

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.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass der Vorschlag des Landespolizeikommandos (LPK) für X, die Planstelle „Leiter/Leiterin der ...Stelle“ mit B zu besetzen, eine Diskriminierung der Antragstellerin 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 X, die Planstelle „Leiter/Leiterin der ...-Stelle“ mit B zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag, eingebracht von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, C; im Bundesministerium für Inneres (BMI) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Dem Antrag war die Begründung des LPK X für den Besetzungsvorschlag angeschlossen. Sie lautete: „Der Beamte ist bereits seit 19.. E1 Beamter und steht seit diesem Zeitpunkt auf Bezirksgendarmerie- bzw. Bezirkspolizeikommandoebene in Verwendung und ist somit mit den Agenden des sensiblen Außendienstbereiches bestens vertraut.

Seit dem Jahr ... ist er Kommandant des BPK (BGK) Y und hat in diesem Grenzbereich den EU Beitritt der ... Nachbarn und vor allem die Schengenerweiterung unmittelbar miterlebt, wobei er in vorzüglicher Weise die Geschicke dieses Bezirkes leitete. Dabei sollte nicht unerwähnt bleiben, dass es in diesen turbulenten Zeiten extrem viele illegale Grenzübertritte gab und die BeamtInnen in B einen starken Rückhalt hatten. Da die Schlepperbanden ihr kriminelles Verhalten immer weiter in Richtung ... des Bundesgebietes verlagerten, galt es die richtige Taktik zu wählen, um die Grenze abzusichern bzw. auch im Hinterland entsprechend zu agieren. Kurzfristig mussten im Personalbereich Umsystemisierungen vorgenommen werden, um die Schlagkraft der Exekutive aufrecht zu erhalten bzw. zu erhöhen. Dabei war das LPK (LGK) auf das Beurteilungsvermögen des BPKdten angewiesen, der diese Aufgabe souverän meisterte.

Im Jahr ... wurde die ehemalige Zollwache von der Gendarmerie übernommen, auch hier war dieser sensible Grenzbezirk neuerlich im großen Ausmaß betroffen. B bewältigte auch diese neue Herausforderung souverän und er wird mittlerweile auch von diesen „neuen“ Kollegen als Vorgesetzter geschätzt, der sich auch immer Zeit für Probleme nimmt und stets mit Rat und Tat zur Seite steht, allerdings auch jenes Durchsetzungsvermögen aufweist, um unpopuläre Maßnahmen problemlos und rasch umsetzen zu können.

Gerade dieses Erfahrungspotential im exekutiven Außendienst in Verbindung mit seinen persönlichen Fähigkeiten prädestiniert ihn geradezu ideal für den Aufgabenbereich der ...stelle.

Zahlreiche absolvierte SIAK Seminare (Polizeitaktische Maßnahmen, Stressbewältigung, Beschwerden, SPG, Krisen Einsatzmanagement, Führungsinstrumentarien, Medien u. Öffentlichkeitsarbeit, Einsatzbearbeiter, etc) qualifizieren ihn zusätzlich.“

Bezüglich A war ausgeführt: „A wird als sehr gute Beamtin beschrieben, die zweifellos auch für diese Funktion geeignet wäre, allerdings kann sie nicht jenes Erfahrungspotential im exekutiven Außendienst vorweisen, das B auszeichnet.

Die Beamtin übt seit beinahe 5 Jahren die Funktion der stellvertretenden Leiterin der ...abteilung aus. Sie verrichtet die Tätigkeit zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Während der Abwesenheit des Leiters führte sie die Abteilung anstandslos. Aus der Sicht des Abteilungsleiters ist A für eine Führungsposition geeignet. Sie agiert konsensorientiert, setzt aber bei Notwendigkeit auch unpopuläre Maßnahmen. Durch die Aufgabenvielfalt der ...abteilung steht sie mit vorgesetzten und nachgeordneten Dienststellen sowie diversen Behörden und Institutionen laufend in Kontakt. Aufgrund ihrer offenen, zuvorkommenden und freundlichen Art kann dieser Umgang als sehr gut beschrieben werden.

A gilt, besonders für die weiblichen Bediensteten, als verlässliche Ansprechstelle bei den unterschiedlichsten Problemstellungen.

