

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 Planstelle des Inspektionskommandanten/der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Inspektionskommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung:

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Sie sei bei der Landespolizeidirektion (LPD) X als dienstführende Polizeibeamtin beschäftigt, ihre Dienststelle sei die PI Y. Im ... habe sie sich - neben ... und B - um die Funktion des Inspektionskommandanten/der Inspektionskommandantin der PI X, Arbeitsplatzwertigkeit E2a/..., beworben. Sie sei die bestgeeignetste Bewerberin, weil sie in ihrer Funktion als 3. Stellvertreterin des Polizeiinspektionskommandanten (PI-Kdt) bereits Führungsaufgaben wahrgenommen habe. Ihre Mitbewerber seien bislang nicht mit Führungsaufgaben betraut gewesen, sie hätten jeweils die Funktion eines Sachbearbeiters bekleidet. In der Ausschreibung seien besonders Frauen zur Bewerbung ermutigt worden.

Ihr unmittelbarer Dienstvorgesetzter PI-Kdt ... habe bestätigt, dass sie die Führungsangelegenheiten zur vollsten Zufriedenheit erledige, seine Beurteilung sei insgesamt zustimmend ausgefallen.

Für sie sei es unerklärlich, dass B den Vorzug erhalten habe. Er habe seit ... beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X Dienst versehen, jedoch sei er der Dienststelle erst seit ... offiziell zugewiesen. Zuvor sei er dem BPK X als Leiter des „...“ zugewiesen gewesen, wobei dieses Büro in

der Organisation und Geschäftsordnung (OGO) des BPK nicht vorgesehen sei, aber von der LPD „toleriert bzw. akzeptiert“ werde. In ... existiere kein weiteres ...büro, und dennoch würden diese Aufgaben wahrgenommen. Sie sei selbst einige Jahre freiwillig, neben ihren dienstlichen Aufgaben, im Bereich ... tätig gewesen und habe unzählige Vorträge in Schulen gehalten, wobei sie alle Termine selbst koordiniert und wahrgenommen habe, der Leiter des ...büros sei ihr gegenüber nicht in Erscheinung getreten. Im ... sei sie von der ... sogar für ihre ...arbeit in den Schulen belobigt worden. Die ... Rechtsaufklärung für den Bereich „...“ gehöre nach wie vor zu ihren Aufgaben, vom Leiter des ...büros sei „nichts zu spüren“. Auch andere Beamte des Bezirks ... würden freiwillig in der ... arbeiten und ihre Tätigkeiten selbst koordinieren. Nach außen sei B auch als „...-Koordinator“ des Bezirks präsentiert worden, auch dafür gebe es keine eigene Stelle.

B habe in den letzten Jahren in Ausnahmefällen exekutiven Außendienst versehen, er sei in den ...monaten ab und an Dienststellen zugeteilt gewesen, aber ohne in Führungsaufgaben eingebunden zu sein. Sie hingegen versee regelmäßig exekutiven Außendienst und sei als Stellvertreterin auch mit der Finalisierung komplexer Amtshandlungen betraut. Zu erwähnen sei, dass der Kdt bzw. die Kdtin der PI X neben den Führungstätigkeiten regelmäßig exekutiven Außendienst verrichten müsse.

Der Bezirkspolizeikommandant (BP-Kdt) ... habe ihr gegenüber mehrfach mündlich geäußert, dass er ihre genaue Arbeitsweise schätze und sie gerne als Kommandantin der PI X sehen würde. Sie sei seit ihrer Dienstverrichtung im Bezirk ... nie von irgendjemandem kritisiert worden. Dennoch habe der BP-Kdt sie hinter B gereiht, was nicht nachvollziehbar sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) der LPD X, ..., habe ihr mitgeteilt, dass sie sie in ihrer Stellungnahme an die LPD als mindestens gleichgeeignet erachte.

Zu bemerken sei, dass sie bereits ab dem Jahr ... Aufgaben der 3. Stellvertretung wahrgenommen habe, die Planstelle sei ihr aber erst mit ... zuerkannt worden, nachdem ihr ... von der Dienststelle versetzt worden sei.

In ihrer Bewerbung habe sie um Beachtung des Frauenförderungsgebots des B-GIBG ersucht, da dieses im Besetzungsverfahren für die 3. Stellvertretung der PI ... im Jahr ... verletzt worden sei, was die B-GBK im Gutachten vom ... auch festgestellt habe. Aufgrund dieser Erfahrung habe sie ihre Bewerbung um die gegenständliche Planstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten ... übermittelt und die ... um ein persönliches Gespräch ersucht. Am ... habe dieses stattgefunden und es sei ihr mitgeteilt worden, dass der BP-Kdt erneut um eine genaue Beurteilung aller Bewerber ersucht worden sei. Erst wenn der neue Besetzungsvorschlag vorliege, könne ... eine Entscheidung treffen. Bislang hätte die ... jedenfalls nur Positives über A gehört, Frauen wie sie würden in Führungspositionen gehören.

Sie (die Antragstellerin) habe erfahren, dass der BP-Kdt in seiner Beurteilung ausgeführt habe, sie würde sich in den ihr zugewiesenen Sachbereich ... nicht einbringen. Sie koordiniere aber sämtliche ... terminlich und teile besonders geschulte Mitarbeiter dafür ein bzw.

führe sie selber die ... durch. Wenn der PI-Kdt an ...verhandlungen nicht teilnehmen könne, vertrete sie ihn. Seit Jahren organisiere sie die technischen Angelegenheiten und den ... der PI X, und im Jahr ... habe sie mit den Mitarbeitern der ...gruppe der PI X ein LED-Gespräch (Leistungs- und Entwicklungsdialog) geführt, wobei keine Verbesserungsvorschläge oder Unzufriedenheiten geäußert worden seien. Seit ihrer Betrauung mit dem Sachbereich ... hätten bis dato zwei Online-Besprechungen stattgefunden, an denen sie aufgrund eines geplanten Erholungsurlaubs nicht teilnehmen habe können. Es sei richtig, dass das Sachgebiet ... nicht ihr Lieblingsgebiet sei, dennoch bringe sie sich ein, weil sie sehr pflichtbewusst sei. Da es nie Klagen gegeben habe, habe es sie erstaunt zu hören, dass sie defizitär arbeite. Zwischen den Beurteilungen ihrer Arbeitsweise durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten ... und durch BP-Kdt ... bestehe ein eklatanter Widerspruch. Der BP-Kdt habe nie Kritik an ihrer Arbeitsweise geübt.

