

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 Leitung des Referates X beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß § 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Referates X beim BPK X mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters von A gemäß § 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte aus, sie habe sich aufgrund der InteressentInnensuche der Landespolizeidirektion (LPD) X vom ... um die Leitung des Referates X beim BPK X beworben. Sie sei seit Da sie im Bedarfsfall deren Vertretung übernehme, sei sie mit den Aufgaben, die mit der Leitung des Referates X verbunden seien, bestens vertraut. Die Planstelle habe der damalige Kommandant der Polizeiinspektion (PI) X, B, bekommen, mit dem Argument, dass er dienstälter und länger Dienstführender sei als sie. Sie erachte sich durch diese Entscheidung aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert.

Dem Antrag war As Bewerbung angeschlossen. A führte darin aus, dass sie seit dem Jahr ... E2a-Beamtin im Bereich des ... X sei. Im Jahr ... habe sie die ... beim ..., beim ... sowie bei zahlreichen ... und ... geleitet. Im Zusammenhang mit solchen ... nehme sie an zahlreichen Besprechungen mit den einzelnen Veranstaltern und Behörden teil.

Dem Laufbahndatenblatt für A ist zu entnehmen, dass sie im ... in den Exekutivdienst eintrat und im Jahr ... in die Verwendungsguppe E2a ernannt wurde.

Sie absolvierte diverse berufsbegleitende Fortbildungen, nämlich „...“; „...“; „...“; „...“. Zwischen ... und ... absolvierte sie die Ausbildung „...“, die Ausbildung zur „...“ und die

Unter „Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen“ ist im Laufbahndatenblatt u.a. verzeichnet: ..., ..., „...“, ..., Seit ... erhielt die Bewerberin ... Belohnungen und Belobigungen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) (aufgrund einer „Fremdbewerbung“ war die Zentralstelle für die Planstellenbesetzung zuständig) am ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die LPD X habe dem BMI am ... die eingelangten Bewerbungen übermittelt und beantragt, B auf die vakante Planstelle einzuteilen. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen und unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Kommandanten des BPK X habe sich das BMI dem Vorschlag der LPD X angeschlossen, ebenso der Zentralausschuss. Mit Wirksamkeit ... sei B mit der Leitung des Referates X beim BPK X betraut worden. Diese Entscheidung sei u.a. aufgrund des nachstehenden Vergleichs zwischen der Bewerberin und dem Bewerber erfolgt.

B:

Eintritt in die Exekutive: ...

E2a: ...

Führungsfunktion: ... Jahre

Kommandant (E2a/5)

A:

Eintritt in die Exekutive: ...

E2a: ...

Führungsfunktion: ... Jahre

Referatsleiterin (E2a/5)

Im Folgenden wurden die Stellungnahmen/Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers zusammengefasst (diese werden im Folgenden noch wiedergegeben) und festgehalten, dass sowohl B als auch A die „fachspezifischen Anforderungen“ erfüllen. Aufgrund der wesentlich längeren Erfahrung von B als dienstführender Beamter und der bereits bewiesenen Führungsarbeit und -kompetenz sei dem Beamten der Vorzug gegeben worden. Ein mitentscheidendes Kriterium sei gewesen, dass er mit ..-jähriger Erfahrung als stellvertretender Dienststellenleiter bzw. Dienststellenleiter die Voraussetzungen für die Referatsleitung in größerem Umfang besitze und zudem auch über die notwendigen Kenntnisse im ...dienst verfüge. Gleiche Eignung der beiden Bediensteten für die gegenständliche Funktion sei nicht gegeben, weshalb keine Diskriminierung von A nach dem B-GIBG vorliege.

Die LPD X hatte in ihrem Antrag auf Besetzung der Leitung des Referates X mit B an das BMI auf die „Durchlaufermeldungen“ und die von ... in Vertretung des BP-Kommandanten von X vorgenommene Reihung verwiesen.

