5) vom ……. an die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen zu entnehmen).

Mit Schreiben vom ……. teilt das LPK ……. der Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen mit, dass die unmittelbaren Vorgesetzten Stellungnahmen zu den Bewerbern und der Bewerberin abgegeben haben, zusätzlich dazu seien die im Bezirkspolizeikommando (BPK) vorhandenen Erfahrungen mit einbezogen worden, da sämtliche Bewerber und die Bewerberin dem BP-Kommandanten persönlich bekannt seien. Berücksichtigt worden seien „die persönlichen Fähigkeiten in der Führung einer Dienststelle, persönliches Engagement, Führung der Mitarbeiter/innen, Erfahrung auf größeren Dienststellen, Erfahrungen durch Zuteilungen zu anderen Dienststellen inklusive der dort verrichteten Aufgaben, Erfahrungen als dienstführende(r) Beamter(in), Erfahrungen in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes“. „Die Faktoren Lebensalter, Dienstalter, bisher verbrachte Dienstzeiten als E2a-Beamtin bzw. E2a-Beamter, der Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie die weiteren sozialen Komponenten“ seien „besonders berücksichtigt worden.“ Folgende Verwendungen sind angegeben:

Aufgrund der genannten Kriterien, insbesondere aufgrund der Erfahrungen in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes, seiner Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle sowie seiner bisher verbrachten Zeit als dienstführender Beamter reihe das LPK ……. B „auf jeden Fall“ an die 1. und A an die 2. Stelle.

Mit Mail vom ……. moniert die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen gegenüber dem Landespolizeikommandanten, es sei nicht dargelegt, warum A für die gegenständliche Funktion weniger geeignet sei als B, obwohl sie die Funktion – und nicht die Stellvertretung - mehr als ein Jahr, nämlich vom ……. bis ……., tatsächlich ausgeübt habe, wobei auch unklar sei, weshalb das Ende der Funktionsausübung mit ……. angegeben sei und nicht mit der tatsächlichen Neubesetzung der Funktion. Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen merkt weiters an, dass nach wie vor eine Beurteilung von A durch ihren Vorgesetzten fehle. Da sie den Eindruck habe, dass „Qualifikationsvorteile“ von A nicht oder nicht entsprechend berücksichtigt worden seien und bei der Entscheidungsfindung eine B-GlBG-Konformität nicht erkennbar sei, ersuche sie vor Umsetzung der Personalentscheidung um die Nachreichung folgender Unterlagen: Ausführliche Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten (BPK) von A, insbesondere auch was die bisherige Führung der PI X betreffe; sämtliche Zuteilungsverfügungen von B; Laufbahnverglei-

che und die Entscheidungsbegründungen für jene Fälle, in denen die Bewerbungen von B „glaublich inklusive PI X insgesamt vier Bewerbungen“ keine Berücksichtigung gefunden haben.

Im Antwortschreiben vom 4. Jänner 2006 an Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen werden folgende Zuteilungsverfügungen angeführt:

„Zuteilungsverfügungen von B:

- …….
- …….
- …….

und ausgeführt:

„ - Der Beamte hat im Dienst ein tadelloses und kompetentes Auftreten.
- Gegenüber dem Kommando tritt der Beamte korrekt auf.
- Im Umgang mit Behörden und Parteien gab es keine negativen Äußerungen gegen den Beamten. Seine Erfahrungen als Vorsitzender des Dienststellenausschusses ……. – speziell mit Personen des öffentlichen Lebens – kommen ihm in Verhandlungen und Konversationen sehr zugute.
- Mit Mitarbeitern kann der Beamte sehr gut umgehen und sie anleiten und motivieren.
- Infolge der Vielzahl der gemachten Erfahrungen in verschiedensten Arbeitsbereichen (PI-Dienst, Grenzdienst, Kriminaldienst, Personalvertretung) hat sich der Beamte gute Managementfähigkeiten angeeignet die er gut einsetzen kann. Der Dienstvollzug funktioniert ohne Beanstandungen.
- Die einschlägigen Kenntnisse in den Gesetzesmaterien weist der Beamte auf.

Wie aus den Zuteilungsverfügungen ersichtlich ist, wurde der Beamte als E2a-Beamter entsprechend seiner Qualifikation zugeteilt und mit Kommandofunktionen betraut.

Er hat sich durch diese Zuteilungen eine große Erfahrung in verschiedensten Kommandofunktionen angeeignet und ist dementsprechend vielseitig einsetzbar.“

Die Leistungsbeurteilung für A lautet:

„Leistungsbeurteilung für A:

- Die Beamtin hat im Dienst ein tadelloses und kompetentes Auftreten. Auch ggü. dem Kommando tritt sie einwandfrei und korrekt auf.
- Im Umgang mit Behörden und Parteien gab es nie irgendwelche negativen Äußerungen gegen die Beamtin.
- Sie engagiert sich für den Mitarbeiterstab. Um tadellose Schriftstücke vorlegen zu können, hat sie den dienstlichen Schriftverkehr auch in ihrer Freizeit kontrolliert.