As Antrag waren u.a. die Interessent/innensuche, As Bewerbung und diverse behördeninterne Mails zum Beleg der Eignung der Antragstellerin angeschlossen.

Laut Interessent/innensuche sind vom PI-Kdt/von der PI-Kdtin folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- *„Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion*
- *Führen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*
- *Dienstplanung und Monatsabrechnung*
- *Sicherstellung der Arbeitsqualität (Gerichts- und Verwaltungsanzeigen, Berichte) im Wege der Approbation und der*
- *Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht*
- *Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen*
- *Repräsentation und Teilnahme an lokalen Besprechungen sowie*
- *Öffentlichkeitsarbeit und*
- *Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern im Rayon*
- *Sicherstellung des geordneten Zusammenwirkens mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen“*

Als Ziele des Arbeitsplatzes waren genannt:

„Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion sowie Führung der Mitarbeiter zur Sicherstellung der gesetzmäßigen Vollziehung der dem Wachkörper in der Rechtsordnung übertragenen Aufgaben, insbesondere der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der Ersten allgemeinen Hilfeleistung, der Strafrechtspflege, der Verkehrssicherheit und der in den verschiedenen Gesetzen enthaltenen Mitwirkungsverpflichtungen, Sicherstellung der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, Beachtung der Vorgaben der vorgesetzten Dienststellen“

Der „Katalog der Tätigkeiten“ enthielt:

- *„Administration (Planung, Organisation und Leitung des Dienstbetriebes, Dienstplanung und Anordnung bzw. Genehmigung, Überprüfung und Abrechnung der Mehrdienstleistungen, Monatsabrechnung, Koordination von Urlauben, Bearbeitung persönlicher und dienstlicher Ansuchen und Bewerbungen, Meldungen und Stellungnahmen sowie Durchlaufermeldungen auf Schriftstücken an die vorgesetzte Dienststelle, Inventarverwaltung, Berichterstattung)*
- *Leitung/Durchführung des Exekutivdienstes (Anordnung entsprechender Dienste nach den Erfordernissen des Verkehrs- und Kriminaldienstes auch in Hinblick auf diesbezüglich relevante Veranstaltungen und unter Berücksichtigung der Vorgaben von Landes- und Stadtpolizeikommandoebene, sowie der behördlichen Aufträge im Wege der Dienstvorschreibung, Erhebung von Beschwerden sowie Abklärung im Vorfeld, Operative Leitung und unmittelbare Mitwirkung des/am Verkehrs-, Streifen- und Überwachungsdienst im eigenen Überwachungsbereich, Leitung von lokalen und regionalen Schwerpunkten, exekutive Amtshandlungen in der gesamten Bandbreite)*
- *Dienstaufsicht (Kontrollen im Hinblick auf die ordnungsgemäße Dienstverrichtung durch Kontrollen vor Ort, Auswertung der Dienstberichte, Führen von Statistiken, Sichtung und Genehmigung von Akten, regelmäßige Überprüfung der Dienstwaffen, der Adjustierung und Ausrüstung der Exekutivbediensteten, periodische Überprüfung der EKIS-Anfragen)*
- *Fachaufsicht (Zuteilung der Akten unter Berücksichtigung der ausgewogenen Auslastung sowie der fachlichen Eignung der Mitarbeiter, Unterstützung und Kontrolle der Mitarbeiter bei der Aktenerledigung, Kontrolle der schriftlichen Ausfertigungen und Genehmigung)*
- *Mitarbeiterführung und Schulung (Führen von Mitarbeiter- und Teamgesprächen, Verwendung von Beamten nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, Anträge auf Belohnung und Belohnung, Einleitung geeigneter Maßnahmen bei der Wahrnehmung dienstlicher Verfehlungen, Durchführung von Inspektionsschulungen und Dienstbesprechungen, Förderung des Informationsflusses innerhalb der Dienststelle)*
- *Repräsentation (Vertretung der Dienststelle in der Öffentlichkeit und gegenüber Behörden und anderen Organisationen, Kontakte zu den regionalen Medien)“*

Die fachspezifischen Anforderungen waren:

- *„Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten*
- *Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze*

- *Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung*
- *Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind*
- *Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter*
- *übergreifendes Fachwissen*
- *erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“*

Die persönlichen Anforderungen lauteten:

- *„Sicheres und freundliches Auftreten*
- *Genauigkeit und Verlässlichkeit*
- *Engagement und Gewissenhaftigkeit*
- *Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit*
- *Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln*
- *Verständnis im Umgang mit Menschen*
- *Kompetenz in der Mitarbeiterführung*
- *sozialkommunikative Kompetenz*
- *Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit*
- *Entschluss- und Entscheidungskompetenz*
- *Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung*
- *Vorbildwirkung“*

A gab in ihrer Bewerbung an, im ... in den Exekutivdienst eingetreten zu sein und den Ausbildungslehrgang für dienstführende Beamte im ... als Lehrgangsbeste absolviert zu haben. Von ... bis ... sei sie qualifizierte Sachbearbeiterin auf der PI ... gewesen, ehe sie auf eigenen Wunsch - nach der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der 3. Stellvertreterin des Kdt. der PI ... - als Sachbearbeiterin zur PI Y gewechselt sei. Im ... habe sie die Fachausbildung für den Kriminaldienst absolviert. Seit ... sei sie die 3. Stellvertreterin des PI-Kdt von Y. Seit vielen Jahren sei sie als ... in Volksschulen tätig und zudem Betreuungsbeamtin.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme, die u. a. folgende Unterlagen enthielt: Bewerbungen der Antragstellerin und von B samt Laufbahndatenblatt;

Beurteilung der Antragstellerin durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten; Reihung der Bewerberin und der (zwei) Bewerber des BP-Kdt inkl. Begründung vom ...; Ergänzung der Beurteilung und Vergleich der Bewerberin und des Bewerbers durch den BP-Kdt vom ...; Bewerber/innen-Übersicht; Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten ...

In der Stellungnahme der LPD X wurde das Besetzungsverfahren kurz dargestellt. Nach Einlangen der Bewerbungen habe BP-Kdt ... eine Beurteilung und Reihung der Bewerber und der Bewerberin vorgenommen. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der LPD X (FA) habe die Personalmaßnahme zur Kenntnis genommen und der Landeshauptmann von X, ..., habe dieser zugestimmt. Somit sei die „Versetzung und Funktions-Einteilung“ von B vorgenommen worden.