Gemäß der Dienstanweisung der LPD X vom ... (die der Stellungnahme des BMI angeschlossen war) haben die Zwischenvorgesetzten zur persönlichen und fachlichen Eignung (Verantwortlichkeit, Glaubwürdigkeit, Entscheidungsfreude, Ausdauer, Lernfähigkeit und -freude, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Toleranz etc.) der BewerberInnen ausführlich Stellung zu nehmen. Für den Fall, dass sich aus einer Organisationseinheit (Abteilung, BPK, ...) mehrere Personen für die Funktion bewerben, hat der Leiter/die Leiterin der Organisationseinheit die Bewerberinnen zu reihen und die Reihung ausführlich zu begründen.

Als Beurteilungskriterien sind heranzuziehen:

Verhalten im Dienst und Auftreten; Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen; Managementfähigkeiten und Dienstvollzug; Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften.

Bei Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleitern sind überdies die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit anzuführen.

Unter „Sonstiges“ sind alle anderen für die betreffende Funktion zu berücksichtigenden Aspekte, z.B. absolvierte Ausbildungen, fachspezifische Kurse/Seminare im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung etc. anzuführen.

... (in Vertretung des BP-Kommandanten von X) führte in seiner „Beurteilung“ von B vom ... aus, der Bewerber sei seit ... Kommandant der PI X, wobei er bereits seit ... in verantwortlicher Position gewesen sei, nämlich als Stellvertreter des Kommandanten der neu entstandenen PI X. Er habe seine Aufgaben überaus gewissenhaft, tüchtig und verlässlich erfüllt. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit sei er mit sämtlichen Vorgängen in der Führung einer Dienststelle bestens vertraut und verfüge über ausgeprägte Detailkenntnisse der Gesetze und Vorschriften und gebe dieses Wissen in kollegialer Weise an seine Mitarbeiter weiter. Seine Dienststelle werde bestens geführt, das Betriebsklima in der PI X sei als hervorragend bekannt. Bei der Bevölkerung genieße B höchste Anerkennung, er werde „trotz konsequenter Außendiensttätigkeit respektiert“, und seine Meinung sei bei Behörden und Ämtern anerkannt. Die Mannschaft der PI X gelte als äußerst agil und fleißig, und zwar in allen Bereichen der polizeilichen Aufgabenstellungen. Es werde äußerst aktiv Außendienst (... , ... , ... , ... , ... , ... und ... usw.) gemacht, was in der Bevölkerung höchste Anerkennung genieße. B zeige seine hervorragenden Führungsqualitäten nicht nur bei unzähligen ... im ... und dem ..., sondern auch bei teilweise komplexen ..., wie ..., ... oder ... bei Adhoc-Ereignissen (... udgl). Ebenso sei ihm die lokale und überregionale ...überwachung ein großes Anliegen, er besitze auf diesem Gebiet profunde Fachkenntnisse.

Im Besetzungsvorschlag hielt ... in Vertretung des BP-Kommandanten von X fest, dass B im Vergleich zu den „Mitarbeitern“ (gemeint wohl zu den Mitbewerbern und zur Mitbewerberin) aufgrund seines bisherigen Werdeganges über erheblich größere Erfahrungen im unmittelbaren Führungsbereich verfüge. Er sei seit ... Jahren Dienststellenleiter und bereits seit

... Jahren - als stellvertretender Dienststellenleiter - in einer „unmittelbaren“ Führungsfunktion. Diese Aufgaben erfülle er mit höchstem Engagement, voller Zuverlässigkeit und in einer professionellen Art. Er habe bei sehr vielen Anlässen und Einsätzen seine hervorragenden Management- und Führungsqualitäten bewiesen.

Im Laufbahndatenblatt für B ist unter „berufsbegleitende Fortbildung“ verzeichnet: „KFD, Kommandant vor Ort, Dokumente ...“. Unter „Ausbildung“, Unterpunkt „Sonstiges“, wurde vermerkt: „Mitglied im KKD und KFD des BPK X, zahlreiche Seminare (... , ..., ..., ..., ...)“.