- Die Beamtin ist mit den einschlägigen Gesetzesmaterien vertraut. Sie kann die Mitarbeiter anleiten und motivieren.
- Die Beamtin weist gewisse Managementfähigkeiten für den Dienstbetrieb auf. Der Dienstvollzug funktioniert ohne Beanstandungen.
- Sie hat als interimistische Dienststellenleiterin die Arbeiten engagiert und ohne Beanstandungen vollzogen und sämtliche Fristen wahrgenommen.
- Sie hat dienststellenspezifisch fundierte Kenntnisse, für den Restbezirk dürften ihr gewisse Erfahrungsmomente fehlen.

Anmerkung des BPKdos …….:
A (GP-Kdt-Stv) wurde, als der damalige Dienststellenleiter BezInsp H. mit ……. der GPI …… zugeteilt wurde, als interimistische Dienststellenleiterin eingesetzt. Infolge der Linienhierarchie trat die Dienststellenleitung durch A somit obligatorisch und ohne schriftliche Verfügung ein. Das Datum …….. wurde aus dem Grund angegeben, da im Sinne der Interessentensuche ein Monatsende eintrat. Eine Beendigung als interimistische Dienststellenleiterin trat dadurch nicht ein. Genauso gut hätte von ha. die interimistische Dienststellenleitung mit „nach oben offen“ oder „bis auf Weiteres“ begründet werden können.“
Abschließend teilt das LPK ……. der Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen mit, dass man sich zur Bemerkung über die Einhaltung des B-GlBG nicht zu äußern gedenke.
Mit Mail vom ……. an den Leiter der Personalabteilung des LPK DG (=Dienstgebervertreter) führt die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen an, dass ein Bewerber in einem „anderen Besetzungsfall“ trotz seines „höheren df-Alters“ das Nachsehen gehabt habe, und sie teilt mit, dass im Falle der Beibehaltung des Besetzungsvorschlages ein Antrag bei der B-GBK eingebracht werde und sie für diesen Fall vorschlage, die Planstellenbesetzung bis zum Vorliegen des Gutachtens der B-GBK nicht zu vollziehen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit ……. eine Stellungnahme zum gegenständlichen Antrag. Ausgeführt ist, dass sich für die im ……. ausgeschriebene Funktion des Kommandanten/der Kommandantin bei der PI X vier Bedienstete beworben haben, darunter A und B. Zu allen Bewerbern und der Bewerberin seien von den Dienststellenleitern bzw. den zuständigen Bezirkspolizeikommandanten Stellungnahmen abgegeben worden. Zusätzlich dazu seien die im Bezirkspolizeikommando vorhandenen Erfahrungen mit einbezogen worden, da sämtliche Bewerber

und die Bewerberin dem Bezirkspolizeikommandanten persönlich bekannt gewesen seien. Bei den Beurteilungen seien die „persönlichen Fähigkeiten in der Führung einer Dienststelle, persönlichen Engagement, Führung der MitarbeiterInnen, Erfahrung auf größeren Dienststelle, Erfahrungen durch Zuteilungen zu anderen Dienststellen incl. der dort verrichteten Aufgaben, Erfahrungen als dienstführende(r) Beamter(in) und Erfahrungen in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes verglichen und berücksichtigt“ worden. Die Faktoren „Lebensalter, Dienstalter, bisher verbrachte Dienstzeiten als E2a Beamtin bzw. E2a Beamter, der Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie die weiteren sozialen Komponenten“ seien ebenso berücksichtigt worden.
In der Folge sind die Verwendungen von B und A und deren Leistungsbeurteilungen angeführt. Da die Ausführungen im Wesentlichen mit den Ausführungen des LPK gegenüber der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen ident sind, werden sie hier nicht wiedergegeben. Angemerkt ist, dass B fünf Jahre älter, fünf Jahre länger im Exekutivdienst und ein Jahr länger E2a-Beamter sei. Mit Wirkung vom ……. sei B als Kommandant des PI X eingeteilt worden. Die Zustimmung des Landeshauptmannes und des Fachausschusses des LPK ……. habe vorgelegen. Aufgrund des Einvernehmens zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretung sei die Einbindung des BMI in die gegenständliche Personalmaßnahme nicht erforderlich gewesen. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, der Schreiben und Begründungen der Personalmaßnahme durch das LPK …….. und nach Abwägung sämtlicher dienstlicher, persönliche und sozialer Kriterien habe das BMI die Entscheidung des LPK bestätigt. Die Beurteilung der Bewerber und der Bewerberin sei aufgrund der Kenntnisse in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes, der bisherigen Laufbahn in der Exekutive, der persönlichen und fachlichen Eignung, der Exekutivdienstzeit, der Zeit als E2a-Beamter/Beamtin und zuletzt auch aufgrund des Lebensalters erfolgt. „Die Meinung, dass A aufgrund des Geschlechtes und/oder der herabgesetzten Wochendienstzeit auf 62,5 Prozent (iSd MSchG) nicht berücksichtigt wurde, kann … nicht geteilt werden, weshalb die Einteilung von B aus Sicht des BMI eine schlüssige Entscheidung darstellt.“

