

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.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertretende/r Kommandant/in der Polizeiinspektion (PI) X“ durch die Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle

„1. Stellvertretende/r Kommandant/in der PI X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG oder aufgrund des Alter oder der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG durch die LPD X dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A sei seit ... als Exekutivbeamtin und 3. Stellvertretende PI-Kommandantin bei der LPD X beschäftigt. In den Jahren ... bis ... habe sie sich zahlreich um ausgeschriebene Planstellen beworben, zuletzt am ... um die Planstelle „1. Stv. Kommandant/in der PI X“. Neuerlich sei ein männlicher Mitbewerber zum Zug gekommen. Aufgrund ihrer negativen Erfahrungen bei vorherigen Besetzungsverfahren habe sie sich um ein Bewerbungsgespräch beim Kommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X, ..., bemüht. Dieser habe mit ihr in Anwesenheit der Kontaktfrau, ..., am ... (gemeint ...) ein 6-Augengespräch geführt, in dem es ihr möglich gewesen sei, die Gründe für ihre Bewerbung darzulegen und die Aufgabenstellungen der ausgeschriebenen Posi-

tion aus ihrer Sicht zu schildern. In der Folge sei sie von der (damaligen) Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMI, ..., informiert worden, vom Dienstgeber nicht an 1. Stelle gereiht worden zu sein. In einem Gespräch Mitte ... habe ihr auch der Kommandant des SPK X ihre Platzierung im Ranking der Bewerber/innen mitgeteilt. Sie gehe davon aus, dass sie aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden sei, denn in Anbetracht ihres dienstlichen Werdeganges, ihrer bisher erbrachten Leistungen, Fortbildungen, ihres umfangreichen Wissens, ihrer Motivation, Belastbarkeit sowie ihrer Fähigkeit, Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, sei sie besser geeignet als die ihr vorgereichten Mitbewerber.

Am ... habe ein Hearing stattgefunden, zu dem sie jedoch nicht eingeladen worden sei, sondern nur der Dienststellenausschuss (DA) X und zwei ihrer Mitbewerber (zwei FSG-nahe Beamte). Dadurch würden qualifizierte Bewerber/innen im Vorfeld einer Planstellenbesetzung durch den DA und den Dienstgeber „ausgebremst“, um „Wunschkandidaten“ besser positionieren zu können. Diese „Vorgänge“ rund um ihre Bewerbung empfinde sie als Diskriminierung einer „altgedienten Beamtin“.

Dem Antrag waren die InteressentInnensuche vom ... sowie As Bewerbung vom ... samt Laufbahndatenblatt angeschlossen.

Die InteressentInnensuche lautete:

„Gemäß § 7 des Bundes-GleichbehandlungsG 1993 ... wird in der Bundespolizeidirektion X – Landespolizeikommando X ... die InteressentInnensuche/Interessentensuche für nachstehende Funktionen der Verwendungsgruppe E2a bekannt gegeben:

Polizeiinspektion X:

1. stv. PI Kommandantin / Kommandant, Bewertung E2a/6

...

I. Allgemeine Erfordernisse:

1. Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;
2. Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft;
3. die volle Handlungsfähigkeit;
4. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit den bezeichneten Funktionen verbunden sind;
5. die besonderen Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E2a ...

6. Kein vorliegendes Disziplinarverfahren bzw. keine wesentlichen schuldhaften Dienstpflichtverletzungen, die eine Funktionserfüllung am angestrebten Arbeitsplatz behindern würden.