Unter „Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen“ war angegeben: ... bis ... - ...einsatz BMI im

Zur Bewerbung von A gab der SP-Kommandant von X, ..., eine Stellungnahme ab. Er führte aus, dass die Bewerberin derzeit die Funktion der ... X ausübe und sich in allen Tätigkeitsbereichen durch besonderen Einsatzwillen und ausgeprägtes Verständnis für und die Bereitschaft zu kontinuierlicher Aus- und Fortbildung auszeichne. Ihre Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie der innerdienstlichen Administration und Dienstplanung seien sehr gut. Ihre Arbeiten erledige sie verantwortungsbewusst und pünktlich, ihr Umgang mit Mitarbeitern, Parteien, anderen Polizeidienststellen und Behörden sei stets höflich, korrekt und konstruktiv. Das allgemeine Verhalten und Auftreten sei tadellos.

A arbeite seit dem Jahr ... ununterbrochendirekt zusammen. Da sie im Bedarfsfall sämtliche Referenten vertrete, kenne sie die mit der Leitung des Referates X verbundenen Aufgaben bestens und könne sie sehr gut bewerkstelligen. Sie habe bereits zahlreiche ...relevante ... geplant und geleitet, sie verfüge über die erforderlichen Kompetenzen in höchstem Ausmaß. A zeichne für die Abwicklung aller relevanten Großveranstaltungen (mit mehreren zehntausend Besuchern), wie etwa ... uvm. verantwortlich. Der SP-Kommandant würde sie als „All-roundtalent“ bezeichnen, da sie jedes Referat im ... X leiten könnte, ebenso wie eine Polizeiinspektion oder eine Fachinspektion. Sie habe sich in der Kollegenschaft großen Respekt erarbeitet, da sie als kompetente Ansprechstelle in zahlreichen Materien fungiere. So habe sie eine tragende Rolle im äußerst aufwändigen Projekt „...“ in den Jahren ... und ... übernommen und dabei ihre besonderen Fähigkeiten in den Bereichen Menschenführung, Kommunikation mit einheimischen und migrantischen Bürgerinnen und Bürgern wie auch mit Behörden und anderen Organisationen und Institutionen unter Beweis gestellt. Außerhalb ihres eigentlichen Aufgabengebietes in der ... habe sich die Beamtin als „...-Trainerin“ Verdienste erworben und fungiere als Dreh- und Angelpunkt in mit Frauenangelegenheiten zusammenhängenden Themenbereichen. A werde für die Funktion der Leiterin des Referates X im BPK X ausdrücklich empfohlen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrem Vorgesetzten, dem SP-Kommandanten von X, ..., als Vertrauensperson, und der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... per Videokonferenz, teil. ... als Vertreter des BMI und ... als Vertreter der LPD X waren physisch anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb sie sich bei der Besetzung der Planstelle aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert erachte, führte A Folgendes aus: Die Dienstbehörde habe argumentiert, dass Kollege B eine wesentlich längere Führungserfahrung als dienstführender Beamter habe, nämlich ... Jahre, während sie nur ... Jahre vorweisen könne. Dazu sei zu sagen, dass sie um ... Jahre jünger sei als B und um ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten sei. Allerdings sei sie rascher in die Verwendungsgruppe E2a übernommen worden. Sie glaube, dass sie jedenfalls gleich geeignet sei wie Kollege B, weshalb sie aufgrund des Frauenförderungsgebotes zu bevorzugen gewesen wäre. In der Gegenüberstellung der Laufbahnen habe die LPD X bzw. das BMI ausgeführt, dass B aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in Führungspositionen mit sämtlichen Vorgängen in der Führung einer Dienststelle bestens vertraut sei. Dazu sei zu bemerken, dass sie seit ihrer E2a-wertigen Verwendung, also ab dem Jahr ..., eine Führungsfunktion bis ins Jahr ... gehabt habe, sie sei stellvertretende Kommandantin eines Wachzimmers gewesen. Im Jahr ... sei sie ... gekommen. Sie habe die Tätigkeiten der ...referentin ausgeübt und auch Vertretungen übernommen. Im Jahr ... sei sie ...referentin geworden und habe zahlreiche ... bei diversen ... geleitet. Sie sei im ...stab gewesen und habe ...übungen vorbereitet, was in der Gegenüberstellung der Qualifikationen nicht angeführt worden sei.

