

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Kommandanten/der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zur Kommandantin der PI X stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG dar.

Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der Planstelle des PI-Kommandanten/der PI-Kommandantin von X stellt jedoch eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG dar.

Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A ergaben sich keine Anhaltspunkte.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht durch seinen rechtsfreundlichen Vertreter ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Die Planstelle des Kommandanten/der Kommandantin der PI X, Arbeitsplatzbewertung E2a/X, sei mit InteressentInnensuche vom ... der Landespolizeidirektion X (LPD) ausgeschrieben worden. A habe sich mit ... um die Funktion beworben. Anfang ... sei ihm fernmündlich von der „Personalvertretung der Polizei“ mitgeteilt worden, dass die Stelle einer Kollegin zugesprochen worden sei, die schriftliche Mitteilung der LPD X sei am ... erfolgt. Bei der zum Zug gekommenen Kollegin handle es sich um B, bis dahin Stellvertreterin des Kommandanten der PI X.

Zur Berufslaufbahn von A, geboren ..., wurde Folgendes ausgeführt:

Im Jahr ... Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2c, anschließend Dienst als eingeteilter Beamter auf den Gendarmerieposten (GP) ... und ... bis ...; Abschluss der Grundausbildung für die VwGr. E2a im ..., anschließend Dienst als Sachbearbeiter am GP ...; ... Wechsel zum GP ...; ... bis ... Stellvertretung des PI-Kommandanten von ...; ... bis ... Kommandant dieser PI; ... bis ... ohne Arbeitsplatz, ... Bestellung zum Kommandanten der PI Y.

Im Jahr ... habe A die Fortbildung in ...bekämpfung und -prävention absolviert. Er habe Präventionsvorträge und Vorträge in Schulen gehalten und über Auftrag des Bezirkspolizeikommandos (BPK) „...-Schulungen“ in Behörden und Schulen im Zusammenwirken mit den jeweiligen Bezirkspolizeikommandanten durchgeführt.

A erfülle die Formalerfordernisse für die ausgeschriebene Planstelle und verfüge im hohen Ausmaß über die geforderten Fähigkeiten. Abgesehen davon, dass B (mittlerweile ...) die Stellvertreterin des PI-Kommandanten von X gewesen sei, habe es keinerlei Gründe dafür gegeben, sie als besser geeignet einzustufen als den Antragsteller.

A weise sowohl ein höheres Lebensalter (nach seinen Informationen ... bis ... Jahre) als auch ein höheres Dienstalder auf. Während der Antragsteller bereits ... in den Exekutivdienst eingetreten sei, sei B erst im Jahr ... von der ... zur ... übergetreten.

Es sei dem Antragsteller zwar nicht bekannt, ob seine Mitbewerberin aufgrund einer Personalvertretungs- oder sonstigen Tätigkeit einer politischen Partei zugeordnet werden könne, es sei jedoch allgemein bekannt, dass er der ... Partei zuzurechnen sei. Er sei ... der damaligen politischen Gemeinde ... gewesen und ... in der nachfolgenden politischen Gemeinde ... Der Landespolizeidirektor X sei in ... wohnhaft und habe vor der gegenständlichen Personalentscheidung mit dem damaligen Kommandanten der PI X Kontakt aufgenommen und sich nach dem Leumund des Antragstellers erkundigt sowie danach, ob er beabsichtige, Mitglied des ... in ... zu werden. Er habe auch gefragt, ob die ... des Antragstellers nach wie vor die ...

in ... betreibe. Nachforschungen zur politischen Tätigkeit des Antragstellers und den unternehmerischen Tätigkeiten seiner ... stünden in keinem rechtlichen/sachlichen Zusammenhang mit der zu treffenden Personalentscheidung. Nachdem der Antragsteller dem ... der ... über die Anfragen des LP-Direktors berichtet habe, sei der ... mit dem LP-Direktor in Kontakt getreten. Bereits zuvor habe der damalige Kommandant der PI X dem Antragsteller mitgeteilt, dass der LP-Direktor ihm gegenüber geäußert habe, dass die gegenständliche Planstelle A verliehen werde.

Aus dieser Genese sei ableitbar, dass die politische Zugehörigkeit und allfällige politische Ambitionen des Antragstellers dazu geführt haben, ihm die Planstelle nicht zu verleihen. A sei daher aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden. Es müsse nicht gesondert darauf hingewiesen werden, dass der ... Innenminister ... der ... zuzurechnen sei.

A erachte sich aber auch aufgrund seines Geschlechts diskriminiert. Da er trotz höherer - nicht nur gleicher - Qualifikation als seine Mitbewerberin nicht zum Zuge gekommen sei, liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor. Der LPD X und/oder dem BMI werde der Beweis, dass der Antragsteller nicht aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert worden sei, nicht gelingen.

A stelle daher den Antrag, das Reihungs- und Auswahlverfahren der LPD X auf eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote gemäß § 4 Z 5 (Geschlecht) und § 13 (1) Z 5 B-GIBG (im Hinblick auf Weltanschauung und/oder Alter) zu prüfen.

