegen bzw. mangelnde Kollegialität Gegenstand der Beschwerden gewesen.

Zusammenfassend hielt der Leiter der ... des LKA X fest, dass es bei A „bei den sozialen und kommunikativen Fähigkeiten, sowie der Führungskompetenz noch ausreichend Optimierungsspielraum“ gebe. Andere Gruppenmitglieder seien durch ihr Sozialverhalten demotiviert.

In ihrer Replik vom ... auf die Stellungnahme der LPD X führte A im Wesentlichen Folgendes aus:

Bereits vor ihrer Überstellung in die VwGr E2a im Jahr ... habe sie „vielseitig“ im Kriminaldienst gearbeitet, was – wie andere Parameter auch – nicht vollständig oder gar nicht in die Bewertung miteingeflossen sei. Sie sei von ... bis ... auf der PI ... im koordinierten Kriminaldienst, von ... bis ... im LKA ..., von ... bis ... im LKA X und von ... bis ... im ... tätig gewesen, ehe sie wieder zum LKA X gewechselt sei. Nach Abschluss ihrer E2a-Ausbildung im Jahr ... sei sie ausschließlich im Kriminaldienst tätig gewesen, seit ... sei sie im Bereich ... tätig. B hingegen sei erst seit ... im LKA tätig, wobei er vorwiegend ...arbeit im „...“ geleistet habe, im Bereich „...“ tätig gewesen sei, erst seit zirka ... Jahren sei er im Bereich ... tätig. Sie habe ihm daher ein Jahr im EB X voraus.

Ihre Aufgaben habe sie stets mit bestem Wissen und Gewissen erfüllt. Weder hätten Vorgesetzte Kritik geübt, noch Kolleginnen und Kollegen, und sie sei auch nicht auf ihre Umgangsformen aufmerksam gemacht oder zu einem klärenden Gespräch geladen worden. Mit ihren Kolleginnen und Kollegen habe sie einen amikalen Umgang gepflegt, obwohl sie die einzige Frau gewesen sei, habe sie sich stets wohl in der Gruppe gefühlt. Die LPD X habe „subjektive Beurteilungsmerkmale“ herangezogen, obwohl einzelne Charaktereigenschaften laut Beschreibung kein Beurteilungskriterium darstellen.

Ihre Englische Sprachausbildung sei als Zusatzqualifikation sehr hilfreich, ihre akribische Arbeitsvorbereitung sei stets geschätzt worden. Dass man ihr Widerwilligkeit bei der Wahrnehmung von Aufgaben vorwerfe, könne sie sich - wenn überhaupt - nur mit Vorfällen erklären, bei denen sie auf die Einhaltung von Dienstvorschriften und eine korrekte Dienstverrichtung beharrt habe, etwa, als sie um Einvernahme in englischer Sprache gebeten worden sei, ob-

wohl ein Dolmetsch heranzuziehen gewesen wäre, oder als sie angewiesen worden sei, Beschuldigte telefonisch zu laden, obwohl diese ein Recht auf eine schriftliche Ladung hätten. Möglichweise werde ihre Haltung als Widerwille interpretiert.

Ein objektiver Vergleich mit ihrem Mitbewerber sei unterblieben, auch sie habe den Gruppenführer laufend unterstützt, ohne interimistisch mit der Gruppenführung beauftragt worden zu sein, habe eigenverantwortliche kriminalpolizeiliche Amtshandlungen inklusive vollständiger Berichtserstattung geführt, und zwar schon seit ... Sie habe nicht nur eigenverantwortlich Einvernahmen, Einsätze und Überwachungen durchgeführt und Berichte verfasst, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult und geführt. Observationen führe sie schon seit ... durch, obwohl sie erst im Jahr ... die Ausbildung zur Observationsbeamtin absolviert habe. Insgesamt habe sie nach Abschluss ihrer Polizeiausbildung von Anfang an aufgrund der „regionalen Gegebenheiten“ auf unterster Ebene kriminaldienstliche Aufgaben übernommen. Im Gegensatz zum LKA ... würden sich im LKA X die kriminalistischen Amtshandlungen eines ...beamten nur auf die ... beschränken, sie habe bereits im Jahr ... auf der PI ... niederschwellige ...delikte bearbeitet, gerichtsfertige Akte verfasst und erledigt. Das von der Dienstbehörde in der Stellungnahme als „Hauch“ bezeichnete „Mehr“ an Erfahrung im Vergleich zum ernannten Bewerber erstrecke sich auf ... Jahre. Als Kriminalbeamtin habe sie oft Einvernahmen bei ...delikten durchgeführt. Ihre unterstützende Tätigkeit in diesem Bereich spreche für großes Einfühlungsvermögen und hohe Belastbarkeit. Schulungen - auch speziell in diesem Bereich - seien ihr verwehrt worden, insgesamt habe sie sich ihr gesamtes Fachwissen selbst angeeignet, was für ihre Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation und ihre Bereitschaft zur Weiterbildung spreche.