II. Besondere Erfordernisse:

1. Eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts;
2. Kenntnisse und Fähigkeiten für die Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit bei Kommandofunktionen;
3. sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren), insbesondere E2a/5, E2a/6 und E2a/7;
4. eingehende Kenntnisse der für die Leitung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften;

III. ...“

Aus der Bewerbung von A geht hervor: ...-... Grundausbildung und anschließend Sonderverwendung Grenzdienst; ...-... Grundausbildung E2c; ...-... eingeteilte Beamtin auf den GPs und GAPs ... (...); ...-... Grundausbildung E2a; ...-... Stv. Posten-Kommandantin GP ...; ...-... Sachbearbeiterin Bezirksleitzentrale ... und GP ...; ...-... 2. Wachkommandantin ...; ...-... 3. Stv. Kommandantin (Kdtin.) PI ...; ...-... Dienstzuteilung LKA X (Kriminaldirektion ..., DNA/Daktyloskopie); ...-... Dienstzuteilung LKA X (AD/Daktyloskopie); ...-... Dienstzuteilung Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (BVT), Abt. ... (...); ...-... Dienstzuteilung LKA X, Außenstelle X (...); ...-... Dienstzuteilung Sicherheitsdirektion (SID) ..., Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung (Referat ...); ...-... PI ...; ...-... Dienstzuteilung LPK X (OEA ...); seit ... 3. Stv. Kdtin. PI Sie habe in der täglichen Arbeit im exekutiven Außendienst in X. sowie in der Praxis im operativen Kriminaldienst in verschiedenen Bezirken ... ein fundiertes, praxisbezogenes Wissen in den relevanten Rechtsmaterien und in den Aufgabenbereichen der Menschenführung erworben. Auch in den Bereichen Jugendkriminalität und Gewaltschutz sei sie erfahren und verfüge über gute Kontakte zu anderen intervenierenden Stellen (NGOs, Frauenhäuser, Jugendwohlfahrt etc.). Sie verfüge auch über interkulturelle Kompetenz und habe eine Ausbildung zur „Interkurlotsin“ im Zuge des EU-Projektes EQUAL absolviert. Im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit als Kontaktfrau für Gleichbehandlungsfragen habe sie zahlreiche Seminare besucht und ihre „soft skills“ verbessert (Konfliktbewältigung, Rhetorik) und habe als Mediatorin bei Konflikten im KollegInnenkreis agiert.

Sie könne aufgrund ihrer Tätigkeit während der letzten vier Jahre bei verschiedenen Kriminaldienstgruppen des LKA X sowie im BVT auch einen reichen Erfahrungsschatz in der Deliktsbearbeitung der Bereiche Schwermriminalität, Amtsdelikte und Akte der Korruptionsstaatsanwaltschaft vorweisen. Sie beherrsche durch die Erfahrungswerte in der Gruppenführung angewandte Führungsmethoden und verfüge über entsprechende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) teilte A mit Schreiben vom ... mit, dass die Diskriminierung für sie erst mit der tatsächlichen Besetzung der Planstelle mit B am ... offenkundig geworden sei. Die „dubiosen Vorgänge“ im Hearing seien ihr durch ein Info-Schreiben der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) vom ... bekannt geworden, welches ihr im ... zu einem nicht mehr näher nachvollziehbaren Zeitpunkt zugegangen sei.

Mit Schreiben vom ... übermittelte As rechtsfreundliche Vertretung den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim X vom ... (Geschäftszahl ...) betreffend ihren Antrag, im Zusammenhang mit dem Besetzungsverfahren die Rechtmäßigkeit der Geschäftsführung des DA zu prüfen und die Gesetzwidrigkeit des Verhaltens des DA festzustellen. Auf die Wiedergabe des Bescheides wird – ebenso wie auf die Wiedergabe der Ausführungen im Antrag betreffend die Personalvertretung – verzichtet, weil der Senat zu prüfen hat, ob die Dienstbehörde – und nicht die Personalvertretung – diskriminierend gehandelt hat.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, die Bewerbung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers B sowie eine Zusammenfassung aller Bewerbungen.

Die LPD X führte in ihrer Stellungnahme aus, im Rahmen des Auswahlverfahrens habe der Leiter des Stadtpolizeikommandos X, mit allen Bewerbern (!) aus Anlass ihrer Bewerbung Gespräche geführt. Unter Zugrundelegung dieser Gespräche, der Laufbahnvergleiche und der persönlichen Kenntnis der Bewerber (!) aus dem täglichen Dienstbetrieb habe ... sich für C entschieden. Im Vergleich zu A weise C eine

rund 16 Jahre längere Dienstzeit und eine rund 12 Jahre längere Erfahrung als dienstführende Beamter auf.

A sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und sei seit ... dienstführende Beamtin. Von ... bis ... sei sie als 2. Wachkommandantin und von ... bis ... als 3. Stv. PI-Kdtin. bei der BPD/LPD X eingeteilt gewesen. Von ... bis ... seien Dienstzuteilungen zu fünf verschiedenen Dienststellen außerhalb von Polizeiinspektionen erfolgt. Seit ... verseehe sie wiederum Dienst als 3. Stv. Kdtin. der PI Z. A fehle nach der Einschätzung des Kommandanten des SPK X bei der Leitung von Ordnungsdiensten oder sonstigen Aktionen noch der nötige Überblick und die notwendige Durchsetzungskraft. Das momentan feststellbare Potential – auch bei der Mitarbeiterführung auf PI-Ebene – sei ausbaufähig, dafür müsste aber der Weg einer längeren Dienstverwendung an einer PI bestritten werden.

Der Kommandant des SPK X habe in der Folge dem DA für die Bediensteten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X mitgeteilt, dass er beabsichtige, der Dienstbehörde C für die Betrauung mit der gegenständlichen Funktion vorzuschlagen. Seitens der Dienstbehörde sei ein Besprechungstermin mit dem Fachausschuss (FA) X anberaumt worden, in dem alle in Frage kommenden Bewerber im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs bewertet werden sollten. Dieses „Hearing“ habe unter Vorsitz des LPD-Vizepräsidenten ... (weitere Teilnehmer: der Kommandant des SPK X, ... und Vertreter des zuständigen FA) unter Beteiligung der beiden bestgeeigneten Bewerber (C und B) am ... stattgefunden. Alle anderen Bewerber (!) seien unter Beachtung des § 4 Abs. 3 BDG nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Das „Hearing“ habe ein eindeutiges Votum für B gebracht, der schlussendlich mit der Planstelle betraut worden sei.

Zusammengefasst sei A für die angestrebte Funktion nicht gleich geeignet gewesen wie die beiden bestgeeigneten Mitbewerber, sodass die Voraussetzungen für eine vorrangige Bestellung gemäß § 11c B-GIBG nicht gegeben gewesen seien.

Aus der Bewerbung von B geht hervor: ...-... Grundausbildung; .../1... E2c Polizeipraktikant, ...; ...-... Wachzimmer, ...; ...-... WZ ...; ...-... WZ ...; .../... Grundausbildung E2a; ...-... Wachkommandant (Wkdt.) ...; ...-... Wkdt. 1., ...; ...-... Wkdt. ...; ...-... Wkdt. ...; ...-... Kommandant (Kdt.) PI Y; seit ... 2. Stv. Kdt. PI X. Er sei aufgrund seiner derzeitigen Tätigkeit als 2. Stv. Kdt. der PI X sowie aufgrund seiner langjährigen Laufbahn als Sicherheitswachebeamter in Vorgesetztenfunktion für