Der PI-Kdt von Y ... attestierte A, dass sie die ihr zugewiesenen Tätigkeiten *„perfekt, verlässlich, eigeninitiativ und zur vollsten Zufriedenheit“* erledige. In ihrem gesamten Auftreten (im Umgang mit Behörden, Parteien, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) entspreche sie den Anforderungen für die angestrebte Funktion.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er seit ... im Exekutivdienst stehe und im ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden sei. Seit ... sei er dem BPK X zugewiesen und als ...koordinator und ... (...) -Sicherheitsbeauftragter für den Bezirk tätig. Seit ... (*Anmerkung*: bis zu seiner Bestellung zum PI-Kdten im ...) sei er dem BPK X zugeteilt gewesen.

BP-Kdt ... führte in seinem Besetzungsvorschlag Folgendes aus:

Aufgrund der bevorstehenden Ruhestandsversetzung des Kdt der PI X *„hatte sich die Mannschaft der PI X bereits im Vorfeld Gedanken über mögliche Nachfolger gemacht“*, und man habe sich für B als neuen Kommandanten ausgesprochen. Daraufhin seien *„von Seiten der PI X“* erste Gespräche geführt worden, und nach einer Bedenkzeit habe sich B auch um die Stelle beworben. Das BPK schlage B für die Funktion des PI-Kdt vor.

Sowohl A als auch B würden die Voraussetzungen für die angestrebte Funktion erfüllen, sie würden beide über das notwendige Wissen über den Ablauf des täglichen Dienstbetriebes auf einer PI, sowohl im Innen- als auch im Außendienst verfügen. Beide seien in der Lage, Mitarbeiter zu führen und anzuleiten.

Obwohl B seit Jahren beinahe ausschließlich Tätigkeiten für das BPK ausübe, sei er immer wieder für Zuteilungen oder Außendienste (z. B. ...) zur Verfügung gestanden, sodass er den Bezug zum Außendienst nicht verloren habe. Außerdem übernehme er monatlich auch *„KvO-Dienste“*. Bei seinen Diensten und auch im Zuge der ... nehme er auch immer wieder diverse, teilweise sehr komplexe, Anzeigen entgegen und bearbeite diese auch zur vollsten

Zufriedenheit. Vor seiner Zuteilung zum BPK habe er auch Erfahrungen als dienstführender Beamter auf der PI ... gesammelt.

B sei sehr gut in der Bevölkerung vernetzt, dienstlich als ...beamter sowie privat als Mitglied des ... und langjähriger ..., er genieße hohes Ansehen und Vertrauen. Er habe ein sehr sicheres, gewinnendes und stets freundliches Auftreten, und Mitarbeitern gegenüber das nötige Fingerspitzengefühl.

Weiters wurde ausgeführt, dass B schon des Öfteren die Möglichkeit gehabt habe, sich um Planstellen zu bewerben, wobei er teils aus persönlichen Gründen verzichtet habe, z.B. um anderen „Beamten“ (Anmerkung: nicht anderen Beamtinnen) nicht Aufstiegsmöglichkeiten zu nehmen (gerade das erscheint mir wichtig), teilweise aber auch, weil ihm immer wieder von höherer Stelle eigene Planstellen (z.B. ..., ...) „zugesichert“ bzw „versprochen“ worden seien. Dies habe dazu geführt, dass B trotz sehr guter Qualifikationen nach mehr als ... Jahren als dienstführender Beamter bisher noch keine bewertete Funktion habe.

Nach einem „*mündlichen Auftrag der Personalabteilung der LPD X*“ gab der BP-Kdt eine ergänzende und A und B vergleichende Beschreibung ab. Im Wesentlichen führte er Folgendes aus:

Ad „*Verhalten im Dienst und Auftreten*“: Beide „Bewerber“ würden die notwendigen Anforderungen in vollem Umfang erfüllen, dennoch sei B höher einzustufen, und zwar wegen seines durch Zusatzausbildungen und öffentliche Auftritte sicheren, kompetenten und authentischen Auftretens.

Ad „*Umgang mit Behörden und Parteien*“: Bei beiden habe es diesbezüglich keine Kritik gegeben. A pflege Kontakt zu Schulen und zum Bezirksgericht ..., und B habe zwischen ... bis ... als Sachbearbeiter der PI ... bzw auch als betrauter Stellvertreter des Dienststellenleiters der PI ... (... bis ...) regelmäßig sehr guten Kontakt zu Behörden und Parteien gepflegt. Als ...beauftragter sei B extern und intern bestens vernetzt und leiste wichtige Medienarbeit, er habe Pressekonferenzen organisiert und abgehalten, Presseaussendungen verfasst, Beiträge für Gemeindezeitungen und diverse Social-Media-Kanäle geschrieben sowie polizeiliche Info-Folder konzipiert. Die Kontaktpflege zu Gemeinden, Ämtern und Behörden, die Vertretung der Dienststelle, die Teilnahme an Besprechungen sowie die Sicherstellung der geordneten Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen seien wesentliche Aufgaben eines PI-Kdt bzw. einer PI-Kdtin. Der Bewerber sei daher im Vergleich mit der Bewerberin im Umgang mit Behörden und Ämtern erfahrener, routinierter und besser qualifiziert.

Ad „*Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*“: Beide würden über die nötige Fach- und Sozialkompetenz verfügen. A verfüge als Betreuungsbeamtin insbesondere im Umgang mit dienstjungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über besonderes Einfühlungsvermögen, sie könne in fachlicher Sicht anleiten und motivieren. Allerdings würden ad-hoc-Entscheidungen für sie eine Herausforderung darstellen, weil sie möglichst keine Fehlentscheidungen

treffen wolle, sie wirke daher mitunter zögerlich und wenig entscheidungsfreudig, nichtsdestotrotz trete sie resolut auf und übernehme Verantwortung.

B habe ... kurz nach seiner E2a-Ausbildung ... Monate die Aufgaben des stellvertretenden Postenkommandanten ausgeübt. Mit dem Wechsel in das neu aufzubauende ...büro habe er im Jahr ... die Fachaufsicht über das ...team ausgeübt. Mit ... sei er als Sachbearbeiter zu PI Y versetzt und gleichzeitig dem BPK zur Dienstverrichtung zugewiesen worden. Seither verrichte er nach Bedarf BLS- und Sektorstreifendienst oder werde bei Schwerpunktaktionen eingesetzt. Seit ... sei er Sicherheitskoordinator, als solcher leite und koordiniere er „über Auftrag des BPK“ die Sicherheitsbeauftragten der einzelnen Plen. Sein Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei in all seinen Verwendungen seiner Funktion und Stellung entsprechend gewesen. Er stelle sehr hohe Ansprüche, verlange jedoch von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nichts, was er nicht selbst auch leisten könne. Aufgrund seines Persönlichkeitsprofils und seiner kommunikativen Art, seiner Lebenserfahrung, seiner vielschichtigen Tätigkeiten und seinen multiplen Aus- und Fortbildungen könne B noch besser motivieren und sei im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch qualifizierter als A.