Dem Antrag waren folgende Beilagen angeschlossen:

InteressentInnensuche; As Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt; Aktenvermerk des Antragstellers vom ... zur Mitteilung der Personalvertretung, dass die Planstelle „einer Kollegin zugesprochen wurde“; ESS-Stammdatenauswertung.

In seiner Bewerbung stellte A seine Berufslaufbahn dar. Die Laufbahndaten sind dem Antrag an die B-GBK (siehe Seite 2) zu entnehmen, zu ergänzen ist, dass A in der Bewerbung angab, in seiner Zeit als Mitglied der ...gruppe Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Bereich ...bekämpfung, ...prävention, ...schutz und „...prävention“ absolviert zu haben. In seiner Verwendung auf den Grenzdienststellen sowie im Rahmen der ...monatigen Zuteilung zur ...gruppe des Grenzdienstes habe er Kenntnisse im Bereich Grenzdienst erworben.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag: Darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Aufgrund der gegenständlichen InteressentInnensuche seien ... Bewerbungen eingelangt, darunter die des Antragstellers und von B.

Das Besetzungsverfahren sei dem Pilotprojekt der LPD X-Personalabteilung im Hinblick auf die zukünftige Erstellung des Funktionsbesetzungserlasses durch das Bundesministerium für Inneres unterlegen.

Die Beurteilung der relevanten Kriterien sei auf der Grundlage eines Beurteilungskataloges vorgenommen worden, der sämtliche Arbeitsplatzanforderungen und sonstigen Voraussetzungen beinhaltet habe. Die Beurteilung sei nach einem Punktesystem erfolgt. Anhand des Beurteilungskataloges sei es nunmehr möglich, alle Bewerber/innen nach den gleichen Beurteilungskriterien zu bewerten und festzustellen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen.

Die Höchstpunktzahl habe ... Punkte betragen, wobei sowohl A als auch B eine Punktzahl von ... Punkten erreicht hätten.

A sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem BPKdt. von X „mit Schreiben vom ...“ [Anmerkung: Am Beurteilungsbogen ist verzeichnet: „Gezeichnet am ...“ Der Bezirkspolizeikommandant: X“] beurteilt worden.

Die Pos. ... „Grundvoraussetzung Wissen“ sei mit der Vergabe einer Maximalpunktzahl von ... hinterlegt, da das Fehlen einer der ... Punkte (... die für diesen Arbeitsplatz vorgesehen seien) in dieser Rubrik zur Folge hätte, dass die Bewerbung keine Berücksichtigung finde. Seitens des BPK sei irrtümlich in dieser Rubrik jedoch eine Punktzahl von ... Punkten vergeben worden. Im Zuge der Kontrolle der Bewerbungsunterlagen durch die Personalabteilung sei die Punktzahl korrigiert worden.

B sei von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, dem PI-Kommandanten von X mit Schreiben vom ... beurteilt worden, und diese Beurteilung sei vom BPKdt. Y geprüft und auch bestätigt worden. B sei unter den Bewerbern/innen des Bezirks ... an die ... Stelle gereiht worden.

Es sei richtig, dass der Antragsteller über die geforderten Fähigkeiten verfüge, und das treffe auch auf B zu. Sie erfülle die Anforderungen zumindest in gleichem Ausmaß (siehe Beurteilungskatalog) und sei daher im Sinne des Frauenförderungsplans vorrangig zu bestellen gewesen. Es werde darauf hingewiesen, dass A B bereits im Jahr ... sehr gute Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle zugesprochen habe und sie als bestgeeignet beurteilt habe.

Nachdem B in der PI X bereits die Stellvertretung des PI-Kommandanten ausgeübt und damit auch Führungsaufgaben wahrgenommen habe, seien sowohl die unmittelbaren Vorgesetzten als auch die Behörde zu dem Schluss gekommen, dass sie aufgrund ihrer Eignung für die gegenständliche Funktion zu betrauen sei.

Das Planstellenbesetzungsverfahren unterliege „einer systematischen und umfassenden gesetzlichen Regelung“. Von der Behörde seien jedoch zusätzliche Aspekte zu berücksichtigen, um einen reibungsfreien Ablauf auf den unterschiedlichen Dienststellen sicherzustellen.

So stehe einerseits fest, dass A seine Dienststelle, die PI Y, als Inspektionskommandant zur vollsten Zufriedenheit führe. Andererseits sei B in ihrer Funktion als Stellvertreterin des Kommandanten der PI X in dessen Abwesenheit mit der Führung der PI betraut gewesen. Sie habe nach Angaben des PI-Kommandanten die Dienststelle sehr gewissenhaft, umsichtig und selbständig nach innen und außen geführt und sei auch bei den Mitarbeitern sehr beliebt und anerkannt. Ein reibungsfreier Ablauf auf beiden Dienststellen sei somit aus Sicht der Behörde gegeben.

Die PI Y sei mit ... Planstellen systemisiert, die PI X mit ... Planstellen, die Planstelle des PI-Kommandanten/der PI-Kommandantin sei in beiden Fällen mit E2a/X bewertet.