Die Beamtin ist ehrgeizig und hoch motiviert, ihr Wissen und ihre Kenntnisse zu erweitern und nimmt die angebotenen Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten mit Eifer an. Sie hat sich dadurch einen bemerkenswerten Wissensstand erworben, der ihr besonders im Rahmen ihrer jetzigen Tätigkeit als stellvertretende Leiterin der ...abteilung zu Gute kommt.

A ist Mitglied der Auswahl- und Prüfungskommission sowie der E2a-Grundausbildung. Weiters agiert sie als Koordinatorin des BM.I – Projekts „...“. Ebenso hat die Beamtin die Ausbildung zum „Testleiter für ...“ und den ... Führungskräftelehrgang des BM.I absolviert. Sie nahm auch an internationalen Seminaren und Schulungen teil.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass A für die gegenständliche Funktion sicherlich geeignet ist, jedoch fehlen ihr die für die angestrebte Funktion als Leiterin der ...stelle unabdingbaren Kenntnisse der bezughabenden Vorschriften und Abläufe im exekutiven Außendienst, wie sie B in den verschiedensten Funktionen erwerben bzw. sich aneignen konnte.“

C gab zum Besetzungsvorschlag eine Stellungnahme ab. Sie führte aus, sie könne sich der Entscheidung nicht anschließen und begründete dies wie folgt: „Seitens des Dienstgebers wird B v.a. aufgrund seiner Außendienst Erfahrung der Vorzug gegeben. ...

Wenngleich weder an einer Qualifikation von B für diese Position noch an seiner weitaus höheren Außendienst Erfahrung gerüttelt werden kann, kann der für die Dienstgeberentscheidung massgebliche Grund zugunsten B keinesfalls sachlich nachvollzogen werden. Die Leitung der ...abteilung bedingt v.a. Führungskompetenz, administrativ-ökonomischer Fähigkeiten und Kenntnisse einschlägiger Vorschriften, wie auch der KLR. Zuletzt genannte Kenntnisse und das Arbeiten mit Leistungskennzahlen dürften mangels praktischer Erfahrungen bei keiner/m MitbewerberIn gegeben sein. Soweit überhaupt mit Leistungskennzahlen im Zuständigkeitsbereich des LPK schon gearbeitet wird, dann eher auf LPK-Ebene und nicht auf BPK-Ebene.

Daher ergeben sich realistischerweise allf. diesbezügliche Berührungs- und Erfahrungspunkte eher bei MitbewerberInnen aus dem LPK-Bereich.

Kritisiert und nicht mitgetragen wird auch neben der Überbewertung der Außendienst Erfahrung für diese Funktion und das Herausstreichen der Fähigkeiten von B, dass jene nachweislichen Qualifikationen, die zugunsten von A sprechen würden, nicht angeführt und somit keinerlei Wertung unterzogen wurden, wie

- langjährige Zentralstellenerfahrung sowohl im LPK X als auch BM.I.-GZK u.a. auch mit praktischen Erfahrungen hins. Erlassung von LPK-Befehlen, Informationsmanagement, komplexen Aufgabenstellung udgl.
- Absolvierung des Führungskräftelehrganges oder
- Koordination von exekutiven Einsätzen i.R. von langjährigen regelmäßigen Journaldienstleistungen,

Kriterien, die für die angestrebte Funktionseignung wesentlich sind und vom Mitbewerber B nicht nachgewiesen werden können.

Seitens der Gefertigten wird daher sogar von einer besseren Eignung von A Birgit für diesen konkreten Arbeitsplatz ausgegangen.“

Das BMI übermittelte am ... eine Stellungnahme zum Antrag, sie lautete:

- „1. Alle Bediensteten, die sich aus dem LPK-Bereich um die gegenständliche Funktion beworben haben, wurden von der Kommandoführung des LPK X unter Heranziehung der gleichen Kriterien einer Beurteilung unterzogen.
2. Grundlage für die letztendlich getroffene Entscheidung waren nicht nur die eingebrachten Bewerbungsschreiben und Laufbahndaten, sondern auch die jahrelangen Erfahrungen der Kommandoführung des LPK X in der Zusammenarbeit mit der Bewerberin bzw. den Bewerbern.
3. Selbst das Frauenförderungsgebot, das selbstverständlich in die Entscheidungsfindung Eingang fand, führte zwar zu einer geringfügigen Verringerung des bis dahin deutlichen Vorsprunges der männlichen Mitbewerber, eine gleichwertige oder gar bessere Beurteilung von A ist im Gegensatz zur schriftlichen Darstellung der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht zu vertreten. Hinsichtlich der vorgebrachten erforderlichen Führungskompetenz darf ausgeführt werden, dass B seit dem Jahr ... die Position des Kommandanten des Bezirksgendarmeriekommandos bzw. Bezirkspolizeikommandos Y zur vollsten Zufriedenheit der Führung des Landespolizeikommandos für X ausübt und damit unmittelbarer Vorgesetzter (Dienst- und Fachaufsicht) von rund ... Bediensteten ist. A ist zwar mit der Dienstaufsicht über eine größere Anzahl von Bediensteten be-

traut, dies aber ausschließlich in stellvertretender Funktion. Sowohl A, als auch B, verfügen aufgrund ihrer jahrelangen Erfahrung und Verwendungen im Exekutivbereich über Kenntnisse jener einschlägigen Vorschriften, die für die Wahrnehmung der ausgeschriebenen Funktion erforderlich sind. Ähnlich verhält es sich mit administrativ-ökonomischen Fähigkeiten, allerdings mit der Einschränkung, dass diese gerade bei einer Führungskraft mehr gefordert sind, als vergleichsweise bei einer stellvertretenden Funktion.

4. Es ist zutreffend, dass keinem Bediensteten die Möglichkeit geboten wurde, mit Leistungskennzahlen zu arbeiten; das liegt ... daran, dass das BM.I gerade dabei ist, die elektronische Dienstdokumentation (EDD) nach einem erfolgreichen Probetrieb auch in den anderen Bundesländern umzusetzen.
5. ...
6. Für die Bekleidung der ausgeschriebenen Funktion wird ein möglichst breit gestreutes Fachwissen aller relevanten Vorschriften als erforderlich erachtet. Zum Argument der Zentralstellenerfahrung ist in diesem Zusammenhang zu bemerken, dass bei Verwendungen in der Zentralstelle auf bestimmte Fachgebiete abgestellt wird. Im Gegensatz dazu umfasst die Verwendung bei einem Bezirks- bzw. Stadtpolizeikommando das gesamte Spektrum des Exekutivdienstes sowie zahlreiche Verwaltungsaufgaben und erfordert somit umfassendes Wissen/umfassende Erfahrung in der Breite.
7. Dem von A vorgebrachten Argument der Koordination von exekutiven Einsätzen im Rahmen von langjährigen regelmäßigen Journaldienstleistungen ist zu entgegnen, dass B aufgrund der Tatsache, Einsätze als Kommandant des Bezirkspolizeikommandos Y unmittelbar vor Ort zu leiten, größere Kompetenz in Hinblick auf die Leitung/Koordination exekutiver Einsätze zuzubilligen ist.
8. B führt seit vielen Jahren nicht nur die unmittelbaren Mitarbeiter in der eigenen Dienststelle (BGK/BPK), sondern zahlreiche Dienststellenleiter des Verwaltungsbezirkes Y sehr erfolgreich.
9. Als Bezirks(gendarmerie-)polizeikommandant ist es u.a. eine wesentliche Aufgabe, die Tätigkeiten/Belastungen der einzelnen Dienststellen seines Bereiches laufend zu analysieren und die notwendigen personellen und infrastrukturellen Maßnahmen in die Wege zu leiten; im Wesentlichen war das vor der Zusammenlegung der Wachkörper über den Tätigkeitsnachweis bzw. die Kriminal- sowie Verkehrsunfallstatistik möglich, nunmehr über viele andere EDV-Applikationen (u.a. Sicherheitsmonitor, Kriminal-, Verkehrsunfallstatistik). Insofern verfügt er bereits – auf Bezirksebene – über entsprechende Erfahrung mit „Kennzahlen“. Gestützt auf diese Analysen waren/sind sicherheitsdienstliche Schwer-

punktsetzungen von ihm vorzunehmen, gepaart mit der Ressourcensteuerung (Personaleinsatz, Überstundenpunkte). Dies war einer der wesentlichen Gründe, warum die Erfahrung im exekutiven Außendienst für die Funktion des Leiters der ...stelle eine zentrale Rolle spielt.