Ad „*Managementfähigkeiten und Dienstvollzug*“: A erledige die Angelegenheiten des internen Dienstvollzuges zur Zufriedenheit, jedoch nehme sie ihre Managementverantwortung als Sachbearbeiterin: ... nicht ausreichend wahr, sie habe keine auf ihr Sachgebiet bezogenen Initiativen gesetzt und ... an keiner Besprechung teilgenommen. Somit bestünden Defizite im gesamtheitlichen exekutiven Vollzug ihres Sachgebiets, insbesondere in Koordination mit der Behörde und der übergeordneten Dienststelle.

B verfüge über ausgezeichnete Managementfähigkeiten, beispielsweise agiere er proaktiv als ...verantwortlicher und ...koordinator.

A sei zwar in Angelegenheiten des innerorganisatorischen Dienstvollzugs einer PI routinierter und erfahrener, da B seit seiner Dienstverrichtung beim BPK damit nicht mehr befasst sei, jedoch bringe er sich umfassend engagiert in innerorganisatorische Angelegenheiten des BPK ein.

A verfüge im Vergleich zu ihm nicht über die ausgeprägten Managementfähigkeiten und die Bereitschaft zum Ansprechen und Abstellen von Missständen, sowie über das nötige Durchsetzungsvermögen gegenüber etablierten Kolleginnen und Kollegen.

Im Dienstvollzug werde A als qualifizierter erachtet, wobei B diesen Nachteil innerhalb kürzester Zeit aufgeholt haben werde.

Ad *Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften*: Beide hätten umfangreiche Kenntnisse, und beide seien motiviert, ihr Wissen zu vertiefen und weiterzuentwickeln. B verfüge jedoch über breiter gefächertes Fachwissen und könne dieses im Zuge von Fortbildungstagen verständlich weitergeben.

„Resümee“: Zusammengefasst erfüllen beide die für die angestrebte Funktion erforderlichen Anforderungen, in Summe werde aber B als klar besser qualifiziert eingestuft.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... wies in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen darauf hin, dass A seit ... im Bereich der ... als ... Rechtsaufklärerin und ab ... „zusätzlich“ im Bereich der ... tätig sei, sie halte Vorträge/Workshops für Eltern/Lehrer/Schüler/innen. Weiters sei sie seit vielen Jahren ... und habe auch die Fachausbildung für den Kriminaldienst absolviert. Zusammengefasst konnte die GBB aufgrund der bisherigen beruflichen Laufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers nicht nachvollziehen, inwiefern B besser für die Leitung der PI X geeignet sein soll als die Antragstellerin. B habe den - von dem BP-Kdt attestierten - Nachteil des Bewerbers im Bereich Dienstvollzug als nicht ausschlaggebend (weil nach der Einarbeitungszeit behoben) gewertet, wohingegen er bei A keinen der festgestellten - vermeintlichen - Nachteile als nicht ausschlaggebend betrachtet habe. Letztlich kam die GBB zu dem Ergebnis, dass A für die Leitung der PI X auf jeden Fall zumindest gleich geeignet sei wie B und sie laut B-GIBG und Frauenförderplan mit der Funktion zu betrauen wäre.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, ihre Vertrauensperson ..., als Dienstgebervertreter BP-Kdt ... und ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

A führte aus, sie glaube, dass das Geschlecht bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle eine Rolle gespielt habe, man sei offenbar der Meinung, dass es in ... in der „Kommandostruktur“ keine weibliche Beamtin geben sollte, jedenfalls gebe es bis dato keine Frau als PI-Kdtin. Sie sei auch die einzige Frau in einer Stellvertreter-Funktion.

Der Dienstgebervertreter gab an, dass die Entscheidung nicht leicht gewesen sei. Weil die LPD X um As Fähigkeiten wisse, sei der BP-Kdt nochmals „eindringlich“ um eine Gegenüberstellung der Laufbahnen bzw. Qualifikationen ersucht worden. Die LPD X sei grundsätzlich an der Bestellung und Förderung von Frauen interessiert. Die angeforderte zweite Stellungnahme habe dann überzeugt, jeder Ausschreibungspunkt sei zufriedenstellend „abgearbeitet“ worden.

Der BP-Kdt führte erläuternd zu seiner Stellungnahme aus, dass der Bezirk ... circa ... Exekutivbedienstete habe, der Anteil der Beamtinnen betrage etwas mehr als ein Viertel. Immer wieder würden weibliche Bedienstete den Fachkurs besuchen, offensichtlich wollen Frauen Karriere machen, am Ende des Tages stelle sich jedoch heraus, dass sie meistens doch nicht so viel Verantwortung übernehmen wollen. Viele seien vom Bezirk zum LKA (Landeskriminalamt) gewechselt und hätten dort eine Position übernommen. A sei in den letzten Jahren sicherlich die einzige Frau gewesen, die ihm gegenüber konkret geäußert habe, dass sie den „Dienstführenden-Kurs“ gemacht habe, um eine Funktion zu übernehmen. Das habe er ihr

hoch angerechnet und in die Bewertung miteinfließen lassen, ihre Bewertung sei nicht negativ gewesen. Er habe sich die Sache nicht leicht gemacht. Er habe ... im Bezirk – erstmalig in ... – eine ...truppe installiert, und B sei dabei gewesen, er habe also mit ihm relativ viel Kontakt gehabt. Dann hätten sie sich etwas aus den Augen verloren, Bs Tätigkeiten hätten sich in den Bereich der ... verlegt. Sein Vorgänger (vom BP-Kdt), ..., habe dann die ... auf neue Füße stellen wollen und B dem Kriminalreferenten unterstellt, um die ... im Bezirk aufzubauen und zu etablieren. Seit ... arbeite er (BP-Kdt) quasi Tür an Tür mit B und habe aufgrund dessen viel mehr Erfahrung mit ihm. A kenne er seit ..., er habe keinerlei negative Erfahrungen mit ihr gemacht. Er habe die Bediensteten ersucht, in einer Art „Plus-Minus-Liste“ aufzulisten, was jeweils für B und A spreche, teilweise habe er auch mit jenen der PI Y gesprochen, und er habe auch den vorigen Kommandanten der PI X befragt. Er habe dann die vergleichende Beurteilung vorgenommen und sei zu dem Schluss gekommen, dass in Summe die Vorteile von B überwiegen.