A habe in seiner Bewerbung angegeben, dass sich seine tägliche Wegstrecke zum Arbeitsplatz X erheblich verringern würde. Daraus sei abzuleiten, dass dies sein Hauptgrund für die Bewerbung gewesen sei. Die Fahrtzeit von As Wohnadresse zur PI Y betrage ca. ... Minuten, die Fahrtzeit zur PI X ... Minuten. Da eine Anfahrtszeit von ... Minuten zu einer Dienststelle durchaus vertretbar sei, sei dieser Umstand nicht zu berücksichtigen gewesen.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wurde in der Stellungnahme der Behörde auf die angeschlossene Stellungnahme des LP-Direktors hingewiesen und festgehalten, dass dieser ... (Personalabteilung) mitgeteilt habe, er wäre erforderlichenfalls auch zu einer persönlichen Stellungnahme vor dem Senat der B-GBK bereit.

Abschließend wurde festgehalten, dass die Unterlagen des gegenständlichen Besetzungsverfahrens an den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... und an die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... übermittelt worden seien und die GGB mit Schreiben vom ... der geplanten Besetzung der Planstelle mit B zugestimmt habe.

Der Landespolizeidirektor führte in seiner Stellungnahme zu As Vorwurf Folgendes aus:

Als Mitglied der ..., durch Mitarbeit in der ... und im Rahmen von Veranstaltungen nehme er am ...leben der ... teil. Daher seien ihm der ..., mehrere Mitglieder des ..., ...bedienstete sowie zahlreiche sonstige Personen in ... persönlich bekannt, woraus sich immer wieder persönliche Kontakte und Gespräche über das ...leben ergeben würden. Auch A sei ihm von Veranstaltungen in ... bekannt und hätten auch zeitweise private Gespräche stattgefunden. ... sei ihm ebenfalls persönlich bekannt, zumal dieser Kommandant der PI X gewesen und auch im weiteren Umfeld seiner ... wohnhaft sei. Daraus hätten sich immer wieder persönliche und telefonische Kontakte bzw. Gespräche ergeben, nahezu ausschließlich privater Natur. Aus dem ...geschehen sei ihm auch bekannt, dass A ... sei sowie dass seine ... eine ... in ... betrieben habe. Ob diese Punkte irgendwann einmal, bei einem der belanglosen Gespräche mit dem damaligen Kommandanten der PI X ein Thema gewesen seien, sei ihm nicht mehr erinnerlich. Jedenfalls könne er ausschließen, dass irgendwelche Gesprächsinhalte Einfluss auf die Auswahl von A gehabt hätten. Den Vorwurf der Diskriminierung von B aufgrund dessen

Weltanschauung - aufgrund seiner Tätigkeit als ... oder im ... – weise er entschieden zurück. Es sei ihm jedoch erinnerlich, dass sich der damalige Kommandant der PI X für seine Stellvertreterin B als Nachfolgerin eingesetzt habe. Außerdem erinnere er sich, dass der ... in Kontakt zu ihm getreten sei und sich für A eingesetzt habe. Beiden Personen habe er klar kommuniziert, dass die Entscheidung über die Besetzung der Funktion in einem entsprechenden Besetzungsverfahren ausschließlich aufgrund sachlicher Kriterien erfolgen werde. Anhand des Besetzungsaktes und des Beurteilungskataloges sei die Auswahl von B objektiv nachvollziehbar - bei gleicher Qualifikation sei der Frau der Vorzug zu geben - und offensichtlich, dass A nicht diskriminiert worden sei.

Der Stellungnahme der Behörde war Bs Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, angeschlossen.

Die Bewerberin führte aus, mit ... in den ... eingetreten zu sein, im ... die Dienstprüfung für Wachebeamte ... und im ... die Dienstprüfung für ... abgelegt zu haben. Bis zu ihrem Wechsel in den Exekutivdienst/Bundesgendarmerie im ... habe sie Dienst beim ... verrichtet. Auf der Gendarmerieinspektion (GPI) ... sei sie als Sachbearbeiterin in der FGr ... (in der Verwendungsgruppe E2a) eingeteilt gewesen, mit ... sei sie auf eigenen Wunsch, als Sachbearbeiterin in der FGr..., zur PI/BLS (Bezirksleitstelle) ... versetzt worden. Im ... sei - ebenfalls auf eigenen Wunsch – die Versetzung zur PI ... erfolgt. Im Zuge der Dienststellenstrukturanpassung sei sie mit ... zur PI ... versetzt worden. Mit ... sei sie - auf eigenen Wunsch – bei der PI X als Sachbearbeiterin in der FGr ... eingeteilt worden. Mit ... sei sie von ihrem bisherigen Arbeitsplatz abberufen und auf ihrer Stammdienststelle als Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin des Inspektionskommandanten, FGr ..., eingeteilt worden.

Die Bewerberin begründete ihr „Ansuchen“ wie folgt:

Da sie bereits die Vertretung und Unterstützung des PI-Kommandanten wahrnehme, erfülle sie die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle und entspreche sie den Anforderungen.