die ausgeschriebene Stelle besonders qualifiziert. Er könne auch eine dreijährige Erfahrung als PI-Kdt. in der PI Y vorweisen (...-...). Seit ... befinde er sich in der PI X in Vorgesetztenfunktion und besitze profunde Kenntnisse für einen effizienten und effektiven Dienstbetrieb. Die Dienstplanung für Ordnungsdienste wie Akkreditierungen, Empfänge beim ..., ... und sonstige Staatsfeierlichkeiten und Anlässe ... seien ihm durch die jahrelange Erfahrung geläufig und seien von ihm stets zur Zufriedenheit der Leitung des SPK erfüllt worden. Außerdem habe er auf das Vertrauen und die Unterstützung seiner „Mannschaft“ zählen können. Während der dienstlichen Laufbahn in der PI X habe er zahlreiche persönliche Kontakte mit MitarbeiterInnen der ..., Behörden und Ämtern knüpfen können und wisse daher über das ... Bescheid. Sicherheitspolizeiliche und verkehrspolizeiliche Veranlassungen für die o.a. Ordnungsdienste und Veranstaltungen kenne er nicht nur durch die Dienstvorschriften, sondern auch durch die persönlichen Gespräche mit den EinheitskommandantInnen der Einsatzkräfte. Seine Kommandantenfunktion bei Veranstaltungen ... habe er immer zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten geleitet und könnte im Bedarfsfall aufgrund seiner Erfahrung für solche Ereignisse spontan effiziente Entscheidungen treffen. Was den Sicherheitsbereich dieser PI angehe, verfüge er über das erforderliche „Rüstzeug“, um die unterschiedlichsten Situationen zu erkennen und eine Lösung zu finden. Auch seine Fähigkeiten bei der Mitarbeiter/innenführung haben sich bisher bewährt und er habe von der „Kollegenschaft“ positives Feedback erhalten bezüglich seiner Bewerbung. Sichtbare Anerkennung und Auszeichnung für seine Erfahrung im Tätigkeitsbereich des ... sei auch das Silberne Verdienstzeichen der Republik Österreich, das ihm ... anlässlich seiner 10-jährigen Dienstzugehörigkeit zur PI Y verliehen worden sei.

Die Zusammenfassung aller Bewerbungen stellt im Wesentlichen einen Laufbahndatenvergleich dar. Daraus geht hervor, dass sich insgesamt neun Bewerber/innen, darunter die Antragstellerin als einzige Frau, beworben haben.

In Bezug auf C geht daraus hervor: ...-... Grundausbildung E2c; ...-... eingeteilter Beamter ...; .../... Grundausbildung E2a; ...-... Wachkommandant SPK X; seit ...

2. Stv. PI-Kdt

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte A aus, sie fühle sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie mindestens gleich gut geeignet sei wie ihr

Mitbewerber B und daher der Frauenförderungsplan anzuwenden gewesen wäre. Zur Altersdiskriminierung erklärte sie, dass bei Stellenbesetzungen immer das Dienstalter sowie das „Dienstführendenalter“ herangezogen werde. Frauen seien bei der Gendarmerie erst ab 1992 aufgenommen worden und somit könne sie nie das Dienstalter der männlichen Kollegen erreichen. Hinsichtlich der Weltanschauung erklärte sie, sie habe als Frau „die weibliche Sicht der Dinge“ und eine andere Anschauung im Hinblick auf Paragraphen, so sollte etwa die Regelung der „Wegweisung“ für beide Geschlechter gelten. Auf Nachfrage, ob die im Antrag angeführte FSG-Nähe der Mitbewerber ein weltanschaulicher Grund für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung sei, verneinte dies A.

Das 6-Augengespräch am ... mit dem Kommandanten des SPK X und der GBB ... sei ein Bewerbungsgespräch gewesen, sie habe ihre Sicht der Dinge dargelegt und sich vorgestellt. Es habe noch ein Gespräch Mitte ... stattgefunden, in welchem ihr mitgeteilt worden sei, dass sie an fünfter Stelle gereiht sei.

Vom Ausgang der Planstellenbesetzung habe sie durch die Aussendung der AUF erfahren, die bemängelt habe, dass nur zwei Bewerber zu dem Hearing eingeladen worden seien und dass die Beschlussfassung im DA „nicht mit rechten Dingen“ zugegangen sei.