Der Vorwurf/Hinweis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliege, kann aufgrund der obigen Ausführungen nicht nachvollzogen werden. Ein anderslautender Vorschlag würde eine Benachteiligung eines anderen Bewerbers (hier: B) darstellen.“

Der Stellungnahme war die Interessent/innensuche für die Planstelle angeschlossen. In dieser war lediglich festgehalten, dass sie allen in Betracht kommenden E1-Bediensteten zur Kenntnis zu bringen sei, die Bewerber und Bewerberinnen ein Laufbahndatenblatt (Muster) vorzulegen und die Zwischenvorgesetzten zu den Bewerbungen Stellung zu nehmen hätten. Der Aufgabenbereich und die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten waren nicht beschrieben.

Der Stellungnahme waren weiters die Bewerbungen von A und B angeschlossen.

B führte im Wesentlichen aus, er leite derzeit einen BPK-Bereich mit ... Planstellen und fühle sich aufgrund seiner Erfahrungen ... ohne Weiteres in der Lage, auch die Aufgaben der ...-Stelle bestens wahrzunehmen. Er verfüge über ausreichende Kenntnisse bzw. Fähigkeiten im Umgang mit Behörden und Institutionen, im Managementbereich und über die für diese Aufgabe notwendigen Vorschriften.

Aus dem angeschlossenen Laufbahndatenblatt geht hervor, dass B seit ... E1-Bediensteter und seit ... Bezirkspolizeikommandant des Bezirkspolizeikommandos Y ist. Dem Laufbahndatenblatt sind weiters die absolvierten (berufsbegleitenden und sonstigen) Fortbildungen sowie die Vortragstätigkeiten und die Mitwirkung von B an Projekten bzw. Großeinsätzen zu entnehmen.

A führte im Wesentlichen aus, dass sie sich seit ihrer Tätigkeit im BMI im Referat für ... mit der Auswertung statistischer Zahlen und Datenquellen befasse. Dabei seien ihr ihre schulische Ausbildung und ihre Tätigkeit in der Buchhaltung eines Geldinstitutes zugute gekommen. Als stellvertretende Leiterin der ...abteilung habe sie fast täglich mit Tabellen, Evidenzen und der Auswertung von Daten zu tun.

Der Leiter der ...abteilung führte zur Bewerbung von A aus, sie verrichte ihre Tätigkeit bis dato zu seiner Zufriedenheit. Sie habe sich durch ihre bisherigen Verwendungen einen tadellosen Überblick über die Arbeitsabläufe in den unterschiedlichsten Bereichen verschaffen können. In ihrer Eigenschaft als stellvertretende Leiterin der

...abteilung sei ihr – zumindest die vorübergehende - Leitung einer Dienststelle durchaus vertraut. Zweifellos könne A eine Führungsposition ausüben. Durch die vielfältigen Aufgaben der ...abteilung sei ihr der Kontakt mit nachgeordneten und vorgesetzten Dienststellen, diversen Behörden sowie Privatpersonen und – institutionen nicht fremd. Die Bewerberin scheue nicht davor zurück, gegen Missstände vorzugehen. Auf der anderen Seite würden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihr stets eine kompetente Ansprechpartnerin finden. Grundsätzlich sei ihr Handeln vom sogenannten kooperativen Führungsstil geprägt. Zusammenfassend könne ihre Bewerbung für die Funktion der Leiterin der ...-Stelle nur befürwortet werden.