Der damalige PI Kommandant von X führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von B aus, dass sie seit ihrer Bestellung zu seiner Stellvertreterin im ... umfassend an der Dienststellenleitung mitgewirkt und ihre Arbeiten zur vollsten Zufriedenheit erledigt habe. Insbesondere habe sie die Dienststelle sehr gewissenhaft, umsichtig und selbständig nach innen und außen vertreten. Bei den Mitarbeitern sei sie sehr beliebt und anerkannt. In der „...-Phase“ habe sie sich bei seiner Abwesenheit als Krisenmanagerin ausgezeichnet bewährt. Ihr Ansuchen werde daher „bestens befürwortet“.

Die Angaben der Laufbahndaten im Laufbahndatenblatt von B entsprechen den Angaben in der Bewerbung. Zu ergänzen ist, dass keine „berufsbegleitenden Fortbildungen“ und keine „sonstigen Ausbildungen“ verzeichnet waren.

Aus dem Bewertungskatalog ist ersichtlich, dass folgende Kriterien zu werten waren:

A) Spezifische Arbeitsplatzanforderungen Inspektionskommandant-Erfahrungen

Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle; Erfahrung in Anordnungen von Diensten nach den Erfordernissen des Verkehrs- u. Kriminaldienstes; Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter; Erfahrung in der operativen Leitung und Mitwirkung am Verkehrs-, Streifen- und Überwachungsdienst; Erfahrung in der Leitung von lokalen und regionalen Schwerpunkten; Erfahrung in der Abhandlung von exekutiven Amtshandlungen; Erfahrung in der Erhebung von Beschwerden sowie Abklärung im Vorfeld (Aufarbeitung, Schriftverkehr, Aussprache m. BF); Erfahrung in Anordnung von Diensten besonders im Hinblick auf Veranstaltungen unter Berücksichtigung der Landes- u. Bezirksvorgaben; Erfahrung in der Durchführung von innerbetrieblichen Schulungen; Erfahrung in der Dienst- und in der Fachaufsicht; Erfahrung in der Repräsentation der Dienststelle nach außen; Erfahrung in der Administration einer Dienststelle.

Der unmittelbare Vorgesetzte von B, ... (bestätigt vom BPKdt. Y) führte in seiner „Kurzbeschreibung“ der Bewerberin aus, dass sie von Beginn der Verwendung auf der PI X voll in die Führung der Dienststelle eingebunden worden sei, sie erstelle eigenverantwortlich Dienstpläne. Besonders positiv aufgefallen sei, wie souverän sie auf die Veränderungen durch die ...-Krise reagiert habe, sie habe in kurzer Zeit ein neues Gruppendienstsystem erstellt, sodass der Dienstbetrieb raschest wieder in geordneten Bahnen verlaufen sei. Die neuen Maßnahmen hätten das volle Einverständnis der Belegschaft gefunden. Die Bewerberin nehme an BPK-Besprechungen, Besprechungen mit dem Bürgermeister und mit anderen Behörden teil. Sie leite PI-Unterrichte und habe eine gute Kommunikationsbasis mit Beschwerdeführern.

Der unmittelbare Vorgesetzte von A, der BPKdt X, führte unter Hinweis auf das Laufbahndatenblatt aus, der Bewerber habe langjährige Erfahrung in Bezug auf die Führung einer Polizeidienststelle, er werde immer wieder - zur vollsten Zufriedenheit - bei kriminalpolizeilichen Schwerpunkten als Kommandant eingesetzt. Er setze die an ihn erteilten Aufgaben tadellos um, seine Dienst- und Fachaufsicht sei „makellos“, er lasse keine Bearbeitungsrückstände zu und achte auf korrekte und termingerechte Akterledigung. Es gebe keinerlei Beanstandungen im Zuge der strukturierten Leitungskontrolle. Auch in den administrativen Belangen gebe es keinerlei Beanstandungen, die Dienstplanung sei wirtschaftlich und umsichtig, Termine würden eingehalten.

B) Persönliche Anforderungen

Personale Kompetenzen; sozial-kommunikative Kompetenzen; Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen

Der damalige Kommandant der PI X hielt die Bewerberin betreffend fest, dass sie für alle Belange großes Interesse habe. Sie erweise sich in Abwesenheit des PI-Kommandanten als Krisenmanagerin (...-Krise). Sie sei auch mehrmals in ihrer Freizeit für dringende Fragen erreichbar gewesen.

Betreffend A finden sich keine Eintragungen zu diesem Kriterium.

C) Fachspezifische Anforderungen

Umfassende Kenntnisse in der Organisation des Wachkörpers/Sicherheitsbehörden - Aufgaben Organisationseinheiten; Kenntnisse Arbeitsabläufe Organisationseinheit/Arbeitsplätze; Kenntnisse und Fähigkeiten in Verbindung mit Verrichtung Exekutivdienst; Kenntnisse Dienstanweisungen/Vorschriften-selbständige Anwendung im komplexen Aufgaben-Verantwortungsbereich; Übergreifendes Fachwissen; Erweiterte EDV Anwenderkenntnisse und Anwenderkenntnisse der internen Applikationen.