Der Dienstgebervertreter X (Kommandant des SPK X) führte aus, das Gespräch am ... sei auf As Initiative zwischen ihm, A und der Kontaktfrau erfolgt. Sie habe ihre Ernsthaftigkeit der Bewerbung dokumentieren wollen, indem sie eine Zeugin mitgebracht habe. Dieses Gespräch sei für ihn aber kein persönliches Vorstellungsgespräch gewesen. Im zweiten Gespräch Mitte ... habe er ihr mitgeteilt, dass er sie nicht vorschlagen werde, eine Reihung habe er nicht bekannt gegeben. Das Bewerbungsverfahren laufe so ab, dass er eine Zusammenfassung aller Bewerber/innen von der LPD bekomme. Im gegenständlichen Fall habe er alle acht oder neun Bewerber/innen im Vorfeld gekannt, die „Palette“ habe von Jahrgang 1954 bis Jahrgang 1967 gereicht. Er habe dann abzuwägen, wen er für geeignet halte, wobei er den Kommandanten jener PI beziehe, für die die Planstelle ausgeschrieben sei. In weiterer Folge müsse er auch den DA miteinbeziehen, da auch dieser ein Vorschlagsrecht habe. Die unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber/innen werden mündlich gefragt, ob sie die Bewerbung ihrer Mitarbeiter/innen befürworten. Für den Bereich der LPD X sei er als SPK-Kommandant der unmittelbar Vorgesetzte der Bediensteten.

Der Dienstgebervertreter Y ergänzte, vor der Reform [Anm.: Sicherheitsbehörden-Neustrukturierung 2012] seien Bewerbungen an das LKA X gegangen und der Dienststelle übermittelt worden mit dem Ersuchen um Einbringung eines Vorschlages. Die schriftlichen Stellungnahmen zu den Bewerbungsgesuchen würden nach dem Vorschlag des Kommandanten erfolgen und der Personalabteilung der LPD X übermittelt, welche die Personalentscheidung treffe. Der Besetzungsvorschlag sei dem Personalbüro kommuniziert worden, indem der Kommandant des SPK X schriftlich vorgeschlagen habe, die Planstelle mit C zu besetzen.

Der Kommandant des SPK X erklärte, im schriftlichen Vorschlag fasse er seinen Eindruck über die Bewerber/innen zusammen und schlage eine/n für die Besetzung vor. Die einzelnen Lebensläufe stelle er dabei nicht gegenüber. Er kenne manche Bewerber schon seit Jahrzehnten und mache seinen Vorschlag unter Einbeziehung seiner Stellvertreter/innen.

Entscheidend für die konkrete Planstellenbesetzung seien primär die Qualifikationen gewesen. C sei seit 25 Jahren in der Dienststelle als Führungskraft tätig und kenne den Bezirk sowie die Mitarbeiter/innen sehr gut. Die „Altersstruktur“ an der Dienststelle sei sehr hoch. B sei sehr sensibel, habe einen großen Gerechtigkeitssinn, sei sehr genau, korrekt und verantwortungsbewusst. Er führe mit jeder/jedem einzelnen Bewerber/in ein eigenes Gespräch. C und B seien beide gleich gut geeignet gewesen, er habe sich aber aufgrund des Alters und der Diensterfahrung für C entschieden. Das Dienstalster sei nur bei gleicher Eignung ein zusätzliches Argument. Der DA sei mit seinem Vorschlag nicht einverstanden gewesen, sondern habe B vorgeschlagen. Unter der Teilnahme der LPD, des zuständigen Fachausschusses, des Leiters der Einsatz- und Organisationsabteilung und des LPD-Vizepräsident habe dann ein Hearing stattgefunden, zu dem B und C eingeladen worden seien. Er habe sich dann überzeugen lassen, dass B doch der bessere Bewerber gewesen sei. Auf Nachfrage, wo As Defizite im Vergleich zu C liegen, erklärte er, dass sie noch nie Leiterin einer so großen PI gewesen sei, sie sei „nur“ dritte Stellvertreterin. Der Altersschnitt der PI liege bei 50 Jahren und es versehe neben A nur eine zweite Frau Dienst in dieser PI. Es sei eine Frage der Akzeptanz der Führungskraft. Damit sei nicht gemeint, dass keine Frau an der PI akzeptiert werden würde, sondern A sei drei Monate an der PI gewesen, und sie sei „immer auf der Suche nach etwas anderem“. Es fehle ihr an