Der Vertreter des BMI führte aus, die LPD X habe mit der längeren Erfahrung bzw. mit der längeren Führungserfahrung des Bewerbers argumentiert. Dieser habe über eine ...-jährige Führungserfahrung verfügt, und zwar als stellvertretender Kommandant einer PI und seit ... als PI-Kommandant, während A erst ... Jahre in einer Führungsfunktion gewesen sei, nämlich als ...referentin. Bei der Besetzung einer Vorgesetztenfunktion gehe es um die bereits vorhandenen Erfahrungen. A sei im Jahr Stellvertreterin des Wachzimmerkommandanten gewesen, aber diese Funktion sei nicht vergleichbar mit der Stellvertretung eines PI-Kommandanten oder mit der Funktion des PI-Kommandanten. Die Tätigkeit von A von ... bis ... beim ..., aber keine Führungsfunktion. In der Stellungnahme zu As Antrag sei man nicht auf jeden einzelnen Einsatz von A eingegangen, aber auch nicht auf jede einzelne Tätigkeit von B. Die Details würden sich ohnehin aus den Stellungnahmen der beiden Vorgesetzten ergeben. Fachlich sei auch A sehr gut qualifiziert, das werde nicht bestritten. Was die Führungserfahrungen betreffe, liege aber B „sehr weit vorne“.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete der Leiter oder die Leiterin des Referates X zu führen habe, antwortete der Vertreter der LPD X, dass die Leitung des Referates X beim BPK X mit der Stellvertretung des BP-Kommandanten verbunden sei, in Summe habe die Dienststelle 89 Mitarbeiter. Der Vertreter des BMI ergänzte, zu beachten sei auch, dass A ...referentin gewesen sei, ausgeschrieben gewesen sei aber die Planstelle des ...referenten/der ...referentin. Die Referenten würden sich zwar gegenseitig unterstützen und vertreten, es handle sich aber um verschiedene Aufgaben.

Auf die Frage, ob B Erfahrungen im ... habe, antwortete der Vertreter des BMI mit „natürlich“, das habe sein Vorgesetzter auch ausführlich dargelegt.

Der GBB bemerkte zunächst, es freue ihn, dass das BMI anerkenne, dass A in fachlicher Hinsicht ausgezeichnet geeignet sei. Er führte weiter aus, dass er als GBB in das Besetzungsverfahren „nicht ganz eingebunden“ gewesen sei, weil eben die Bewerbung eines Kollegen aus dem BMI vorgelegen habe und deshalb die Zuständigkeit für die Entscheidung an das BMI übergegangen sei. Er habe aber in alle Unterlagen des Verfahrens Einsicht nehmen können. Wenn er die Zeit des Kollegen B in einer Führungsfunktion weglasse, könne er nicht erkennen, inwiefern dieser für die gegenständliche Funktion besser geeignet sein soll als Kollegin A. Wenn man auch noch berücksichtige, dass sie deutlich jünger sei als der Kollege, müsste sich im Grunde gleiche Eignung ergeben, und daher wäre A der Vorzug zu geben gewesen.

...