Betreffend die Bewerberin findet sich bei diesem Kriterium keine Eintragung.

Zu A hielt der BPKdt. X fest, dass der Bewerber über hohes Verantwortungsbewusstsein verfüge und sehr gute Kenntnisse in der Präventionsarbeit habe, er halte laufend Vorträge in diesem Bereich, es wurde auf das Laufbahndatenblatt verwiesen.

D) Managementfähigkeiten und Dienstvollzug

„Mitarbeiterführung“ – zu diesem Punkt wurde A betreffend vermerkt, dass er es sehr gut verstehe, seine „Mitarbeiter“ zu führen und dass er hohe Akzeptanz in seiner Belegschaft genieße.

Bei B wurde festgehalten, dass sie durch ihre gewinnende Art einen wesentlichen Beitrag zum harmonischen Dienstbetrieb leiste.

E) Grundvoraussetzung Wissen und F) Allgemeine Anforderungen laut Arbeitsplatzbeschreibung

Diese Kriterien enthielten in beiden Fällen keine Eintragungen.

Insgesamt erzielten der Bewerber und die Bewerberin - nach der Korrektur der Punkteanzahl von A von ... Punkten auf ... im Bereich des Beurteilungskriteriums „Grundvoraussetzung Wissen“ (siehe Seite 4) ... Punkte.

An der Sitzung des Senates des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahm der Antragsteller mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... teil. Als Gleichbehandlungsbeauftragter (GGB) war ... anwesend. Seitens der LPD X erfolgte eine Absage der Teilnahme (die Behörde verzichtet derzeit allgemein auf eine Teilnahme.)

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, zusammenfassend die Diskriminierung und das Vorliegen der Diskriminierungsgründe darzulegen, führte A – nach Aufzählung der wesentlichsten Laufbahndaten – aus, dass B in vielen Bereichen gleich bewertet worden sei wie er. Er sei Präventionsbeamter für die Bereiche ... und ..., und auch für andere Bereiche, und habe im Laufe seiner Laufbahn viele Vorträge gehalten. Er wisse, dass die Kollegin keine Vorträge gehalten habe. Es sei ihm zu Ohren gekommen, dass sich der Herr Landespolizeidirektor in der ... darüber erkundigt habe, ob er im ... tätig sein werde und sogar darüber, ob seine ... noch immer die ... führe. Er habe nicht verstanden, was diese Frage mit seiner Bewerbung um die Planstelle zu tun habe und habe dem Landespolizeidirektor über den ... ausrichten lassen, dass er nicht im ... sein werde. Aus dem Umstand, dass es in zeitlicher Nähe zum Besetzungsverfahren der ... gelungen sei, ..., könne er nur den Schluss ziehen, dass seine parteipolitische Zugehörigkeit zur ... eine Rolle gespielt habe. Die Altersdiskriminierung begründe er damit, dass B um ... Jahre jünger und in allen „Bereichen“ „hinter ihm“ sei.

Auf den Hinweis der Senatsvorsitzenden, dass die LPD X vorgebracht habe, B in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur PI-Kommandantin bestellt zu haben, replizierte der rechtsfreundliche Vertreter von A, dass die Punktegleichheit von A und B konstruiert worden sei, bei objektiver Auseinandersetzung mit den Kriterien würde sich keine Punktegleichheit ergeben. Jedenfalls könne er sich in Anbetracht des Dienstalters des Antragstellers und seiner Vortragstätigkeit nicht vorstellen, wie es zur gleichen Punkteanzahl kommen habe können.

Auf die Frage, ob einer seiner Vorgesetzten im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung ein Gespräch mit ihm geführt habe, antwortete A, nein, er habe lediglich vom Personalvertreter erfahren, dass er für die Bestellung nicht vorgesehen sei. Der PV habe gesagt, es sei das eingetreten, womit niemand gerechnet habe.

As rechtsfreundlicher Vertreter merkte an, dass Gespräche zwischen Vorgesetzten und Bewerbern bzw. Bewerberinnen nur in ... Usus seien, ...

Der GGB führte aus, dass er im Dienstalter keinen großen Unterschied zwischen B und A sehe, zumal zu berücksichtigen wäre, dass Frauen erstmals im Jahr ... zum Exekutivdienst zugelassen worden seien, und B sei ... beigetreten. Der Unterschied in der VwGr. E2a betrage nur ... Jahre, wobei A und auch B schon sehr lange in der VwGr. E2a seien, A seit ..., B seit Auch hätten beide bereits Führungsfunktionen innegehabt, er (der GGB) sehe daher nicht, inwiefern es einen relevanten Vorsprung von A geben sollte.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete an der PI Y tätig seien, antwortete A, es gebe ... systemisierte Planstellen, in der PI X seien es ...