In der Sitzung der B-GBK am …….. führt A aus, sie sei seit ……. Stellvertreterin des Postenkommandanten der PI X gewesen. Wegen der Geburt ihres Kindes sei sie 1 ½ Jahre im Karenzurlaub gewesen, nach ihrer Rückkehr habe sie 25 Wochenstunden gearbeitet. Zu dieser Zeit habe es an der PI X keinen Kommandanten gegeben,

und sie sei die einzige dienstführende Beamtin gewesen. Mit 25 Stunden sei es schwierig gewesen, den Posten zu führen, aber sie habe es geschafft. Sie habe sich sogar in ihrer Freizeit engagiert, und es sei ihr gelungen, die Personalsituation an der Dienststelle zu verbessern, früher haben nämlich alle Bediensteten „weg gewollt, dann haben alle bleiben wollen“. Sie habe Kontakte zur Bevölkerung, zum Bürgermeister und auch zu den diversen Vereinen und Institutionen aufgebaut. Da es auch von Vorgesetztenseite positive Rückmeldungen gegeben habe - man habe ihr bestätigt, dass sie ihre Arbeit trotz Teilzeit hervorragend bewältige -, habe sie sich um die Planstelle der Kommandantin beworben. B sei ihr vorgezogen worden mit der Begründung, er sei „lebensälter und dienstälter“ und habe mehr Erfahrung. Bis zur Ernennung zum Kommandanten sei er Sachbearbeiter an der PI Y gewesen, sie habe die Dienststelle vom …….., seit ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub, bis zur Bestellung von B bereits geleitet. Da ihr ein männlicher Kollege vorgezogen worden sei, obwohl sie ihre Arbeit sehr gut gemacht habe, müsse sie annehmen, dass der Umstand, dass sie eine Frau ist, entscheidend gewesen sei, wobei wohl insbesondere die Reduzierung der Wochendienstzeit eine Rolle gespielt habe. Obwohl sie damals der Behörde zur Kenntnis gebracht habe, dass sie die Wochenarbeitszeit wieder erhöhen werde und das schließlich auch getan habe, habe sie die Stelle nicht bekommen. Sie vermute, man wolle keine Frau in einer führenden Position.

Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen führt aus, B habe sich damals auch noch um 3 andere Arbeitsplätze beworben und sei nicht zum Zug gekommen. Zu bemerken sei, dass eine dieser Stellen ein Kollege bekommen habe, der zur gleichen Zeit wie A den „Dienstführendenkurs“ absolviert habe. Das Argument, das zugunsten von B herangezogen worden sei, nämlich er habe mehr „dienstführende Zeiten“, sei also nicht überzeugend.

Der Vertreter des LPK …….. führt aus, die PI X habe besondere Bedeutung. Damit der kriminalpolizeiliche Austausch so rasch und so einfach wie möglich erfolgen könne, sei sogar - nicht am PI X - eine eigene Organisationseinheit eingerichtet worden. Die PI X sollte mit einer Person besetzt werden, die entsprechende Erfahrungen und Netzwerke im Bezirk …… habe und „die Entwicklungen abfangen“ könne. Von den 4 Bewerber/innen habe B infolge seiner beruflichen Erfahrungen die besten Voraussetzungen gehabt. -Er sei in allen Bereichen des Exekutivdienstes tä-