Die Vorsitzende bemerkte, dass der BP-Kdt in seinem Besetzungsvorschlag ausgeführt habe, dass im Vorfeld der Ausschreibung Gespräche mit B im Hinblick auf sein Interesse für die Funktion geführt worden seien und sich dieser sogar Bedenkzeit erbeten habe, und der BP-Kdt habe auch eine Begründung dafür abgegeben, dass B bislang noch keine Führungsfunktion innegehabt habe.

Der BP-Kdt replizierte, dass B in der Hierarchie „quasi über“ den Inspektionen gestanden habe, denn seine Zuständigkeit habe sich auf die ...beamtinnen und -beamten mehrerer Polizeiinspektionen bezogen.

Auf Einwurf der Vorsitzenden, dass er dabei aber wohl inhaltlich auf... beschränkt gewesen sei, gab der BP-Kdt an, dass er in der Funktion des „...koordinators“ andere Organisationen vernetzt und auch Vorträge gehalten habe, wofür man sich mit den einzelnen Materien, z. B. mit Internetkriminalität, auseinandersetzen müsse, und von der Organisation und den Abläufen und den aktuellen Gegebenheiten müsse man auch eine Ahnung haben.

Auf die Frage, welche Qualifikation für die Leitung einer PI sich daraus ableiten lasse, dass man Inhaber einer ... oder Mitglied des ... sei, antwortete der BP-Kdt, das seien keine Qualifikationen, die Aktivitäten würden für Vielfältigkeit sprechen. ... habe mit Disziplin zu tun, und die benötige man auch in einer Vorgesetztenfunktion. Die Mitgliedschaft im ... habe eine soziale Komponente, das Sozial-Kommunikative und der Umgang mit der Gesellschaft sei für Vorgesetzte wichtig.

Auf die Frage, inwiefern Vortragstätigkeiten relevant für das Führen einer PI seien, gab der BP-Kdt an, dass ein PI-Kdt sicher die eine oder andere Vortragstätigkeit vornehmen müsse. Dies beginne mit dem Unterricht auf der Dienststelle, und man müsse sich als Kommandant

den Bediensteten „stellen“, man müsse Neuerungen berücksichtigen. Er selbst werde zum Beispiel eingeladen, bei der Feuerwehr oder dem Roten Kreuz zu gewissen aktuellen Themen vorzutragen. Dies müsse auch ein Kommandant können und sich trauen. Deshalb gehöre die Vortragstätigkeit „massiv“ zu einem PI-Kdt.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, ob es oft vorkomme, dass Bedienstete als PI-Kdten ernannt werden, ohne davor eine Stellvertreterfunktion ausgeübt zu haben, antwortete dieser, dass er es nicht statistisch belegen könne, aber grundsätzlich werde „stufenweise“ an eine Funktion herangegangen. Der BP-Kdt habe eben gut dargestellt, dass B eine Funktion gehabt habe, die den Dienststellen des Bezirkes „vorgegliedert“ sei. Es handle sich um eine andere Ebene, von der er auch den PI-Kommandanten vorgestanden sei, also liege kein Aufstieg „von Null auf Hundert“ vor. So gesehen sei der konkrete Fall nicht unüblich.

Auf den Hinweis, dass sich B lange Zeit nicht um eine Funktion beworben habe und im konkreten Fall quasi zur Bewerbung aufgefordert worden sei, gab der BP-Kdt an, dass B die ... wichtiger gewesen sei als andere Funktionen, wozu zu bemerken sei, dass oft angekündigt worden sei, es werde eigene ...-Planstellen in den Bezirken geben.

Auf die Fragen, weshalb man 1.) Frauen nicht zu Bewerbungen ermutige, wie es jetzt bei B der Fall gewesen sei, und 2.) weshalb B die ... dann auf einmal nicht mehr so wichtig gewesen sei, antwortete der BP-Kdt, dass ihn die neue Funktion sicherlich „gereizt habe“, wohl gerade auch, weil er darauf angesprochen worden sei. Im Bereich ... habe er über so viele Jahre hinweg gearbeitet, er habe sie jetzt in andere Hände geben können. Der BP-Kdt betonte noch einmal, er sei seit ... in ... und A sei die einzige Frau, die sich bei ihm um eine Funktion beworben habe. Der Großteil der weiblichen Bediensteten sage nach dem absolvierten Fachkurs nicht, dass sie Kommandantin werden wolle. Mehr als reden und nachfragen könne er auch nicht.

A führte aus, dass es irritierend sei zu hören, dass Frauen auf eine Bewerbung für eine Funktion eigens angesprochen werden müssten. Sie sei der Meinung, eine Frau besuche den „E2a-Kurs“, weil sie „später etwas werden will“. Man sehe aber, die Frauen kämen nicht weiter. Sie sei schon einmal bei der B-GBK gewesen. Damals sei, entgegen der Auffassung der beiden Dienstgebervertreter, festgestellt worden, dass das Frauenförderungsgebot angewendet hätte werden müssen. Nach diesem Verfahren habe sie nicht auf der Dienststelle bleiben wollen und sei zur PI Y gewechselt. Es sei ihr nicht klar, weshalb der BP-Kdt B für besser geeignet erachte als sie. Sie habe viele Ausbildungen absolviert, u. a. die Fachausbildung für den Kriminaldienst, eine Spezialausbildung für den grenz- und fremdenpolizeilichen

Dienst, die Ausbildungen „Gewalt in der Privatsphäre“, „alternative Rechtsaufklärung“, „Verkehrserziehung“, „Kinderpolizei“, „Dienstplanung“, „Funksprecher“, weiters E-Learning-Module sowie an der Verwaltungsakademie das Ressortfach Inneres für die Verwendung in A2. Sie bezweifle, dass B ebenso viele Ausbildungen vorweisen könne. Zur Vortragstätigkeit sei zu sagen, dass sie jahrelang freiwillig Vorträge im Bereich ... gehalten habe, wohl über hundert, sie habe sich tagelang zu Hause darauf vorbereitet. Sie mache auch „Postenunterricht“, sie könne vortragen. Sie würde gern von dem BP-Kdt hören, wie viele Vorträge er von ihr und wie viele er von B gesehen bzw. gehört habe.