Auf die Frage, ob die Leitung der PI X in der Zeit zwischen ... und der gegenständlichen Ausschreibung, als der Antragsteller Leiter der PI Y gewesen sei, ausgeschrieben worden sei, antwortete A, ja, er habe sich aber nicht beworben, weil er akzeptiert habe, dass ... als Dienstleiter den Vorzug bekommen werde. Aufgrund der InteressentInnensuche im Jahr ... habe sich außer ihm und Kollegin B niemand um die Leitung der PI beworben, für die Kollegen sei „irgendwie“ klar gewesen, dass er die Planstelle bekommen müsse.

As rechtsfreundlicher Vertreter führte aus, die LPD habe darzulegen, mit welchen Tätigkeiten B die Vortragstätigkeiten von A kompensieren könne.

Auf die Frage, ob diese Tätigkeiten zum Aufgabenprofil eines PI-Kommandanten/einer PI-Kommandantin gehören, antwortete A, ja, denn es müssten Vorträge vor der Feuerwehr, bei Vereinsversammlungen usw. gehalten werden. Er verstehe daher nicht, dass der damalige Kommandant der PI X ihm und der Kollegin die gleiche Punkteanzahl gegeben habe, obwohl er wisse, dass sie die Vortragstätigkeiten nicht übernehme. Diese Tätigkeiten nehme jetzt ihr Stellvertreter wahr.

Auf die Frage, weshalb er glaube, dass das Geschlecht eine Rolle bei der Auswahlentscheidung gespielt habe, antwortete A, dass B die ... Kommandantin im Bezirk ... sei, und das sei „... angepriesen worden“.

Auf die Frage nach der politischen Situation im Jahr ..., als er Leiter der PI Y geworden sei, antwortete A, dass die PI ... zuvor „eliminiert“ worden sei, dann sei er ... oder ... Monate ohne Planstelle gewesen, und dann habe er „die PI Y bekommen“.

Abschließend wies As rechtsfreundlicher Vertreter darauf hin, dass der Landespolizeidirektor das Gespräch mit dem ... über den Antragsteller nicht geleugnet habe, er habe bloß gesagt, es sei ihm nicht mehr erinnerlich.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 bzw. Z 6 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), bzw. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 bzw. Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis (u.a.) aufgrund des Alters und/oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), bzw. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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 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.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat der Antragsteller/die Antragstellerin die von ihr behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass sie und A im Beurteilungsverfahren die gleiche Punkteanzahl erzielt hätten - B wurde zunächst von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Kommandanten der PI X beurteilt, und der BPKdt Y bestätigte diese Beurteilung, A wurde (als Leiter einer PI) „nur“ vom BPKdt X, nach Korrektur mit der gleichen Punkteanzahl beurteilt –, sodass B in Anwendung des Frauenförderungsplanes des BMI der Vorzug zu geben gewesen sei.

Von der Behörde sei noch zusätzlich berücksichtigt worden, dass durch die Entscheidung zu Gunsten der Bewerberin der reibungslose Ablauf in den beiden Dienststellen (Y und X) gewährleistet wäre, denn A habe die PI Y zur vollsten Zufriedenheit geführt, und von B sei dasselbe zu erwarten gewesen, da sie in ihrer Stellvertretungsfunktion an der PI X sehr gewissenhaft, umsichtig und selbständig agiert habe.

Aus den Laufbahndatenblättern bzw. der Bewerber/innen-Übersicht ist zu entnehmen, dass A seit ... in der VwGr E2a verwendet wird und B „erst“ seit ..., damals noch ...beamtin. B ist allerdings um rund ... Jahre jünger als A und trat erst ... in den Polizeidienst ein. In der Folge versah sie Dienst als Sachbearbeiterin an einer PI, im ... wurde sie zur Sachbereichsleiterin und stellvertretenden PI-Kommandanten in X bestellt. A war bereits seit ... in einer Führungsfunktion.

Das ... Unterkriterium der „spezifischen Arbeitsplatzanforderungen ...“ ist die „Erfahrung in dienstführenden Tätigkeiten auf einer Polizeidienststelle“. Dass diese Erfahrung sowohl bei B als auch bei A mit ... Punkten bewertet wurde, ist insofern noch nachvollziehbar, als sowohl A als auch B zum Zeitpunkt der Bewerbung schon rund ... Jahrzehnte Arbeitsplätze der VwGr E2a innehatten und somit Dienstführendenfunktion ausübten (insoweit ist dem GBB zuzustimmen).