tig gewesen. Als Mitarbeiter am damaligen Bezirksposten ……., an dem der Arbeitsanfall relativ umfangreich gewesen sei, sei er in der sogenannten Erhebungsgruppe tätig gewesen und habe viele Netzwerke im kriminaldienstlichen Bereich hergestellt.
Auf die Frage, ob er die Bewältigung dieser Aufgaben A nicht zutraue, antwortet DG-Vertreter, die Behörde kenne sowohl die Bewerberin als auch den Bewerber und wisse über den jeweiligen beruflichen Werdegang Bescheid. A habe gute Arbeit geleistet, die Prognose für die Zukunft sei aber, dass B die auf die PI X zukommenden Arbeiten besser erledigen kann, vor allem aufgrund seiner bisherigen Erfahrungen im kriminalpolizeilichen Bereich.
Auf Aufforderung, diese Prognose zu begründen, vor allem im Hinblick darauf, dass B bis jetzt dem Posten Y zugeteilt gewesen ist während A schon jahrelang Dienst an der PI X versieht, führt DG-Vertreter aus, die Aufgaben der Polizeiinspektionen und der Bezirksebene seien aufgeteilt. -Was vor Ort erledigt werden könne, sollte von den PI erledigt werden, auf der Bezirksebene beginne die Vernetzung für den ganzen Bezirk, heute könne keine Dienststelle mehr für sich alleine arbeiten.
Auf die Frage, ob man also A die Vernetzungstätigkeit nicht zutraue, antwortet DG-Vertreter, der berufliche Werdegang von A lasse nicht auf eine so umfangreiche Vernetzungstätigkeit schließen. Im Gegensatz zu B sei sie nicht mit allen Kommandanten in Kontakt gewesen, B sei „im koordinierten Kriminaldienst des Bezirkes seit Jahren tätig“.
Auf die Anmerkung der Kommission, dass es im gegenständlichen Fall nicht um die Besetzung der Leitung des BPK, das in der Regel die Koordinierungsaufgaben wahrzunehmen habe, gehe und dass die Kommandant/innen der PI wohl kaum selbst kriminalpolizeiliche Erhebungen durchführen, repliziert der DG-Vertreter, doch, diese Tätigkeiten seien auch von Kommandant/innen wahrzunehmen, überdies erwarte man im konkreten Fall, nämlich als Nachbardienststelle zu ……., dass Netzwerke aufbaut werden. Der Bezirkspolizeikommandant sei nicht derjenige, der die kriminalpolizeiliche Arbeit unmittelbar erledigen könne, dafür habe er den koordinierten Kriminaldienst, der seinem Wissen nach aus 20 – 25 Personen bestehe, die im gesamten Bezirk tätig seien.
Auf die wiederholte Frage, weshalb man A nicht zutraue, Netzwerke aufzubauen, wiederholt der DG-Vertreter, B habe aufgrund seiner kriminalpolizeilichen Erfahrung

bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung die entsprechenden Kenntnisse gehabt habe und daher die besten Voraussetzungen für die Arbeit.
Auf die Frage, wie die Vernetzung konkret aussehe, antwortet der DG-Vertreter, man brauche Kenntnisse über die handelnden Personen im kriminaldienstlichen Bereich.
Auf die Frage, ob A diese Kenntnisse nicht habe, antwortet der DG-Vertreter, sie habe „in ihrem Werdegang die Gelegenheiten nicht gehabt“, B durch die Tätigkeit im kriminaldienstlichen Bereich schon. Er kenne nicht nur die handelnden Personen im gesamten Bezirk auf Polizeiseite, sondern in allen Bereichen. Solche Kontakte seien nicht auf den Bezirk …… beschränkt, sondern entstehen auch zu …….., zu anderen Bezirken und auch zu den Nachbarstaaten. Polizeiarbeit auf „unterster Ebene“ funktioniere am besten durch den gegenseitigen Austausch. B habe als Mitarbeiter und als dienstführender Beamter in diesem Bereich viel vorangebracht für den Bezirk.
Auf die Frage, ob es im …….. eine kriminalpolizeiliche Abteilung gebe, oder ob diesen Bereich auch B abdecke, antwortet der DG-Vertreter, selbstverständlich gebe es eine Kriminalabteilung, von dieser werden Kriminaldelikte bearbeitet, „die im obersten Bereich angesiedelt sind“. Grundsätzlich habe jede PI alle Delikte im eigenen Bereich abzuarbeiten, wenn dies aber aus fachlichen oder personellen Gründen nicht möglich sei, müsse man sich an den Bezirkskriminaldienst, den sogenannten koordinierten Kriminaldienst, wenden. Die nächste Ebene sei das Landeskriminalamt mit seinen eigenen Ermittlungsbereichen, 95% der Kriminalitätsfälle werden von den PI erledigt. Dafür brauche man entsprechendes Know How und man müsse die Ansprechpartner in den speziellen Bereichen kennen.
Auf die Frage, ob im Bereich der PI X mittlerweile eine konkrete Änderung eingetreten oder demnächst zu erwarten sei, antwortet der DG-Vertreter, es sei klar, dass ……. Dies werde sich natürlich auf die Tätigkeit der PI X auswirken, die Auswirkungen im Detail könne man derzeit nur vermuten.

A führt aus, die vielbesprochene zu erwartende Kriminalität könne man noch gar nicht abschätzen, sicher sei nur, dass sich die Anzahl der Fälle erhöhen werde. Sie denke, sowohl B als auch sie werden „in die Sache hineinwachsen“. Zweifellos habe B, mit dem sie sich übrigens gut verstehe, Vorkenntnisse im kriminalpolizeilichen Bereich, interessanterweise sei er aber mit der Bestellung zum Kommandanten aus dem Kriminaldienst ausgetreten. Man wisse auch nicht, ob er seine Vorkenntnisse