Sie habe bereits mit ... Jahren die Ausbildung zur dienstführenden Beamtin absolviert und somit viel früher als B die Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsfunktion bewiesen. Zum Zeitpunkt der Bewerbung habe sie ... Jahre Polizeidienst vorzuweisen gehabt. Bei einer solch langen Erfahrung spiele es keine Rolle mehr, ob man ... oder ... Jahre Polizeidienst Erfahrung habe, das höhere Dienstalder bringe keinen Vorteil mehr.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... legte A ihren beruflichen Werdegang wie im Antrag dargestellt dar und betonte, dass sie über die höhere Qualifikation verfüge, v.a. auch weil sie mehr Erfahrung im Kriminaldienst habe als B. Offenbar habe die um ... Jahre längere Exekutivdienstzeit ihres Mitbewerbers eine entscheidende Rolle gespielt. Zu den Vorwürfen betreffend ihr Verhalten sagte A, dass ihr gegenüber keine Kritik geäußert worden sei.

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, das höhere Dienstalter des Bewerbers sei nicht der Hauptgrund für die Entscheidung gewesen, eine große Rolle spiele die Beurteilung des Vorgesetzten. Der Umstand, dass A von den Vorwürfen „nichts mitbekommen“ habe, bedeute nicht, dass es keine gegeben habe.

Der Leiter der ... des LKA X führte aus, B habe deutlich qualitativere Arbeit geleistet. Er sehe alle Akten seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und könne daher die Qualität ihrer Arbeit beurteilen. Er sehe, ob ein Akt „einfach erledigt“ werde, oder ob in alle Richtungen ermittelt werde. Außerdem sei A oft respektlos und vulgär mit Kollegen bzw. Kolleginnen und Vorgesetzten umgegangen. Er habe eine Beschwerde bekommen, dass A nicht teamfähig sei, weshalb sich das Konfliktpotential im EB X insgesamt erhöht habe. Er habe daraufhin eine Besprechung mit den Beteiligten angesetzt und eine Aufarbeitung der Sache angestrebt. A bemerkte dazu, dass das Gespräch nicht dokumentiert worden sei, Mitarbeitergespräche müssten aber dokumentiert werden.

Der Leiter der ... des LKA X replizierte, formell habe es sich bei dieser Besprechung nicht um ein Mitarbeitergespräch gehandelt, inhaltlich sei es aber als solches zu qualifizieren.

Auf die Frage, ob denn männliche Bedienstete nicht vulgär reden, antwortete der Leiter der ... des LKA X natürlich würden sie auch manchmal vulgär „daherreden“, aber, wenn ein Kollege so etwas wie „blades Arschloch“ sagen würde, würde das auch nicht goutiert werden. Eine Äußerung der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Anordnung einer Telefonüberwachung durch ihren Vorgesetzten habe gelautet: „Die blade Sau braucht mir vom Urlaub aus nix anschaffen“.

A sagte, sie gebe zu „blad“ gesagt zu haben, ihr Vorgesetzter sei tatsächlich stark übergewichtig, Arschloch habe sie nicht gesagt. Sie wies weiters darauf hin, dass sie damals die einzige Beamtin im ...bereich gewesen sei, „dort hält es nämlich keine Frau länger aus“. Männern gelinge es auch viel leichter, die Gruppe zu wechseln. In ihrer jetzigen Gruppe, der ... Gruppe, gebe es im Übrigen keine Probleme.

Auf die Frage, woraus man bei A auf „Widerwilligkeit“ geschlossen habe, antwortete der Leiter der ... des LKA X aus der Kommunikation und der Arbeitsmoral im Allgemeinen. Der ...bereich sei sicher kein leichtes Umfeld, es gebe ein gewisses Aggressions- und Gewaltpotential der Klientel, somit sei der Bereich sicher einer der herausforderndsten im Kriminalbereich, weshalb ein Wechsel in eine andere Gruppe nicht immer möglich sei.