Nicht nachvollziehbar ist die Punktevergabe von jeweils ... Punkten für „Erfahrung in der Dienstaufsicht“ (Unterkriterium ...) und für „Erfahrung in der Fachaufsicht“ (Unterkriterium ...). B nahm die Stellvertretung des PI-Kommandanten erst seit ... wahr und verfügte somit zum Bewerbungszeitpunkt über Führungserfahrungen in einer leitenden Funktion erst im Ausmaß von knapp ... Jahren. A bekleidete seit rund ... Jahren eine Führungsfunktion, er war ab ... stellvertretender PI-Kommandant von ... und anschließend ca. ... Jahre Kommandant der Polizeiinspektionen von ..., ... und Y. Es ist nicht nachvollziehbar, wenn Erfahrungen in der Dienst- und der Fachaufsicht, die in einer langjährigen Leitungsfunktion erworben wurden, nicht höher bewertet werden als die Erfahrungen aus dem Dienst als dienstführende Beamtin/dienstführender Beamter mit einer kurzen Stellvertretungsfunktion, noch dazu, wenn die Leitung - wie dem Antragsteller bestätigt - anstandslos ausgeübt wird. Von der LPD X wäre, vor allem auch aufgrund des Gewichtes der „spezifischen Arbeitsplatzanforderungen ...“, die gleiche Punkteanzahl der Bewerberin und des Bewerbers zu hinterfragen gewesen. Dies auch im Hinblick darauf, dass A und B keine gemeinsamen Vorgesetzten hatten und ein Vergleich der Beurteilungen schon aus diesem Grund schwierig ist. Tatsächlich beurteilte der BPKdt. X die „persönlichen Anforderungen“ von A nur nach Punkten, während bei B der BPKdt. Y auch eine „Kurzbeschreibung“ vornahm, beim Kriterium „fachspezifische Anforderungen“ war es umgekehrt (siehe Seite 8/9). Es fehlt daher ein Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber zum Maß ihrer Eignung im Verhältnis zueinander.

Zur vom Antragsteller ins Treffen geführten Vortragstätigkeit ist festzuhalten, dass „Erfahrung in der Durchführung von innerbetrieblichen(!) Schulungen“ gefordert waren (Unterkriterium ... der „spezifischen Arbeitsplatzanforderungen ...“, siehe Seite 7). In der „Kurzbeschreibung“ im Beurteilungsbogen für B war vermerkt: „leitete PI-Unterrichte“, die Bewerbe-

rin kam dafür ... Punkte. A erhielt lediglich ... Punkte, die „Kurzbeschreibung“ enthielt in seinem Fall keine Anmerkung. A führte in seinem Antrag an die B-GBK und auch in der Senats-sitzung aus, dass er im Gegensatz zu seiner Mitbewerberin (als „Präventionsbeamter“) Vor-träge gehalten habe, in Schulen und Behörden und für die Feuerwehr. Es kann vermutet werden, dass „PI-Unterricht“ unter „innerbetriebliche Schulungen“ fällt, ob das auch für die vom Antragsteller genannten Vorträge gilt, ist der schriftlichen Stellungnahme der LPD X nicht zu entnehmen, und die Frage konnte in der Senatssitzung im ... nicht geklärt werden, da die LPD X keinen Vertreter/keine Vertreterin entsandt hatte.

Zum Vorbringen der LPD X, nämlich A selbst habe B bereits im Jahr ... sehr gute Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle zugesprochen, ist zu bemerken, dass daraus für das gegenständliche Auswahlverfahren insofern nichts zu gewinnen ist, als A im Jahr ... wohl nicht Bs Vergleichsperson war. Der Senat bezweifelt nicht, dass B grundsätz-lich über die Kompetenz zur Leitung einer PI verfügt, die zu beantwortende Frage ist, ob sie im Verfahren zur Besetzung der gegenständlichen Planstelle im Vergleich zu A - wie von der Dienstbehörde behauptet - gleich geeignet war.

Diese Frage ist aufgrund der weitaus längeren und nicht bloß stellvertretenden Ausübung ei-ner vergleichbaren Führungsfunktion durch A zu verneinen und somit sein Vorwurf der Dis-kriminierung (Unsachlichkeit der Auswahlentscheidung) zu bestätigen.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist Folgendes festzuhalten: Der Antragsteller führte aus (vgl. Seite 2/3 und 9/10), er meine, seine Zugehörigkeit zur ... habe im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt, denn der Herr Landespolizeidirektor der X habe sich beim damaligen Leiter der PI X nach seiner allfälligen Tätigkeit im ... sowie nach dem Betreiben der ... durch seine ... erkundigt, wobei der LP-Direktor gegenüber dem dama-ligen Kommandanten der PI X geäußert hätte, die gegenständliche Planstelle werde ihm (A) verliehen. Aus dem Umstand, dass es „in zeitlicher Nähe zum Besetzungsverfahren“ der ... gelungen sei, ..., könne er nur den Schluss ziehen, dass bei der Auswahlentscheidung seine Zugehörigkeit zur ... eine Rolle gespielt habe. Nachforschungen zur politischen Tätigkeit stün-den jedenfalls in keinem Zusammenhang mit der zu treffenden Personalentscheidung.