anwenden können wird, weil man gar nicht wisse, was passieren wird. Zu den Kontakten sei zu sagen, dass B in nur 3 Monaten keine Kontakte zu den lokalen Institutionen aufbauen habe können, sie habe in 7 Jahren die Gelegenheit dazu gehabt. Die Kontakte mit der so genannten zweiten Ebene habe sie übrigens auch, und wenn ihr ein kriminalistischer Fall „zu hoch“ sei, sei sie aufgrund der Vorschriften ohnehin gezwungen, das Landeskriminalamt bzw. den Kriminalreferenten zu kontaktieren. In so einem Fall könne Kollege B auch nichts anderes tun.
Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen führt aus, dass es laut InteressentInnensuche bei der Besetzung der PI primär auf die Führungsqualifikationen angekommen sei und nicht auf die Vernetzungskompetenz, im Auswahlverfahren fehle aber die Bewertung der Führungskompetenz. B habe laut Zuteilungsverfügung nur einmal eine Dienststelle geleitet, nämlich die Dienststelle …… , mit allen anderen Zuteilungsverfügungen sei nur die Zuteilung zur Dienststelle erfolgt. Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen legt Kopien der Zuteilungsverfügungen vor und erläutert, E2a-Bedienstete seien dienstführende Exekutivbeamte, damit sei aber nicht automatisch die Leitung einer Dienststelle verbunden. Wenn eine Zuteilung mit einer besonderen Tätigkeit verbunden sei, werde dies üblicherweise ausdrücklich festgehalten. Sie vermisse, wie gesagt, die Bewertung der Führungserfahrung im gegenständlichen Verfahren. B sei sicherlich ein ausgezeichneter und engagierter Sachbearbeiter im Kriminaldienst gewesen, doch bestehe die Hauptaufgabe eines Kommandanten/einer Kommandantin einer PI nicht aus der kriminaldienstlichen Tätigkeit. Als PI- Kommandant/in habe man normalerweise einen eigenen Sachbearbeiter für den Kriminaldienst. Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen führt weiter aus, es habe sie auch irritiert, dass die (vom LPK erstellte) Bewerber/innenübersicht falsche Angaben enthalten habe.
Der DG-Vertreter räumt ein, dass fälschlicherweise die PI Y als Dienststelle von A angegeben gewesen sei. Zur InteressentInnensuche führt er aus, die PI X habe – nach eine Organisationsänderung im Zuge der Team 04-Reform – eine besondere Rolle, weil aber das Prozedere gleich sei, habe man die Besetzung der Leitungsfunktion in die InteressentInnensuche vom 11. Oktober 2005 mit einbezogen. Im Bezirk ……. sei die PI X jedenfalls als Dienststelle in unmittelbarer Nähe von …..... (und daher ihre Sonderrolle) bekannt. Die Anforderungen an den Leiter/die Leiterin einer PI gehen aus dem „Bereich der internen Vorschriften“, „der Geschäftsordnung“, hervor.

Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen führt aus, die falsche Angabe der Dienststelle sei nicht der einzige Fehler gewesen, A sei auch nur als Sachbearbeiterin mit einer „2er-Bewertung“ angeführt gewesen, dass sie mehrere Jahre an der PI X tätig und auch die interimistische Kommandantin gewesen ist, gehe aus der Übersicht nicht hervor. Sie habe es daher für möglich gehalten, dass man sich aufgrund der unvollständigen Angaben für B entschieden habe.
Der DG-Vertreter führt aus, das ……. sei nicht so groß, als dass nicht bekannt gewesen wäre, dass A „Stellvertreterin“ in X gewesen sei. Der Landespolizeikommandant des …… kenne beinahe jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, er wisse wer wo Dienst versieht und kenne auch, aufgrund seines eigenen Werdeganges, die Qualifikationen der Bediensteten. Die fehlerhaften Angaben nehme er (DG) „auf sich“, aber er lasse sich nicht unterstellen, dass Personalentscheidungen auf der Grundlage fehlerhafter Listen getroffen werden. Zum Zeitpunkt der Erstellung habe die Behörde an mehr als 500 Personalentscheidungen gearbeitet, die Team 04-Reform sei umzusetzen gewesen und man habe gut gearbeitet.
Die Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen repliziert, sie habe nicht unterstellt, dass absichtlich falsche Angaben gemacht worden seien, Tatsache sei, dass die Liste Fehler enthalte und eine fehlerhafte Liste weitergereicht worden sei, was zeige, dass der Fehler niemandem aufgefallen ist.

Auf die Frage, weshalb B die PI X bereits nach kurzer Zeit wieder verlassen habe, antwortet der DG-Vertreter, es habe damals weder einen Kommandanten noch einen Stellvertreter an der PI X gegeben, deshalb sei B als dienstführender Beamter zugeteilt worden, das sei in so einer Situation üblich. Er habe die Dienststelle vom ……, bis A die Leitung übernommen habe, geführt.

Auf die Frage, ob für die Zentralstelle eindeutig nachvollziehbar gewesen sei, warum B und nicht A die Stelle bekommen sollte, antwortet der Vertreter des BMI, ja, für B haben seine verschiedenen Verwendungen und Ausbildungen gesprochen.
Auf die Frage, ob die Zentralleitung die besagte Übersicht bekommen habe, antwortet der Vertreter des BMI, er habe die Liste bekommen, es sei ihm nichts aufgefallen, er lese die Unterlagen, somit den Werdegang der Bewerber/innen, und daraus gehe

hervor, dass A „stellvertretende Kommandantin“ der PI X gewesen sei, und diesen Umstand habe er den Erfahrungen von B gegenübergestellt.
Auf die Frage, ob ihm aufgrund der Aktenlage klar gewesen sei, dass B umfangreiche Erfahrungen im kriminaldienstlichen Bereich habe, antwortet der Vertreter des BMI, ja, das gehe aus dem Akt hervor.