In Hinblick auf die soziale Komponente führte A aus, dass sie zuerst in ... tätig gewesen und im Jahre ... nach ... zurückgegangen sei, weil ihr ... todkrank gewesen sei. Sie habe ihr Leben in ... aufgegeben und in ... wieder neu angefangen. Zudem sei sie alleinerziehende Mutter von ... Kindern und habe eine ...-jährige Mutter, um die sie sich kümmere. Das sage doch etwas über ihre soziale Kompetenz aus, obwohl sie in keinem ... sei. Die Zeit dafür hätte sie als alleinerziehende Mutter gar nicht.

Bezug nehmend auf den Umstand, dass B ... sei, bemerkte A, dass sie in jungen Jahren ... in der ... und sogar ... gewesen sei.

Die GBB führte aus, dass A mehrjährige Erfahrung im Dienst an einer PI und mehrjährige Erfahrung in einer Kommandofunktion habe sowie vielfältige Aus- und Fortbildungen vorweisen könne. Sie engagiere sich über ihren normalen PI-Dienst hinaus, u. a. im Bereich der Sie erfülle alle Voraussetzungen für die gegenständliche Stelle im höchsten Ausmaß. Im Jahr ... habe As unmittelbarer Vorgesetzter eine ausgezeichnete Stellungnahme zu ihren Qualifikationen abgegeben, die der BP-Kdt auch in der „Durchlaufermeldung“ bestätigt habe. B sei zweifellos ein guter E2a-Beamter, seine bisherige Tätigkeit habe jedoch wenig mit der Tätigkeit auf einer PI oder in einer Kommandofunktion zu tun – Stichwort Dienstplanung. Der BP-Kdt habe Bs Vorzüge hervorheben können, weil er ihn schon sehr lange gekannt habe. Es sei jedenfalls sehr schade, wenn A seit Jahren die einzige Frau sei, die sich für eine Funktion interessiert habe, und sie nun trotz besserer Eignung wieder nicht zum Zuge gekommen sei. Wenn es keine Frauen in Kommandofunktionen gebe, würden sich Frauen nicht getrauen, sich zu bewerben.

Der Dienstgebervertreter wiederholte, dass die LPD X sich die Entscheidung nicht leichtgemacht habe, das sehe man daran, dass noch einmal nachgefragt worden sei. Der BP-Kdt habe sehr wohl auch As Vorzüge dargestellt. Auf Seiten des Bewerbers habe es eben „ein Mehr“ gegeben.

A führte aus, dass für B im BPK eine Dienststelle bzw. ein Bereich geschaffen worden sei, der rechtlich, laut OGO, gar nicht vorgesehen sei. Die Vortragstätigkeit im Bereich ... falle im Übrigen ihr als Sachbereichsleiterin oder einem Beamten vom Bezirksverkehrsdienst zu, nicht dem PI-Kdt. B leiste im ...büro gute Arbeit. Sie habe jahrelang in diesem Bereich gearbeitet und im Gegensatz zu B nebenbei Vorträge gehalten. Ihre Arbeit sei „runtergespielt“ worden, obwohl sie alles nebenher mache, und B sei in den höchsten Tönen gelobt worden. Fachlich erachte sie sich nicht nur gleich, sondern besser qualifiziert, vor allem auch weil sie viel mehr Ausbildungen absolviert habe. ... habe zu ihr in einem persönlichen Gespräch gesagt, man brauche Frauen wie sie (A) in Führungspositionen, und habe auch geäußert, dass der BP-Kdt eine Stellungnahme abgegeben habe, mit der man nichts anfangen habe können, weswegen er zu einer zweiten Stellungnahme aufgefordert worden sei. Ihre Frage sei daher, wie oft so etwas vorkomme.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dies komme öfter vor. Es sei richtig, dass es keine entsprechende Planstelle für Bs Tätigkeit gebe, es handle sich um eine Projektplanstelle, um eine „Vorreiterrolle“. Nichtsdestotrotz sei diese Stelle den anderen Stellen im Bezirk vorgeordnet.

Der BP-Kdt ergänzte, B sei als ...koordinator für die ... auf den einzelnen Plen verantwortlich gewesen. Dabei habe er die entsprechenden Personen an den einzelnen Dienststellen für die ... gewinnen müssen, die „Mannschaft“ bilden und sie koordinieren müssen.

Auf Einwand der Vorsitzenden, dass diese Tätigkeit nur einen kleinen Teil einer Führungsfunktion abdecke und auf die Frage, inwieweit B Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Führung habe, die über jene von A hinausgehen, antwortete der BP-Kdt, dass er eine „Mannschaft“ auf den gesamten Bezirk verteilt gehabt habe, die er „berücksichtigen und planerisch unterbringen, administrieren und koordinieren“ habe müssen. Dies sei sehr wohl mit einer Kommandantenfunktion bzw. einer Stellvertreterfunktion vergleichbar.

Auf die Frage, wie viele systemisierte Planstellen X und Y hätten, gaben der Dienstgebervertreter und A an, X habe ... Bedienstete, Y ...

A ergänzte, dass es eine ...richtlinie für die Koordinierung und Steuerung gebe, zuständig wäre der Kriminalreferent, der Bereich sei aber B übergeben worden. Fakt sei, dass sie selbst in der ... tätig gewesen sei, wie man ihrem Lebenslauf entnehmen könne. B habe ihr gegenüber nie eine Steuerungs- oder Koordinierungsfunktion gehabt, sie habe alle ihre Termine selbst koordiniert. Der BP-Kdt habe ihre Vorträge nie besucht, erst vor kurzem habe er einen Vortrag von ihr gehört und sie sehr gelobt. Sie sei zwar grundsätzlich eher ein Mensch, der im Hintergrund stehe, sie müsse „nicht in die Zeitungen“, und vom Menschlichen her sei sie auch ein ganz anderer Typ als B. Sie sei gerne für das Team da, lese sich gerne in Gesetze ein,

sei jemand, der gerne führe, und wenn einmal etwas nicht in Ordnung sei, könne sie auch „auf den Tisch klopfen“. Abschließend könne sie nur sagen, dass B gute Arbeit leiste, aber ihre Fähigkeiten für die gegenständliche Funktion seien sicher besser gewesen.

Der Dienstgebervertreter bemerkte abschließend, dass die LPD X interessiert sei, die Gleichstellung zu erreichen und man A sehr schätze, worauf A daran erinnerte, dass sie nun bereits zum zweiten Mal vor der B-GBK sei. Sie sei seit über ... Jahren dienstführende Beamtin, arbeite fleißig und habe noch nie eine negative Beurteilung bekommen, und trotzdem komme sie nicht weiter. Dies sei frustrierend und sie wünsche sich für diejenigen Frauen, die sich in Zukunft bewerben, dass sie weiterkommen.