Den Frauenanteil betreffend wurde angegeben, dass von ... Exekutivbeamtinnen und –beamten im LKA ... Frauen beschäftigt seien, im ... seien es ... Frauen. Der Grund für den geringen Frauenanteil liege darin, dass Frauen erst seit etwas mehr als 20 Jahren in den Exekutivdienst eintreten dürfen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, es habe ein Vorgespräch mit der Antragstellerin gegeben. Zur persönlichen Kompetenz des ernannten Bewerbers habe sie keine Fakten gehabt. Maßgebend seien somit die Laufbahndaten des Kandidaten sowie die Stellungnahme seines Vorgesetzten gewesen. Aufgrund der Akten ergebe sich jedenfalls keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts oder des Alters. Der Frauenförderungsplan komme nur zur Anwendung, wenn der Bewerber und die Bewerberin in allen Bereichen eine gleichwertige Eignung aufweisen, dies sei jedoch bei A und B nicht der Fall gewesen, B sei nach den Laufbahndaten fachlich besser qualifiziert.

Der Dienstgebervertreter betonte, dass B im SPK ... und seit ... im LKA kriminaldienstliche Aufgaben wahrnehme, „reine“ LKA-Zeiten habe er sogar mehr als die Antragstellerin, die für ... Jahre ihre Tätigkeit im LKA unterbrochen habe und im LVT gewesen sei.

A replizierte, dass sie aber um ... Jahre länger im LKA (gewesen) sei, was die LPD einen „Hauch“ genannt habe. Im ...bereich sei sie um ein Jahr länger tätig gewesen (gewesen). Der Dienstgebervertreter zählte daraufhin die Laufbahndaten des B im Kriminaldienst auf, worauf A bemerkte, dass auch ihre nicht im Kriminalbereich versehenen Dienste kriminalpolizeiliche Tätigkeiten beinhaltet hätten.

Auf die Frage nach ihren einschlägigen Fortbildungen antwortete A, sie habe „Learning-by-doing“ betrieben. Es sei jedenfalls vom Dienstgeber nie darauf hingewirkt worden, dass sie irgendwelche Fortbildungen mache.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. aufgrund des Alters 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.

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 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

A begründete ihren Antrag im Wesentlichen damit, dass ihr ein um zirka ... Jahre dienstälterer Kollege vorgezogen worden sei, obwohl er viel weniger Erfahrung im kriminalpolizeilichen Bereich gehabt habe und sie um ein Jahr länger im EB X tätig gewesen sei. Im LKA habe sie ... Jahre länger Dienst versehen als B. Im Auswahlverfahren sei die Erfüllung der fachlichen und persönlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes durch sie und ihren Mitbewerber nicht ausschließlich nach objektiven Kriterien geprüft worden, sondern habe die LPD X subjektive Merkmale wie Charaktereigenschaften herangezogen, obwohl die Ausschreibung keine solchen Beurteilungskriterien beinhaltet habe. Es habe auch nie Beschwerden über ihre Arbeitsweise oder ihren Umgang mit Kolleginnen und Kollegen gegeben, weder von Seiten ihres Vorgesetzten, noch von anderen Bediensteten.

Die für die Ausübung der Funktion erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sind an der Ausbildung und an der bisherigen beruflichen Laufbahn der Bewerberinnen und Bewerber zu messen. Der Vergleich hinsichtlich der Erfahrungen von A und B im (kriminal)polizeilichen Bereich ergibt Folgendes:

A trat mit ... in den Exekutivdienst ein, seit ... war sie dienstführende Beamtin.

B trat mit ... in den Exekutivdienst ein, seit ... war er dienstführender Beamter.

Der Bewerber hatte somit um ... Jahre längere Erfahrungen im Exekutivdienst, hinsichtlich der Erfahrungen als Dienstführende bestand kein Unterschied.