Die Kommission merkt an, dass das BMI immer wieder (nicht nur im gegenständlichen Fall) das Exekutivdienst- und das Lebensalter, den Familienstand und die Anzahl der Kinder als Kriterien für Personalentscheidungen heranziehe und weist darauf hin, dass die Berücksichtigung dieser Faktoren eine Diskriminierung im Sinne des B-GlBG darstellt/darstellen kann.
Der DG-Vertreter repliziert, er könne versichern, dass weder der Familienstand noch das Lebensalter bei den Entscheidungen eine Rolle spiele, auch nicht unbedingt das Exekutivdienstalter, man müsse sich in jedem Einzelfall den Werdegang ansehen. Relevant sei, welche Aufgaben jemand in der Exekutivdienstzeit wahrgenommen habe, daraus könne man eine Prognose erstellen, ob jemand geeignet sei, eine bestimmte Funktion auszuüben.
Der Vertreter des BMI führt aus, dass man anhand der Angaben in den Listen „auf einen Blick erkennen kann, welche Lebenserfahrung hier mitspielt“, und die Lebenserfahrung spiele für die Entscheidung einfach eine gewisse Rolle.
Auf die Frage, wie man im BMI den Umstand, dass A 1 1/2 Jahre Leitungserfahrung habe und B nur 3 Monate, beurteilt habe, antwortet der Vertreter des BMI, er sehe „das wie ein Rennen“. Es gebe Bereiche, in denen A „die Nase vorn gehabt hat und solche, in denen B die Nase vorn gehabt hat“, man müsse dann prüfen, „wer nach der Ziellinie die Nase vorne hat.“

Auf die Frage, wie man im Bereich des LPK …….. den Frauenförderungsplan umsetzen wolle, wenn Frauen, die bereits Führungskompetenzen bewiesen haben, bei Funktionsbesetzungen übergangen werden, antwortet der DG-Vertreter, man habe sich bei der Zusammenführung der Wachkörper bemüht, Kolleginnen mit den entsprechenden Funktionen zu betrauen.
Auf die konkrete Frage, ob es im Bereich des LPK ……. eine Kommandantin gebe, antwortet der DG-Vertreter mit Nein, es gebe allerdings zwei Stellvertreterinnen, eine sei A.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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

Das LPK begründet gegenüber der Arbeitsgruppenvorsitzende für Gleichbehandlungsfragen (und in der Folge auch das BMI gegenüber der B-GBK) die gegenständliche Personalentscheidung im Wesentlichen mit den Erfahrungen von B in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes und mit seinen Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle. Zu allen Bewerbern und der Bewerberin seien von den unmit-

telbaren Vorgesetzten Stellungnahmen abgegeben worden, zusätzlich dazu seien die im BPK vorhandenen Erfahrungen miteinbezogen worden, da alle Bewerber und die Bewerberin dem BP-Kommandanten persönlich bekannt gewesen seien.
Von den beurteilten persönlichen Fähigkeiten ist an erster Stelle die Fähigkeit in der Führung einer Dienststelle genannt.
Die Faktoren Lebensalter, Dienstalter, Dienstzeiten als E2a-Beamtin bzw. E2a-Beamter, der Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie die weiteren sozialen Komponenten seien „besonders berücksichtigt“ worden.
In der Sitzung der B-GBK hebt der DG-Vertreter die Kenntnisse von B im Bereich des Kriminaldienstes besonders hervor..

Zum Vorbringen ist festzuhalten:
Aus den Zuteilungsverfügungen ist ersichtlich, dass B nur den GP …….. geleitet hat, und zwar vom ……... Laut dem DG-Vertreter hat er auch im Jahr …. für …… den GP X als dienstführender Beamter geleitet (weil es weder einen Kommandanten noch einen Stellvertreter gegeben habe). Demgegenüber hat A die PI X ab dem …… geleitet, zum Zeitpunkt der Bewerbung im ……. hatte sie also bereits eine einjährige Leitungserfahrung. Auf diesen Umstand ist das LPK ……. in der Begründung für die Auswahlentscheidung gegenüber der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen aber vorerst überhaupt nicht eingegangen und hat die Bewerberin als stellvertretende Leiterin bezeichnet. Im Gegensatz dazu sind die Tätigkeiten von B so beschrieben worden – z.B. er sei „in der Dienstführung“ und „in der Kommandoführung“ gewesen -, dass der Eindruck entstehen musste, der Bewerber sei bereits öfter mit der Führung einer Dienststelle betraut gewesen. Erst mit der Mitteilung der „Leistungsbeurteilung“ betreffend A auf ausdrückliche Nachfrage von der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen tritt zu Tage, dass die Bewerberin die „ausgeschriebene“ Dienststelle bereits geleitet hat.