Dem angeschlossenen Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A nach ihrer Tätigkeit als dienstführende bzw. leitende Beamtin im ... des BMI, als stellvertretende Leiterin des Referates für ..., am ... zum LGK X versetzt worden ist. Seit ... ist sie stellvertretende Leiterin der Personalabteilung des LPK X. Im Laufbahndatenblatt sind weiters die diversen (berufsbegleitenden und sonstigen) Fort- bzw. Ausbildungen angeführt sowie die Mitwirkung an Projekten und die Vortragstätigkeiten.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... stellte die Antragstellerin ihre berufliche Laufbahn dar. Ergänzend führte sie aus, dass die ...abteilung ... Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasse, die sie gemeinsam mit Abteilungsleiter führe. In ihrer Stellvertretungsfunktion gestalte sie auch „Befehle“ des Landespolizeikommandanten. Seit das SAP eingeführt sei, sei sie eine von zwei Key-Userinnen. Das wirtschaftliche Verständnis, das sie in der HAK vermittelt bekommen habe, könne sie in diesem Bereich einsetzen. Aufgrund des breiten Spektrums an Aufgaben, die sie in der ...abteilung erledige, glaube sie für die Leitung der ...stelle geeignet zu sein. Sie habe sich im Laufe ihrer Berufslaufbahn viele Kenntnisse und Fähigkeiten angeeignet, aber ihre Leistungen seien nicht ausreichend gewürdigt oder bewertet worden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, das Argument, dass B als Führungskraft im administrativ-ökonomischen Bereich mehr Erfahrung habe als A aufgrund ihrer Stellvertretungsfunktion, sei ihrer Meinung nach nicht überzeugend, da ein Bezirkspolizeikommandant nicht für das gesamte Bundesland verantwortlich sei. Auch das Argument, dass A nur in einigen Fachbereichen gearbeitet habe, also nicht über ein so breit gestreutes Wissen verfüge, sei nicht zutreffend. Gerade aufgrund ihrer Tätigkeit im BMI sei A für die Leitung der ...stelle „prädestiniert“. Die ...stelle sei ein

Instrument zur Führungsunterstützung, die wesentlichste Aufgabe sei die Gewinnung und Sichtung, Analyse und Auswertung aller zur Verfügung stehenden Daten und Informationsquellen, um die Erreichung der vorgegebenen Kommandoziele zu überwachen. Die Voraussetzungen für die Erfüllung dieser Aufgaben bringe A aufgrund ihrer Tätigkeit in der Zentralstelle mit, sie sei in der Lage, strategische Überlegungen anzustellen. Besondere Außendienst Erfahrungen seien weder der OGO-LPK zu entnehmen, noch in der Interessent/innensuche gefordert gewesen. Wenn man diese – nicht erforderliche – Außendienst Erfahrung weglasse, sei klar, dass A besser geeignet sei als B.

Die Vorsitzende stellte die Frage, woher die Bewerber und Bewerberinnen die Anforderungen für die Leitung der ...stelle gekannt haben, da sie aus der Interessent/innensuche nicht hervorgehen.

Z antwortete, potentielle Bewerber und Bewerberinnen würden die Aufgabenstellung und die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen kennen und auch die OGO. Die Bewerberinnen und Bewerber seien vom Landespolizeikommandanten und von ihm nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ bewertet worden. Das Ministerium müsse seine Zustimmung zum Ernennungsvorschlag geben. Die Eignung von A sei unbestritten, aber B sei der bestgeeignete Bewerber. Der Exekutive Außendienst sei eine wesentliche Voraussetzung für die Funktion. B habe lange Jahre als Bezirkskommandant viele Bedienstete zu führen und sehr viel mit Ressourcensteuerung zu tun gehabt. Das sei ein wesentliches Argument für ihn gewesen, aber nicht der einzige Aspekt. Man habe die Bewerberin und den Bewerber über Jahre hindurch beobachtet, B habe im Gesamtbild gesehen Vorteile. Dass das Geschlecht bei der gegenständlichen Personalentscheidung keine Rolle gespielt habe, könne man schon daran erkennen, dass A stellvertretende ...abteilungsleiterin geworden sei, obwohl es Widerstände der Personalvertretung gegeben habe. Die Behörde habe es als wesentlich erachtet, eine Frau in eine Führungsposition zu bringen.

Auf den Hinweis, dass aber B nur Erfahrungen in einem Bezirk und nicht im gesamten Bundesland habe, führte Z aus, dass B nicht nur in einem Bezirk, sondern in vielen Bereichen tätig gewesen sei. Er sei – was aber auch auf A zutrefte – auch im Schulungsbereich tätig und bekomme dadurch einen landesweiten Überblick. Es sei im Übrigen nicht an ihm gelegen, dass er bisher nicht auf Landesebene tätig sein habe können. Er habe schon bei der Wachkörperreform „auf die Landesebene wol-

len“, aber aufgrund der Reduktion von Planstellen im Führungsbereich sei das nicht möglich gewesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wies darauf hin, dass die wesentliche Frage die sei, welche Kenntnisse und Fähigkeiten tatsächlich für die Leitung der ...stelle erforderlich seien und inwiefern der bevorzugte Bewerber die Aufgaben besser erfüllen könne als die Bewerberin.