Zugehörigkeit und Verbundenheit zu der Pl. B sei seit ... auf der Pl und in den Jahren davor sei er schon Wachkommandant gewesen, noch bevor A der Gendarmerie beigetreten sei. B habe auch sehr lange Erfahrungen mit den Gegebenheiten in der Umgebung, mit dem Bereich der ... und des ... usw. Er denke, dass A bereit sei, an sich zu arbeiten, es mangle ihr aber an Verlässlichkeit und sie würde sehr oft fehlen, was sich auf die Mitarbeiterführung auswirken könne. Sie liege mit ihren Krankenständen über dem Durchschnitt, was aber auf die Entscheidung keinen Einfluss gehabt habe.

A erläuterte, der Kommandant des SPK X habe mit ihr persönlich über die Krankenstände gesprochen. Sie sei aufgrund von Operationen ... und ... viel krank gewesen und dann für ein halbes Jahr in den Innendienst versetzt worden.

Der Dienstgebervertreter Y betonte, nicht das Dienstalter, sondern die Führungserfahrung und die langjährige Tätigkeit in der gehobenen Funktion seien ausschlaggebend gewesen. A sei 3. Stellvertreterin und B sei 2. Stellvertreter gewesen. A sei seit ... bei der LPD X und es sei offensichtlich nicht so schnell möglich, in höhere Positionen zu kommen.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ... führte aus, die zuständige GBB bekomme alle Unterlagen einer Ausschreibung sofort zugesandt und wenn sie Einwände habe, trete sie an den Dienstgeber heran, ansonsten gebe sie schriftlich Bescheid, dass es keine Einwände hinsichtlich Gleichbehandlung gebe. Die GBB sei nur bei jenen „formellen Besprechungen“ dabei, wo „es ein bisschen hakt“. Im konkreten Fall sei die GBB an A herangetreten und habe ihr gesagt, dass sie für die konkrete Stelle nicht alle Erfordernisse mitbringe und habe ihr angeboten, sie mit Frauenförderungsprogrammen des BMI in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen, fachlich habe sie schon viel gemacht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z5 und 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Auf-

stieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die/der Vertreter/in des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr/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 % 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 § 23a Abs. 5 B-GIBG ist ein Antrag an die B-GBK nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung oder Verletzung des Frauenförderungsgebotes zulässig. A brachte vor, dass sie vom Ausgang der Planstellenbesetzung durch die mit ... datierte Aussendung der AUF erfahren habe, die ihr zu einem nicht mehr näher bekannten Zeitpunkt im ... zugegangen sei. Der Senat ging aufgrund dieser Angaben davon aus, dass sie Anfang ... von der Diskriminierung Kenntnis erlangte und ihr Antrag an die B-GBK vom ... noch fristgerecht eingelangt ist.

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dem Senat wurden die schriftlichen Stellungnahmen zu den BewerberInnen und der schriftliche Besetzungsvorschlag des Kommandant des SPK X, aus dem eine Reihung oder Beurteilung der Bewerber/innen ablesbar wäre, nicht vorgelegt. Erfahrungsgemäß lässt sich anhand dieser Unterlagen überprüfen, ob die Eignung der Bewerber/innen nach einheitlichen Kriterien geprüft

wurde und ob anhand eines sachlichen Wertungsvergleiches das jeweilige Maß der Eignung der Bewerber/innen festgestellt wurde.