Laut Angabe der Antragstellerin im Laufbahndatenblatt habe sie von „... - ...“ in der ... (...) des LKA ... Aufgaben im Bereich der ... wahrgenommen. In der „Bewerber/-innen-Übersicht“ der Behörde ist diese Tätigkeit nicht verzeichnet, es handelt sich um eine Dienstzuteilung in

der Zeit der Antragstellerin als eingeteilte Beamtin der PI ... Weiters ist im Laufbahndatenblatt für den Monat ... eingetragen: „Kriminaldienst (Zuteilung ...)“. Für die Zeiträume „... – ...“ und „... - ...“ (Beginn des GAL für die VwGr E2a im ...) gab A an, ...ermittlerin im Rahmen von Sonderkommissionen „...“ und „...“ in den Landeskriminalämtern X und ... gewesen zu sein. Diese Stationen kommen in der „Bewerber/-innen-Übersicht“ ebenfalls nicht vor, angeführt ist nur eine Dienstzuteilung vom „... - ...“ zum LKA ..., ... Auf der Basis des Laufbahndatenblattes ergibt sich somit - bis zum Beginn des GAL für die VwGr E2a - eine kriminaldienstliche Tätigkeit in einem LKA im Ausmaß von rund ... Jahren, möglicherweise einige Monate mehr, was aber auf der Basis der dem Senat zur Verfügung gestellten Unterlagen nicht feststellbar ist. Nach der Ernennung in die VwGr E2a mit ... war A (laut Laufbahndatenblatt) ...ermittlerin (=...) im LKA X (EB ...), und zwar von ... bis ... und von ... bis ..., das sind ... und ... Monate. Zwischen ... und ..., somit ... Jahre und ... Monate, war sie ...ermittlerin im ... Im ... begann A ihre Tätigkeit als Kriminalfachbearbeiterin in der ... des LKA X im Bereich „...“. Diese Tätigkeit übte sie bis zur Bewerbung um die gegenständliche Planstelle (...) mit einer Unterbrechung von ... Monaten im Jahr ..., in denen sie dem ... als Sachbearbeiterin in der SOKO „...“ zugeteilt war, aus, somit ... Jahre und ... Monate.

Somit ergeben sich insgesamt - auf der Basis des Laufbahndatenblattes - zum Zeitpunkt der Bewerbung rund ... Jahre im Kriminaldienst, wobei die Verwendung als dienstführende Beamtin ... Jahre betrug. In dieser Zeit versah die Beamtin ... Jahre und ... Monate im LKA Dienst, davon ... Jahre und ... Monate im Bereich X.

B war vor seiner Ernennung in die VwGr E2a im ... Beamter des SPK ..., im Jahr ... war er ... Monate (...) der ... beim LKA X dienstzugeteilt (im „...“). Seit ... war er - laut Laufbahndatenblatt - durchgehend im LKA (...) tätig, und zwar bis ... im EB „...“ und ab ... im Bereich „...“. Somit war er zum Bewerbungszeitpunkt (...) insgesamt ... Jahre und ... Monate im Kriminaldienst tätig, und zwar ausschließlich im LKA X, davon ... Jahre und ... Monate im Bereich ...

Im Ergebnis hatte somit A gegenüber B um rund ... Jahre mehr Erfahrung in der kriminalpolizeilichen Arbeit, B konnte allerdings eine um ... Jahre längere Dienstzeit in der ... des LKA X und eine geringfügig (... Monate) längere Tätigkeit im ...bereich vorweisen. Die Darstellung der Antragstellerin, sie sei um ein Jahr länger im ...bereich tätig gewesen, kann anhand der dem Senat vorgelegten Unterlagen nicht nachvollzogen werden.

In ihrem Antrag und in ihrer Replik auf die Stellungnahme der LPD X führte A aus, seit ... ausschließlich im Kriminaldienst tätig zu sein, und sie begründete diese Behauptung damit, dass sie auch als Beamtin der PI ... kriminalpolizeiliche Amtshandlungen durchgeführt habe. Dazu hält der Senat fest, dass, auch wenn die Tätigkeit an einer PI auch kriminalpolizeiliche Tätigkeiten beinhaltet, diese den kriminalpolizeilichen Ermittlungstätigkeiten in den dafür

eingesetzten Landeskriminalämtern nicht gleichzuhalten sind. Außerdem wäre bei Einbeziehung der PI-Tätigkeit in die Beurteilung der Eignung für die gegenständliche Planstelle auch Bs Dienst im SPK bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass die von der Antragstellerin ins Treffen geführten kriminalpolizeilichen Tätigkeiten vor dem Jahr ... nicht als dienstführende Beamtin durchgeführt wurden.