Z antwortete, der Leiter oder die Leiterin müsse „hoch engagiert“ sein, müsse Zusammenhänge erkennen können, müsse Lösungsvorschläge unterbreiten können, damit die Behörde entsprechend steuern könne, er oder sie müsse in der Analyse sehr gut sein. Wesentlich sei, dass man die Zusammenhänge an den Basisdienststellen gut kenne. Das größere Engagement und die größere Erfahrung hätten für den Bewerber gesprochen.

Auf die Frage von der Gleichbehandlungsbeauftragten, worin das „größere Engagement“ von B liege, antwortete Z, er wolle nicht näher darauf eingehen, da er nicht glaube, dass Aussagen über das Engagement im Einzelnen der Sache dienen könnten. Es habe jedenfalls in der Vergangenheit das eine oder andere Signal gegeben, dass man in dem einen oder anderen Fall ein bisschen mehr erwarten würde.

Auf die Frage, aus welchem Grund die Außendienst Erfahrungen von B für die Leitung der ...stelle größeres Gewicht haben als die Zentralstellenerfahrung von A, antwortete Z, es mache nicht viel Sinn, die einzelnen Komponenten gegeneinander abzuwiegen. Die Eignungen seien in einer Gesamtschau zu sehen. Er und der LPK-Kommandant würden die Bediensteten ziemlich gut kennen, sie hätten ein gutes Gespür dafür, an welchen Stellen sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verwenden können. Man habe die Für und Wider abgewogen. Zu erwähnen sei auch, dass, wenn A nun die angestrebte Stelle bekommen sollte, es ein Defizit in der ...abteilung gebe, nämlich vor allem im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen.

Auf die Frage, ob es die ...stelle schon gegeben habe, oder ob sie neu geschaffen worden sei, antwortete Z, die Stelle gebe es schon seit einiger Zeit, es habe sich aber um eine „nicht gelebte Stelle“ gehandelt. Das hänge mit der Polizeireform zusammen. Nach dieser seien durchwegs Führungsfunktionäre die keine Planstelle bekommen haben in die ...stelle gekommen. Es habe sich um eine „Notlösung“ gehandelt (Anmerkung: Z nannte drei Bedienstete). Als weiterer Mitarbeiter neben dem Lei-

ter der ...stelle habe ein freigestellter Mitarbeiter der ...abteilung fungiert. Nach Probebetrieben in zwei Bundesländer sollte die ...stelle mit Mai oder Juni tatsächlich funktionieren, dann müsse die Stelle „verstärkt“ werden.

Auf die Anmerkung, dass es bemerkenswert sei, dass sich eine Führungskraft, die ca. ... Bedienstete zu führen habe, um eine Stelle bewerbe, an der nur ein Mitarbeiter zu führen sei, führte Z aus, dass die ...stelle besser bewertet sei, nämlich mit E1/6. Zu beachten sei auch, dass aufgrund der Schengenerweiterung der Bezirk Y deutlich an Personal verlieren werde, was wiederum eine Bewertungsfrage aufwerfen könnte. Es sei also durchaus möglich, dass der jetzige Arbeitsplatz von B unter die Funktionsgruppe 4 fallen werde.

Auf die Frage, ob geplant sei, die ...stelle mit mehr Kompetenzen und mit mehr Personal auszustatten, antwortete Z, davon gehe er aus, das LPK habe aber nicht die Kompetenz dazu, es habe nämlich keine Planstellen für diese Stelle.

Auf die Frage, weshalb bezüglich A eine Beurteilung des Vorgesetzten vorliege und eine solche bezüglich B fehle, antwortete Z, dass der unmittelbare Vorgesetzte von B der Landespolizeikommandant von X sei. Dessen Beurteilung sei in den Einteilungsvorschlag miteingeflossen.