Der Kommandant des SPK X führte in der Sitzung des Senates aus, dass er im Vorschlag seinen Eindruck der Bewerber/innen zusammenfasse, dabei die Laufbahndaten aber nicht vergleiche. Die unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber/innen werden „nur“ mündlich gefragt, ob sie die Bewerbung ihrer Mitarbeiter/innen befürworten, und für den Bereich der LPD X sei ohnehin er als SPK-Kommandant der unmittelbar Vorgesetzte der Bediensteten gewesen (vgl. Seite 8f). Diese Vorgehensweise ist für den Senat nicht ganz nachvollziehbar, denn aus zahlreichen Verfahren (aus dem Bereich anderer LPD) ist bekannt, dass zunächst die/der unmittelbare Vorgesetzte schriftlich zur Bewerbung ihrer/seiner Mitarbeiter/innen Stellung nimmt, danach der erste allen BewerberInnen gemeinsame Vorgesetzte eine Gesamtbeurteilung der Bewerbungen einschließlich der von den unmittelbaren Vorgesetzten abgegebenen Stellungnahmen vornimmt und aufgrund dieser Gesamtbeurteilung ein Einteilungsvorschlag erstellt wird. Laut Laufbahndatenvergleich gehörte außerdem ein Bewerber nicht dem SPK X an (... war beim damaligen LPK X), weshalb nicht davon auszugehen ist, dass der Kommandant des SPK X der gemeinsame Vorgesetzte aller Bewerber/innen war. Eine Gesamtbeurteilung der Bewerber/innen und ein begründeter Einteilungsvorschlag hätten daher nach Einschätzung des Senates nicht von dem Kommandanten des SPK X, sondern von der LPD X erstellt werden müssen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass er im Vergleich zu A über qualifiziertere Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle verfüge, so sei er schon seit ... auf der PI Y, sei dort auch Kommandant und in den Jahren davor schon Wachkommandant gewesen. Seit ... sei er 2. Stv. Kdt. der PI X. Er kenne daher die Gegebenheiten in der Umgebung der PI X (...) sehr gut.

A dagegen sei von ...-... außerhalb einer PI zugeteilt gewesen, sei seit ... wieder auf einer PI als 3. Stv. Kdtin. und müsse erst den Weg einer längeren Dienstverwendung an einer PI bestreiten. Ihr Potential im persönlichen Bereich sei noch ausbaufähig, sie sei weniger verlässlich und fehle oft, was sich auf die Mitarbeiter/innenführung auswirken könne. In der schriftlichen Stellungnahme argumentierte die LPD X auch, dass sie im Vergleich zu den Mitbewerbern C und B eine wesentlich kürzere Dienstzeit und weniger Erfahrung als dienstführende Beamtin vorweise.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der InteressentInnensuche, so ergibt sich eindeutig eine höhere Qualifikation von B. Als besondere Erfordernisse waren u.a. Kenntnisse und Fähigkeiten für die Leitung einer Dienststelle sowie sehr gute Kenntnisse in den Bereichen Management und Menschenführung vorausgesetzt.

B war bereits Kommandant der PI Y (...-...) - und dort von ...-... auch Wachkommandant - und übt seit ... die Funktion 2. Stv. Kdt. der PI X aus. Von ...-... war er Wkdt. im X.

A hat Führungserfahrung als Stv. Postenkommandantin der GP ... (...-...), als 2. Wachkommandantin in der ... (...-...) und als 3. Stv. Kommandantin der PI ...(...-...) sowie der PI ... (seit ...) gesammelt. Kurz davor war sie vier Jahre lang (...-...) außerhalb einer PI eingesetzt, wo sie keine vergleichbare Leitungsfunktion ausübte.