Der Dienstgebervertreter gab abschließend an, dass es ihm leidtue, dass A nicht zum Zug gekommen sei, sie werde in Zukunft sicher weiterkommen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

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.

Der Laufbahnvergleich zeigt Folgendes: A und B sind etwa gleich alt (... bzw. ... geboren) und seit ... (seit ... bzw. ...) im Exekutivdienst. Die Antragstellerin wurde ... in die VwGr E2a ernannt, B im Jahr ...

A war von ... bis ... Sachbearbeiterin in der PI ... und danach ebendort bis ... qualifizierte Sachbearbeiterin. In der PI Y war bzw. ist sie seit ... qualifizierte Sachbearbeiterin und seit ... die 3. Stellvertreterin des PI-Kdt, wobei sie - laut eigener Aussage - Stellvertretungstätigkeiten bereits seit ... ausgeübt habe (siehe Seite 3).

B hatte von ... bis ... eine Planstelle als Sachbearbeiter in der PI ..., mit ... bekam er – laut „Bewerber-/innen-Übersicht - eine Planstelle als Sachbearbeiter an der PI Y, er wurde aber - laut Laufbahndatenblatt und Stellungnahme der LPD zum Antrag - als ...beauftragter im BPK X eingesetzt.

Die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen ist anhand der Aufgaben eines PI-Kdt bzw. einer PI-Kdtin zu messen, und diese sind: Die administrative, organisatorische und operative Leitung der PI, die die Führung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht, die Dienstplanung und Monatsabrechnung, die Sicherstellung der Qualität der Arbeit, nämlich der diversen Anzeigen an Gericht und Verwaltungsbehörden, die Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen usw. (siehe Seite 4) beinhaltet.

Diese Aufgaben nahm A als 3. Stellvertreterin des PI-Kdt von Y bereits seit ca. ... wahr, man hatte ihr eine Führungsfunktion „zugetraut“. Davor war die Antragstellerin durchgehend seit ... Sachbearbeiterin in einer PI. B war zuletzt Sachbearbeiter an einer PI (...) im Jahr ..., ab ... versah er Dienst als ...beamter im BPK X.

Der BP-Kdt führte in seinen zwei schriftlichen Eignungsbeurteilungen zwar wortreich und B insgesamt hochlobend im Wesentlichen aus, dass dieser trotz seiner ausschließlichen Tätigkeit in der ... in den letzten ... Jahren besser für die Leitung der PI X geeignet sei als die langjährig in einer PI tätige und auch eine Stellvertretungsfunktion ausübende Mitbewerberin, doch handelt es sich dabei um eine bloße Feststellung, die mit den beruflichen Laufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers nicht in Einklang zu bringen ist. Es ist einfach nicht zu argumentieren, dass ein Bediensteter/eine Bedienstete, der/die schon jahrelang keinen Dienst mehr auf einer PI versieht, über das gleiche Wissen „über den Ablauf des täglichen Dienstbetriebes auf einer PI, sowohl im Innen- als auch im Außendienst“ (Anmerkung: aus der 1. Eignungsbeurteilung) verfügen soll wie eine Bedienstete/ein Bediensteter, der seit mehr als ... Jahren ununterbrochen Dienst an einer PI versieht. Es ist weiters grundsätzlich nicht nachvollziehbar, dass die Führungskompetenz eines ...beamten/einer ...beamtin, dem/der höchstens fallweise eine gewisse Führungsfunktion (in Form der Koordinierung) gegenüber anderen ...beamten und -beamtinnen zukommt, höher bewertet wird als die – anstandslos –

wahrgenommene stellvertretene Leitung der Bediensteten einer PI. Dazu ist auch noch zu bemerken, dass A in der Senatssitzung vorbrachte, dass sie als ebenfalls in der ... tätige Beamtin eine Koordinierungsfunktion ihres Mitbewerbers nicht wahrnehmen konnte (vgl. Seite 15 sowie Seite 2), und die Dienstgebervertreter widersprachen ihren Ausführungen nicht und wiederlegten sie nicht.

Weiters kann nicht im Ernst behauptet werden, dass fallweise „Zuteilungen oder Außendienste“ auch nur annähernd gleiche Erfahrungen im Außendienst vermitteln wie der dauernde Dienst an einer PI. Welche und wie viele - „*teilweise sehr komplexe*“ - Anzeigen B „*bei seinen Diensten und auch im Zuge der ...*“ bearbeitet haben soll, wurde nicht einmal beispielhaft angeführt.

Mit der Feststellung, dass Bs „*Verhalten im Dienst und Auftreten*“ höher einzustufen sei, weil er aufgrund seiner „mannigfaltigen“ Zusatzausbildungen und seiner zahlreichen öffentlichen Auftritte über ein sicheres, kompetentes und authentisches Auftreten verfüge, ist nicht dargestellt, inwiefern As Auftreten weniger sicher, weniger kompetent und/oder weniger authentisch wäre. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, immerhin Kdt einer PI mit rund ... Bediensteten, attestierte seiner Mitarbeiterin ein tadelloses Verhalten im und außer Dienst, ihr gesamtes Auftreten sei stets ihrer Funktion entsprechend.

Wenn beim Kriterium „*Umgang mit Behörden und Parteien*“ ausgeführt wird (u.a.), dass der Bewerber als ...beauftragter „wichtige Medienarbeit“ leiste, er Pressekonferenzen organisiere und abhalte, Presseaussendungen verfasse, Beiträge für Gemeindezeitungen und für diverse Social-Media-Kanäle geschrieben habe usw., stellt sich die Frage, wie wesentlich derartige Aktivitäten für die regelmäßige Arbeit eines PI-Kdt bzw. einer PI-Kdtin sind. Im Aufgabenkatalog für die Funktion ist „*Öffentlichkeitsarbeit*“ die achte von zehn Aufgaben, und es ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass die PI X mit ihren ... Bediensteten wohl kaum zu jenen Dienststellen gehört, die regelmäßig im Zentrum der Öffentlichkeit stehen.