Auf die Frage, ob die Beurteilung des Abteilungsleiters auch in die Beurteilung von A eingeflossen sei, antwortete Z, selbstverständlich, außerdem würden er und die Bewerberin Tür an Tür arbeiten, die Entscheidung wäre nicht anders ausgefallen, wenn es die Beurteilung von ... nicht gegeben hätte. Hätte er eine andere Sicht der Dinge gehabt als der Abteilungsleiter, wäre das dokumentiert worden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte abschließend aus, dass jedes Bundesland eine ...stelle habe. Für die ...stelle in X gebe es keine Arbeitsplatzbeschreibung. Sie habe eine Arbeitsplatzbeschreibung eines anderen LPK herausgesucht, die Arbeitsplatzbeschreibungen dürften ja von Bundesland zu Bundesland nicht wesentlich voneinander abweichen. Davon, dass man besondere Außendienstertfahrungen haben müsste, sei in dieser Arbeitsplatzbeschreibung nicht die Rede. A habe die geforderten Kenntnisse und auch das Basisdienststellenwissen. Gerade in einer Personalstelle wisse man von der Basis eine ganze Menge.

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 den gegenständlichen 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 40% 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.

Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist anhand der mit dem Arbeitsplatz bzw. der Funktion verbundenen Aufgaben zu prüfen. Aus den Aufgaben ergeben sich die Fähigkeiten und Kenntnisse, die die Bewerberinnen und Bewerber vorweisen müssen. In der Regel werden diese Fähigkeiten und Kenntnisse als zu erfüllende Voraussetzungen in der Ausschreibung oder in der Interessent/innensuche genannt. Dies war bei der gegenständlichen Interessent/innensuche nicht der Fall. Laut Z kannten die potentiellen Bewerber und Bewerberinnen die Aufgabenstellung und die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen „und auch die OGO“.

Das Hauptargument des LPK X für die Betrauung (oder Ernennung) von B mit der Funktion des Leiters der ...stelle ist dessen Außendienst Erfahrung. Im Besetzungsvorschlag ist davon die Rede, dass B mit den Agenden des „sensiblen Außendienst-

bereiches“ bestens vertraut sei, dass er als Kommandant des BPK (BGK) Y den EU Beitritt der ... Nachbarn und die Schengenerweiterung „unmittelbar miterlebt“ und „in vorzüglicher Weise die Geschicke dieses Bezirkes“ geleitet habe, dass es galt, die richtige Taktik gegen Schlepperbanden zu wählen und Umsystemisierungen vorzunehmen, um die Schlagkraft der Exekutive aufrecht zu erhalten. Inwiefern diese Erfahrungen für die Leitung der ...stelle qualifizieren, ist dem Besetzungsvorschlag nicht zu entnehmen. Auch anhand der Stellungnahme des BMI zum Antrag von A kann der Senat nicht nachvollziehen, inwiefern Außendienst Erfahrungen für die Leitung der ...stelle wesentlich sein sollen. Die Ausführungen des BMI, dass B die Tätigkeiten/Belastungen der Dienststellen seines Bereiches laufend mittels (früher) Tätigkeitsnachweis bzw. Kriminal- sowie Verkehrsunfallstatistik und (heute) diversen EDV-Applikationen zu analysieren hatte bzw. habe und er gestützt auf diese Analysen sicherheitsdienstliche Schwerpunkte setzte und er „insofern“ über Erfahrungen mit „Kennzahlen“ verfüge usw. sind in keiner Weise geeignet, die angeblich für die Leitung der ...stelle wesentliche Erfahrung im exekutiven Außendienst plausibel zu machen.

Ebenso wenig wie die Ausführungen des BMI stellen Z's Ausführungen, B habe als Bezirkskommandant viele Bedienstete zu führen und sehr viel mit Ressourcensteuerung zu tun, eine plausible Erklärung für die (angeblich) „wesentliche Voraussetzung“ Außendienst Erfahrung dar.

Auch für die Gleichbehandlungsbeauftragte ist die Notwendigkeit von Außendienst Erfahrungen nicht nachvollziehbar. Da die ...stellen in den Bundesländern Instrumente zur Führungsunterstützung sind, und ihre wesentlichste Aufgabe die Gewinnung und Sichtung, Analyse und Auswertung von Daten und Informationsquellen ist, sind die Qualifikationen für die Leitung der ...stellen an diesen Aufgaben zu messen.

Laut der Stellungnahme von C zum Besetzungsvorschlag sind für die Leitung der ...abteilung vor allem Führungskompetenz, administrativ-ökonomische Fähigkeiten und Kenntnisse einschlägiger Vorschriften erforderlich und auch Kenntnisse in der KLR (Kosten- und Leistungsrechnung). Das Vorhandensein von Kenntnissen in der KLR und bezüglich Leistungskennzahlen schloss C mangels Praxis bei allen Bewerberinnen und Bewerbern aus, was in der Stellungnahme des BMI bestätigt wurde.