Aus anderen Verfahren vor der B-GBK ist bekannt, dass es von Dienstgeberseite für eine/n Bewerber/in spricht, wenn diese/r gerade an Dienststelle der ausgeschriebenen Planstelle schon eine Führungsfunktion wahrgenommen hat. Auch die damit einhergehenden Ortskenntnisse, die Verbundenheit mit der Dienststelle und das Vertrauen der Mitarbeiter/innen stellen oft einen Pluspunkt dar, der auch bei B vorlag. Es ist daher für den Senat nachvollziehbar, dass bei A ein geringeres Ausmaß an Führungs- und Managementkenntnissen angenommen wurde als bei ihrem Mitbewerber. A konnte auch nicht darlegen, dass sie gleich geeignet gewesen wäre als der zunächst von dem Kommandanten des SPK X erstgereichte C und daher auch zum Hearing eingeladen hätte werden müssen (C war von ...-... Wachkommandant und übte seit ... die Funktion des 2. Stv. Kommandanten der PI Y aus). Dem Argument des Dienstgebers, dass von mehreren BewerberInnen nur jene zu einem Hearing einzuladen sind, von denen iSd § 4 Abs. 3 BDG anzunehmen ist, dass sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen, ist zuzustimmen. Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sollte jedoch auch bei der Auswahl der Bewerber/innen für das Hearing eingebunden werden. Zwar ist der Antragstellerin in dem Punkt zuzustimmen, dass das vergleichsweise längere Dienstalder für sich genommen kein Entscheidungskriterium sein darf (§ 13 B-GIBG) und von Frauen aufgrund des späteren Eintritts in den Exekutivdienst faktisch - wenn es Mitbewerber gibt - nicht erreicht werden kann. Im gegenständlichen Fall konnte die Dienstbehörde aber darlegen, dass es wahrscheinlicher ist,

dass andere Gründe als geschlechtsbezogene für die Bevorzugung des Mitbewerbers ausschlaggebend waren, nämlich dass dieser über höhere Führungs- und Managementkenntnisse verfügte und schon eine Führungsfunktion an der PI X ausübte. Der Eindruck des Kommandanten des SPK X, dass bei A noch Defizite im persönlichen Bereich vorhanden sind, die - unabhängig vom Geschlecht - ihre Akzeptanz als Führungskraft schmälern, hat sich für den Senat aufgrund des persönlichen Eindrucks von der Antragstellerin in der Sitzung auch bestätigt.

Weil A für die ausgeschriebene Stelle nicht gleich geeignet war als der bestgeeignete Mitbewerber, lagen die Voraussetzungen des § 11c B-GIBG für eine vorrangige Bestellung der Bewerberin nicht vor.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wird festgehalten: Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die *„Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“*. Weiters ist ausgeführt: *„Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“*.

As Vorbringen, eine „andere Sicht der Dinge“ zu haben als viele Kollegen, weil sie eine Frau sei, war nicht substantiiert genug, um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zu prüfen. Eine „andere Sicht der Dinge“ zu haben, aufgrund des Umstandes, dass man eine Frau oder ein Mann ist, stellt noch keine Weltanschauung iSd § 13 Abs. 1 B-GIBG dar.

Da im Antrag erwähnt wurde, dass ausschließlich zwei FSG-nahe Beamte zum Hearing eingeladen worden seien, war zunächst die Vermutung naheliegend, dass A gemeint habe, die Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen Fraktion könnte im Auswahlverfahren ausschlaggebend gewesen sein. Dies verneinte sie auf Nachfrage jedoch ausdrücklich in der Sitzung des Senates (vgl. Seite 8).

Zu As Behauptung, aufgrund des jüngeren Dienst- und/oder Lebensalters diskriminiert worden zu sein, ist auf die Ausführungen oben zu verweisen, wonach die Bezugnahme auf das Dienstalter zwar ein Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung

darstellt und das vergleichsweise längere Dienstalter für sich genommen kein Entscheidungskriterium sein darf. Den Beweislastregeln des B-GIBG folgend konnte seitens des Dienstgebers aber glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass nicht das längere Dienstalter der Mitbewerber ausschlaggebend war, sondern dass diese bereits über einen längeren Zeitraum hindurch auf einer PI in einer höheren Führungsfunktion tätig waren und dadurch ein höheres Ausmaß an Kenntnissen im Management und in der Leitung einer Dienststelle erworben haben.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung, B mit der Planstelle des 1. Stv. Kommandanten der PI X zu betrauen, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters oder der Weltanschauung von A durch die LPD X darstellt.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang und Entwicklungsmöglichkeiten zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. Führungskräfte dahingehend zu schulen, potentiellen Bewerberinnen/Bewerbern das Vorliegen von Defiziten im fachlichen oder persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen) und Frauen zur Teilnahme an Frauenförderungsprogrammen zu ermutigen.

Wien, am Juni 2015