Die Feststellung des BP-Kdt, nämlich B sei im Vergleich mit der Bewerberin im Umgang mit Behörden und Ämtern erfahrener, routinierter und besser qualifiziert ist eine weitere Feststellung, die einer sachlichen Grundlage entbehrt. Es wurde wieder Bs geleistete Medienarbeit (Pressekonferenzen, Beiträge in Gemeindezeitungen) ins Treffen geführt, nicht berücksichtigend, dass die Kommunikation eines PI-Kdt/einer PI-Kdtin mit Behörden und Ämtern in der Regel der Sacharbeit dient und nicht vordergründig Repräsentationszwecken.

Ob es der für Funktionsträger gebotenen Sachlichkeit und Objektivität zuträglich ist, wenn sie auch privat, etwa als Mitglied des ... oder ...betreiber, gut mit der Bevölkerung „vernetzt“ sind, mag dahingestellt bleiben.

Erstaunlich ist, dass der BP-Kdt B auch beim „Umgang mit Mitarbeiter/innen“ besser beurteilte, obwohl B bislang keine Führungsfunktion innehatte und daher auch keine Mitarbeiter

und Mitarbeiterinnen direkt führte. Die ...monatige Vertretung des stellvertretenden(!) Postenkommandanten des Gendarmeriepostens ... im Jahr ... kann wohl nicht im Ernst in die Beurteilung fast ... Jahre später mit einbezogen werden. Was die ins Treffen geführte Fachaufsicht über das neu zusammengestellte ...team im Jahr ... betrifft, ist festzuhalten, dass sich in der Stellungnahme weder Angaben über die Größe dieses Teams finden, noch Angaben über das Ausmaß der Tätigkeiten. Das Gleiche gilt sinngemäß für die vorgebrachte Leitungstätigkeit von B als ...koordinator (vgl. Seite 9).

In Bezug auf die „*Managementfähigkeiten*“ wurde bei A kritisiert, dass sie ihre Managementverantwortung als Sachbearbeiterin ... nicht ausreichend wahrnehme und sie seit ... an keiner Besprechung teilgenommen habe. Letzteres begründete die Antragstellerin in der Senatssitzung mit ihrem Urlaub, dem übrigen Vorbringen hielt sie entgegen, dass Sie die ... koordiniere und selbst die ... durchführe, dass sie den PI-Kdt bei Bedarf bei ...verhandlungen vertrete sowie, dass von den Mitarbeitern der ...gruppe keine Verbesserungsvorschläge oder Unzufriedenheiten geäußert worden seien (siehe Seite 3). Bei B wurde wieder mit seiner Tätigkeit als ...verantwortlicher und ...koordinator argumentiert. Lediglich im „innerorganisatorischen Dienstvollzug“ sei B weniger routiniert und erfahren als A, da er seit seiner Dienstverrichtung beim BPK damit nicht mehr befasst sei, also immerhin seit dem Jahr ... Dieses Manko gegenüber der Bewerberin werde er – da war der BP-Kdt sicher- innerhalb kürzester Zeit aufgeholt haben.

Schließlich überrascht es nicht mehr, dass B auch die „bessere und vor allem breitgefächerte Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis attestiert“ wurde.

Zusammengefasst begründete der BP-Kdt die von ihm festgestellte bessere Eignung des B für die Leitung der PI X fast ausschließlich mit dessen Tätigkeit im Bereich der ... Aus den Ausführungen des Senates zu dieser Beurteilung ergibt sich, dass dieser Argumentation nicht gefolgt werden kann, da sie sachlich für die gegenständliche Funktion nicht im Mindesten nachvollziehbar ist. Vielmehr erweist sich die Antragstellerin auf Grund der von ihr bisher erfolgreich wahrgenommenen einschlägigen Aufgaben, sowohl in ihrer Breite als auch in Ansehung ihrer Führungserfahrung auf PI-Ebene, für den Senat als besser geeignet. Dem konnte die Dienstbehörde auf sachlicher Ebene nichts entgegensetzen.

Abgesehen von der eindeutig tendenziösen Beurteilung von Bs Fähigkeiten ist entlarvend, dass schon vor der Interessent/innensuche und damit noch bevor die Bewerberinnen und Bewerber bekannt waren, sich die „*Mannschaft der PI X*“ bereits im Vorfeld Gedanken über mögliche Nachfolger gemacht und sich „dabei“ (beinahe geschlossen) für B als neuen Kommandanten ausgesprochen haben soll. Es ist doch bemerkenswert, dass eine Präferenz der Bediensteten der PI X für einen ...beamten bestanden haben soll, zu einem Zeitpunkt als dieser selbst noch nicht wusste, ob er sich bewerben sollte oder nicht. Unumwunden gab die

LPD X zu, dass man – wer genau wurde nicht offengelegt – aktiv an B wegen einer Bewerbung herantrat, und dies, obwohl die maßgeblichen Behördenvertreter davon ausgehen konnten (aufgrund der vorigen Bewerbung der Antragstellerin bzw. des in der Behörde bekannten Interesses an einer Führungsfunktion), dass sich A bewerben werde oder sogar als ihre Bewerbung bereits vorlag.

Weiters wurde noch ausgeführt, dass B schon des Öfteren die Möglichkeit gehabt habe, sich um Planstellen zu bewerben, wobei er teils aus persönlichen Gründen verzichtet habe, z.B. um anderen Beamten nicht Aufstiegsmöglichkeiten zu nehmen, teilweise aber auch, weil ihm immer wieder von höherer Stelle eigene Planstellen (z.B. ...koordinator, ...) „zugewiesen“ bzw. „versprochen“ worden seien. Dies habe dazu geführt, dass B trotz sehr guter Qualifikationen nach mehr als ... Jahren als dienstführender Beamter bisher noch keine „bewertete Funktion“ habe. Ein eindeutigeres Bekenntnis zur Förderung von Beamten (denen es noch nicht gelungen war, in eine Führungsposition zu kommen) und zur „Ausschaltung“ von Frauen, sogar von zweifellos sehr gut qualifizierten Frauen, ist kaum möglich. Damit nicht genug, beklagte der BP-Kdt in der Senatssitzung - in Anwesenheit der ausgezeichnet qualifizierten, aber dennoch nicht berücksichtigten Bewerberin – auch noch, dass Frauen zwar den E2a-Lehrgang absolvieren, aber letztendlich doch nicht Verantwortung übernehmen wollen würden.

Aufgrund des gesamten Vorbringens der Vertreter der LPD X ist dem Eindruck bzw. Verdacht der Antragstellerin, nämlich dass in der LPD X Frauen in einer Kommandofunktion nicht gewünscht sind, zuzustimmen.

Aus den dargelegten Gründen stellt der Senat fest, dass A durch die Bestellung von B zum Kommandant der PI X aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

Wien, Juni 2022