Zu den „Leistungsbeurteilungen“ ist festzuhalten, dass der Umgang des LPK ……. mit diesen im gegenständlichen Auswahlverfahren irritierend und nicht nachvollziehbar ist. -Während die Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten von B (Inspektionskommandant der PI Y) Bestandteil der Bewerbung ist (in dieser Form erfolgen üblicherweise – das ist der B-GBK aus diversen Verfahren bekannt - die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten), findet sich betreffend A weder im Anhang zu

ihrer Bewerbung noch in sonstiger Form ein Bericht ihres unmittelbaren Vorgesetzten, des BP-Kommandanten, obwohl, wie gesagt, laut LPK ……. betreffend jeden Bewerber und die Bewerberin eine Stellungnahme abgegeben worden sei. Erst aufgrund der Nachfrage von der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen wird eine „Leistungsbeurteilung“ übermittelt, wobei aus dieser nicht hervorgeht, wer sie zu welchem Zeitpunkt verfasst hat. Auf welchem Weg (möglicherweise telefonisch) das LPK …… über die Kenntnisse und Fähigkeiten von A informiert worden ist, geht aus den Unterlagen nicht hervor.

Aufgrund der Unterlagen und der Stellungnahmen des LPK …….. gegenüber der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Behörde die Fähigkeiten und Kenntnisse des Bewerbers aufgrund seiner beruflichen Laufbahn und aufgrund der Beurteilung seines unmittelbaren Vorgesetzten festgestellt hat. Ob und zu welchem Zeitpunkt sich die Behörde auch mit den Qualifikationen der Bewerberin auseinandergesetzt hat, kann – wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt – von der B-GBK nicht festgestellt werden. Mangels einer Dokumentation ist davon auszugehen, dass jedenfalls ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen von A und B nicht vorgenommen worden ist. Wenn der Vertreter des BMI in der Sitzung der B-GBK ausführt, ein Auswahlverfahren sei wie „ein Rennen“, es gebe Bereiche, in denen A „die Nase vorn gehabt hat und solche, in denen B die Nase vorn gehabt hat“, und man müsse sehen, „wer nach der Ziellinie die Nase vorne hat“, so ist dem zuzustimmen und hinzuzufügen, dass es die Aufgabe des LPK gewesen wäre, zu konkretisieren, wer in welchem Bereich aus welchen nachvollziehbaren Gründen „die Nase vorn hat“. Als Maßstab für die Beurteilung der Qualifikationen sind die tatsächlichen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz heranzuziehen. Es ist bemerkenswert, dass für die Zentralstelle aufgrund der Unterlagen die behauptete bessere Eignung von B nachvollziehbar gewesen ist, denn es geht aus diesen nicht hervor, dass 1.) B im Bereich „persönliche Fähigkeiten in der Führung einer Dienststelle“ gegenüber A ein „Plus“ hat,
2.) (besondere) kriminaldienstliche Erfahrungen und der Aufbau von Netzwerken eine Voraussetzung für die Leitung der PI X sind und 3.) (wie gesagt) kein Vergleich der einzelnen Qualifikationen vorgenommen worden ist.

In der Sitzung der B-GBK argumentiert der DG-Vertreter in erster Linie mit den Kenntnissen von B im kriminalpolizeilichen Bereich und dessen Erfahrungen im Aufbau von Netzwerken, aufgrund dessen sei die Prognose, dass er die auf die PI X zukommenden Arbeiten besser erledigen könne als A, erstellt worden.
Laut LPK ……. und der Stellungnahme des BMI sind aber bei der gegenständlichen Arbeitsplatzbesetzung die „persönlichen Fähigkeiten in der Führung einer Dienststelle, persönliches Engagement, Führung der MitarbeiterInnen, Erfahrung auf größeren Dienststellen, Erfahrungen durch Zuteilungen zu anderen Dienststellen…, Erfahrungen als dienstführende(r) Beamter(in) und Erfahrungen in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes“ zu berücksichtigen gewesen. Dass besondere Erfahrungen im kriminaldienstlichen Bereich und besondere Fähigkeiten im Zusammenhang mit Herstellung und Aufrechterhaltung von Netzwerken eine Voraussetzung für die Leitung der PI X sind, ist den diversen Stellungnahmen der Behörden nicht zu entnehmen und geht auch nicht aus der InteressentInnensuche hervor.
Wenn, wie der DG-Vertreter ausführt, an die Leitung der PI X wegen ihrer Nähe zu …… besondere Anforderungen gestellt werden, stellt sich die Frage, weshalb die Behörden auf diesen Umstand nicht schon in ihren diversen schriftlichen Entscheidungsbegründungen eingegangen sind und nicht mit den besonderen Fähigkeiten und Kenntnissen von B für die Leitung gerade dieser Dienststelle argumentiert haben.
Nach den Hinweisen von A und der Arbeitsgruppenvorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen, nämlich B habe mit der Betrauung mit der Leitung der PI X seine Tätigkeit im Kriminaldienst zurückgelegt, kriminaldienstliche Tätigkeiten gehören nicht zu den Hauptaufgaben eines/einer Kommandant/in, an den PI stehen in der Regel eigene Sachbearbeiter/innen für den kriminaldienstlichen Bereich zur Verfügung, außerdem gebe es den koordinierten Kriminaldienst, die wesentlichsten Koordinationsaufgaben seien vom BPK bzw. vom LPK wahrzunehmen, die Entwicklung der Kriminalität sei im Detail derzeit noch nicht einschätzbar (was vom DG-Vertreter bestätigt wird), kommt die B-GBK zu dem Schluss, dass die Bedeutung der kriminaldienstlichen Erfahrungen und die „Vernetzungskompetenz“ überbewertet worden ist. Auch konnte der DG-Vertreter nicht darlegen, aus welchem Grund die Behörde A offensichtlich nicht zutraut, die in Zukunft nötigen Kontakte herzustellen und aufrecht zu halten, obwohl sie dies im Rahmen ihrer Tätigkeit an der PI X bereits getan hat, wenn auch wahrscheinlich in geringerem Umfang als B, was nicht bedeutet, dass ih-