Zusammengefasst ist auf der Basis der Unterlagen kein für die stellvertretende Gruppenführung im EB X gravierendes „Plus“ an Kenntnissen und Erfahrungen von A gegenüber B auszumachen.

Was Führungserfahrungen betrifft hielt der Leiter der ... des LKA X fest (vgl. Seite 6), dass B bei Abwesenheit des Gruppenführers oder dessen Stellvertreters die Gruppe geleitet habe. Die Antragstellerin behauptete nicht, Stellvertretungstätigkeiten wahrgenommen zu haben, sie sprach in ihrer Replik auf die Stellungnahme der LPD X lediglich von Unterstützung des Gruppenleiters.

Ein nennenswerter „Vorsprung“ der Bewerberin gegenüber dem Bewerber ergibt sich auch nicht nach den absolvierten Fortbildungen. Hinsichtlich der Englischkenntnisse ist ein „Plus“ der Antragstellerin gegeben. Der Umstand, dass A bereits ... Jahre nach Beginn ihrer exekutivdienstlichen Tätigkeit die Grundausbildung für die VwGr E2a absolvierte, spricht für ihre aktive Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsfunktion.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass jedenfalls hinsichtlich der fachlichen Eignung auch kein Defizit von A im Vergleich zu B feststellbar ist.

Der Leiter der ... des LKA X begründete seine Präferenz für B auch nicht mit fachlichen Argumenten, sondern mit einem Defizit der Bewerberin was die Dienstauffassung betreffe – sie übernehme Aufgaben fallweise sehr widerwillig, es mangle ihr an Eigeninitiative (vgl. Seite 4) und sie habe Defizite im sozialen Bereich. Ihre Kommunikation lasse jede Wertschätzung der Kollegenschaft vermissen, sie verhalte sich im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen abfällig. In der Senatssitzung brachte der Leiter der ... des LKA X zusätzlich eine despektierliche und vulgäre Äußerung von A über ihren Vorgesetzten („... blade Sau ...“) vor (vgl. Seite 9).

Dieses Vorbringen war insofern glaubwürdig, als es im Allgemeinen Vorgesetzten schwerfällt, derartige Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach außen zu tragen und sich damit in einem schlechten Licht erscheinen zu lassen. Die in der Senatssitzung dargelegte Ausdrucksweise wurde auch in der schriftlichen Beurteilung der Bewerberin durch den Leiter der ... des LKA X (im Besetzungsvorschlag) nicht erwähnt. Für den Senat besteht letztlich auch deshalb kein Grund, den Vorbehalt des Vorgesetzten gegen seine Mitarbeiterin in Zweifel zu ziehen, weil diese die vorgehaltene Äußerung nicht sehr überzeugend bestritt, die Verwendung des Wortes „blad“ gab sie offensichtlich aufgrund der Nachvollziehbarkeit der Behauptung zu.

Der Antragstellerin kann auch nicht zugestimmt werden, dass in die Eignungsbeurteilung „Charaktereigenschaften“ einbezogen worden wären, die laut Ausschreibung kein Beurteilungskriterium hätten sein dürfen. § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 definiert als ein Ernennungserfordernis „die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind ...“, und auf dieses Erfordernis wurde auch in der Ausschreibung des Arbeitsplatzes hingewiesen (vgl. Seite 5). Der Aspekt der Eignung in persönlicher Hinsicht beinhaltet zweifellos auch das Verhalten, den Umgangston und das Auftreten im Dienst im Allgemeinen und gegenüber Vorgesetzten im Besonderen. Die Tätigkeit im Ermittlungsbereich „X“ macht vermutlich einen höflichen und respektvollen Umgang mit Anderen, seien es nun Parteien oder Kollegen und Kolleginnen, nicht gerade einfach, und es ist daher die Pflicht der Dienstbehörde, für eine Führungsfunktion eine Person auszuwählen, deren soziale Kompetenz jener einer verantwortungsbewussten und sich ihrer Vorbildwirkung bewussten Führungskraft entspricht. Die LPD konnte mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen, dass B diese Anforderung eher erfüllt als die Antragstellerin.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum stellvertretenden Gruppenführer im Ermittlungsbereich X der ... beim LKA X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 GIBG bzw. des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Wien, August 2022