Der LP-Direktor X bestritt eine parteipolitisch motivierte Stellenbesetzung im Wesentlichen mit dem Vorbringen (Details siehe Seite 6), A und auch der damalige Kommandant der PI X seien ihm aufgrund seines Wohnsitzes ... und seiner Teilnahme am ... bekannt, und es sei ihm auch bekannt gewesen, dass A ... (gewesen) sei sowie dass seine ... eine ... betrieben habe. Ob diese Punkte bei einem der belanglosen privaten Gespräche mit dem damaligen Kommandanten der PI X ein Thema gewesen seien, sei ihm nicht mehr erinnerlich. Ausschlie-ßen könne er jedenfalls, dass irgendwelche Gesprächsinhalte Einfluss auf die Auswahl von B gehabt hätten. Erinnerlich sei ihm, dass sich der damalige Kommandant der PI X für B und der ... für A eingesetzt haben. Er habe beiden klar kommuniziert, dass die Entscheidung über

die Besetzung der Funktion in einem Besetzungsverfahren ausschließlich aufgrund sachlicher Kriterien erfolgen werde.

Das Vorbringen von A, vor allem auch seine Aussage in der Senatssitzung im ..., war für den Senat glaubwürdig. Das schriftliche Vorbringen des Herrn LP-Direktors entsprach der erwarteten Antwort auf den Vorwurf, es war an sich nicht unglaubwürdig. Der LP-Direktor bestätigte jedenfalls ein Gespräch mit dem damaligen Kommandanten der PI X und mit dem ... im Zusammenhang mit der gegenständlichen Stellenbesetzung, denn er konnte sich erinnern, wer welchen Personalwunsch äußerte. Laut den Ausführungen von A habe der LP-Direktor ursprünglich gegenüber dem damaligen Kommandanten der PI X eine Präferenz für A geäußert und seine Meinung auf Grund der politischen Verhältnisse geändert. Auf dieses Vorbringen ging der Herr LP-Direktor jedoch in seiner schriftlichen Stellungnahme an den Senat nicht ein. Es wäre also zu klären gewesen, ob seine angebliche Präferenz tatsächlich bestand und gegebenenfalls, ob er seine Meinung oder Absicht aufgrund der geänderten politischen Verhältnisse in ... änderte oder welcher sonstige Umstand ihn letztlich zur Entscheidung für B bewog.

Der LP-Direktor wurde mit GZ ... vom ... zur Teilnahme an der Sitzung des Senates eingeladen, wobei er auch (wie allgemein in den Verfahren vor der B-GBK üblich) einen informierten Vertreter/eine informierte Vertreterin entsenden hätte können. Die LPD X verzichtete (per mail von ... vom ...) auf die Teilnahme, obwohl (laut der Stellungnahme der LPD an den Senat) der LP-Direktor gegenüber ... geäußert habe, erforderlichenfalls für eine persönliche Stellungnahme vor dem Senat bereit zu sein.

Die LPD X konnte den Senat somit – allein aufgrund des schriftlichen Vorbringens – nicht davon überzeugen, dass für die Entscheidung zu Ungunsten von A nicht auch parteipolitische Erwägungen ausschlaggebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des Kommandanten/der Kommandantin der PI X (auf die Beweislastregelung des § 25 Abs. 2 B-GIBG wird verwiesen) eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) B-GIBG darstellt.

Zum Vorbringen des Antragstellers, es liege eine Diskriminierung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG vor, also eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, ist Folgendes festzuhalten: Die Bewertung der Planstelle des PI-Kommandanten/der PI-Kommandantin X mit E2a/X entspricht der Bewertung der Planstelle des Antragstellers als Kommandant der PI Y. Die Bestellung von A zum PI-Kommandanten von X hätte also keine höhere Entlohnung bedeutet. Nach Meinung des Senates liegt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg im Sinne des B-GIBG nur dann vor, wenn der Aufstieg entweder in einer (unmittelbar wirksamen) finanziellen Besserstellung besteht, oder mit der angestrebten Planstelle/Funktion, zB auf Grund der höheren Reputation, der Verbreiterung der Erfahrung, des Erwerbs von Führungserfahrung oder

der Erfüllung eines Erfordernisses für die Bewerbung auf eine höherwertige Planstelle/Funktion, bessere konkrete weitere Aufstiegschancen eröffnet werden (mittelbar wirksame finanzielle Besserstellung), denn aus dem Wort „insbesondere“ in §§ 4, 13 B-GIBG ist jeweils zu schließen, dass ein „beruflicher Aufstieg“ nicht ausschließlich in einer sofortigen höheren Entlohnung besteht. Da A aber nicht darlegte, dass mit der Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der PI X ein beruflicher Aufstieg im oben dargelegten Sinn für ihn verbunden wäre, ist von einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen iSd § 13 (1) Z 6 B-GIBG auszugehen (die neben den rechtlichen Rahmenbedingungen auch die faktischen, zB Dienstort, Aufgabenkreis, Personalstand und Mitarbeiter/innenkreis miteinschließen und weitest möglich auszulegen sind, vgl. VwGH 27.2.2014, 2013/12/0027).

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

Dafür, dass im Auswahlverfahren geschlechtsspezifische oder mit dem Alter der Bewerberin bzw. des Bewerbers zusammenhängende Erwägungen entscheidend gewesen wären, ergaben sich im Verfahren keinerlei konkrete Anhaltspunkte.

Wien, Jänner 2022