re „Fähigkeit zur Vernetzung“ weniger ausgeprägt ist. Mit dem Argument, A sei nicht mit allen Kommandanten in Kontakt gewesen, und es sei wesentlich, die handelnden Personen im kriminaldienstlichen Bereich zu kennen, kann die B-GBK schon deshalb nicht überzeugt werden, weil mitunter ein Wechsel der handelnden Personen eintritt.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Dienstgebervertreter nicht im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GlBG darlegen konnten, dass B für die Funktion besser geeignet ist als A und geschlechtsspezifische Gründe bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt haben. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Kommandantin der PI X stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 3 Z 5 B-GlBG dar.
Da also jedenfalls gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers vorliegt und der gesetzlich vorgesehene Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des LPK … nicht erfüllt ist, hat die Dienstbehörde mit der gegenständlichen Personalentscheidung auch das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG verletzt.

Ergänzend hält die B-GBK fest:
In den Begründungen für die Personalentscheidung führen die Dienstbehörden (das BMI wiederholt die Ausführungen des LPK ……..) auch das Lebens- und das Dienstalter an. -Das LPK ……. führt aus: „Die Faktoren 1. Lebensalter 2. Dienstalter, 3. bisher verbrachte Dienstzeiten als E2a Beamtin bzw. E2a Beamter, der Familienstand, die Anzahl der Kinder sowie die weiteren sozialen Komponenten wurden ebenso berücksichtigt.“ In der Stellungnahme des BMI heißt es: „Die Beurteilung der BewerberIn erfolgte aufgrund der oben angeführten Gründe, der Kenntnisse in den verschiedensten Bereichen des Exekutivdienstes, der bisherigen Laufbahn in der Exekutive, der persönlichen und fachlichen Eignung, der Exekutivdienstzeit, der Zeit als E2a-BeamtIn und zuletzt auch aufgrund des Lebensalters.“ An anderer Stelle der Stellungnahme wird ausdrücklich auf den Altersunterschied von 5 Jahren hingewiesen. Aufgrund der ausdrücklichen Erwähnung des Lebens- und Dienstalters könnte man meinen, dass die behauptete bessere fachliche und persönliche Eignung von B gegenüber A doch nicht so eindeutig gewesen ist, denn in diesem Fall hätte es sich erübrigt, das Alter in der Begründung anzuführen. DG führt dazu aus, das Lebensalter habe sicher keine Rolle gespielt (die „Listen“ (Anmerkung: in denen Alter, Famili-

enstand, Anzahl der Kinder usw. angeführt sind) werden nur auf Wunsch der Personalvertretung geführt,) und mit dem Dienstalter bringe die Behörde „fälschlicherweise“ noch immer die berufliche Erfahrung zum Ausdruck.
Für die B-GBK ist nicht feststellbar, ob das Lebens- und/oder Dienstalter im gegenständlichen Auswahlverfahren mitentscheidend gewesen ist, der Kommission ist jedenfalls aus diversen Verfahren bekannt, dass die Bestimmungen der §§ 5 und 13 B-GlBG nach wie vor nicht allen Entscheidungsträger/innen des BMI bekannt sind bzw. sie nicht beachtet werden.
Die B-GBK empfiehlt daher dringend, 1.) den Führungskräften (auf allen hierarchischen Ebenen) zu transportieren, dass die genannten Bestimmungen (die Teil des Dienstrechtes sind) einzuhalten sind; 2.) wird empfohlen, sorgfältige und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zu erstellen und das Frauenförderungsgebot einzuhalten; 3.) im Bereich des LPK ……. sind frauenfördernde Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils – vor allem in Führungspositionen – zu setzen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des § 18a B-GlBG wird verwiesen.

Wien, Juli 2007