Das BMI stützte in seiner Stellungnahme zum Antrag sein Argument, B verfüge im Vergleich zu A über mehr Führungskompetenz auf den Umstand, dass die Antragstellerin Führungsaufgaben nur im Falle der Stellvertretung des Abteilungsleiters

wahrnehme. Hinsichtlich der Kenntnisse einschlägiger Vorschriften seien die Bewerberin und der Bewerber gleich zu bewerten. Ähnlich verhalte es sich mit den administrativ-ökonomischen Fähigkeiten, mit der Einschränkung, dass diese bei einer Führungskraft mehr gefordert seien als bei einer stellvertretenden Funktion. Zum Kriterium Führungskompetenz hält der Senat fest, dass es im Hinblick darauf, dass derzeit ein Bediensteter oder eine Bedienstete zu führen und nicht zu erwarten ist, dass der ...stelle in absehbarer Zeit eine größere Anzahl von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zugeteilt wird, wohl keine besondere Rolle spielen kann, ob eine Bewerberin/ein Bewerber laufend oder „nur“ stellvertretend eine „Vorgesetztenfunktion“ ausübt bzw. ausgeübt hat (A war auch stellvertretende Referatsleiterin in der Zentralstelle). Zu bemerken ist außerdem, dass A den Führungskräftelehrgang absolvierte.

Auf die Vorbringen bezüglich der „Koordination von exekutiven Einsätzen“ ist nicht einzugehen, da der Senat nicht erkennen kann, welche Relevanz diese Tätigkeit im Hinblick auf die Leitung der ...stelle haben sollte.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass für ihn nicht erkennbar ist, dass Auslandserfahrungen tatsächlich eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben der Leiterin/des Leiters einer ...stelle sind. Dies ergibt sich vor allem auch aus dem Vorbringen von Z, nämlich dass es nicht viel Sinn mache, die einzelnen Komponenten gegeneinander abzuwiegen, sondern sei die Eignung in einer „Gesamtschau“ zu sehen. Der Leiter oder die Leiterin müsse „hoch engagiert“ sei, Zusammenhänge erkennen und Lösungsvorschläge unterbreiten können und in der Analyse sehr gut sein. B habe im Gesamtbild gesehen Vorteile, sein größeres Engagement und seine größere Erfahrung hätten für ihn gesprochen.

Der Senat hält dazu fest, dass es bei der Beurteilung von Qualifikationen für einen bestimmten Arbeitsplatz/eine bestimmte Funktion nicht darauf ankommt, wer im Gesamten betrachtet über mehr Erfahrungen verfügt, sondern darauf, wer die besten Kenntnisse und die meisten Erfahrungen im Hinblick auf die zu erfüllenden Aufgaben hat.

Wie bereits ausgeführt, konnte die Dienstgeberseite nicht darlegen, dass ihre Beurteilung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers auf rein sachlichen Erwägungen beruht. Vielmehr stellt sich die Situation so dar, dass einem männlichen Bediensteten (rechtzeitig) die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs gegeben werden soll (möglicherweise wird der derzeitige Arbeitsplatz von B abgewertet), während

der berufliche Aufstieg der weiblichen Bediensteten, trotz entsprechender Qualifikation, dem Dienstgeber kein Anliegen ist.

Auf Grund der Berufslaufbahnen und der dargestellten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers ist jedenfalls von mindestens gleicher Eignung für die Leitung der ...stelle auszugehen. Der Vorschlag, B mit der Funktion zu betrauen, stellt daher eine Verletzung des Gleichbehandlungs- bzw. des Frauenförderungsgebotes dar.

Der Frau Bundesministerin für Inneres wird daher empfohlen, A die Leitung der ...stelle beim LPK X zu übertragen.

Weitere Empfehlungen:

Dem LPK X wird empfohlen,

- in den Interessent/innensuchen den mit dem Arbeitsplatz/der Funktion verbundenen Aufgabenbereich darzustellen und die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu nennen (auch wenn die Behörde davon ausgeht, dass die Bediensteten diese kennen),
- bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber nur jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen heranzuziehen, die tatsächlich für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind.

Wien, im Juli 2010