Der Vertreter der LPD X replizierte, dass B jedenfalls mehr Führungserfahrung habe, auch wenn er als ... Stellvertreter des PI-Kommandanten nur eine kleine Einheit zu führen gehabt habe. Es gehe nicht um die Leitung des einen oder anderen Einsatzes, sondern darum, dass Bedienstete über Jahre hinweg zu führen seien. Es gehe auch um die persönliche Führung, z. B. wenn Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen private Krisen durchleben.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete A im ...referat zu führen habe, antwortete der Vertreter der LPD X, es seien 10 Bedienstete. Das BPK habe - wie gesagt - 89 Mitarbeiter. Dass die ... keine Führungsfunktion sei, sei an der Bewertung abzulesen. Die ... habe in der Regel die Bewertung E2a/2, und eine Planstelle mit der Bewertung E2a/2 sei keine Führungsfunktion. As Arbeitsplatz in der ... sei mit E2a/4 bewertet gewesen, weil es sich beim ... X um eine große Dienststelle handle. Der Vertreter der LPD X wies weiters darauf hin, dass sich der Argumentation der LPD X das BMI, der Zentralausschuss und auch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI angeschlossen haben. Wäre die Planstelle der Kollegin zugesprochen worden, hätte sich wohl Kollege B aufgrund des Alters diskriminiert erachtet.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete bei ... zu führen seien, antwortete der Vertreter der LPD X, das komme auf die jeweilige Veranstaltung an.

Auf die Frage, ob derartige ... nicht auch mit der ...leitung verbunden seien, antwortete der Vertreter der LPD X, doch, das könne schon sein, z. B. bei einer M....

A führte aus, bei einer M... seien bis zu 20 Bedienstete zu leiten, es handle sich um einen 24 Stundendienst. Wenn die Behörde argumentiere, dass B als PI-Kommandant Kenntnisse in der regionalen und überregionalen ...überwachung habe, wäre auch zu berücksichtigen, dass ein ...referent/eine ...referentin nicht nur ... leite, sondern er/sie auch ...angelegenheiten übernehme. Sie sei auch im Vorfeld bei allen Besprechungen dabei. Bei Konzerten z. B. seien beide Referenten/Referentinnen involviert, es werde gemeinsam geplant. In den zwei Jahren als ...referentin habe sie auch sehr oft den ...referenten des ... vertreten. Ihrer Meinung nach hätte berücksichtigt werden müssen, dass sie bereits in einer Kommandofunktion sei, denn die gegenständliche Stelle sei eine solche. Es handle sich um eine Funktion im BPK und nicht in einer PI. Sie sei seit ... im ... X, also schon seit ... in einem Kommando. B sei immer in einer PI gewesen.

Der Vertreter des BMI replizierte, er sei nicht der Meinung, dass eine Führungserfahrung von ... Jahren einer Führungserfahrung von ... Jahren gleichwertig sei, auch wenn die Führungserfahrung in diesen ... Jahren sehr gut ausgeübt worden sei. Als ...referentin nehme A an diversen Besprechungen im ... teil, und B nehme als PI-Kommandant bei Besprechungen im BPK teil. Der BP-Kommandant habe B auch bescheinigt, dass er nicht bloß seinen Dienst in der PI versee, sondern auch in der ...überwachung und der ...erziehung tätig sei. Er sei also sehr wohl auch „draußen“.

Auf die Frage, ob ein/e ...referent/in ständige Mitarbeiter/innen zu führen habe oder lediglich im Rahmen von ... antwortete der Vertreter der LPD X, an einem BPK seien ein ...referat und ein ...referat eingerichtet. Im BPK X sei der Kommandant gleichzeitig der ...referent, und sein Stellvertreter habe die Funktion des ...referenten. Bei Abwesenheit des BP-Kommandanten führe der ...referent als stellvertretender BP-Kommandant das gesamte BPK.

Auf die Frage, ob das nicht auch für den ...referenten/die ...referentin gelte, antwortete der Vertreter der LPD X, dass die Struktur im ... eine andere sei. Im Bereich des ... gebe es die Funktionen des SP-Kommandanten, des ...referenten, des ...referenten und des ...referenten. Der SP-Kommandant werde im Fall der Abwesenheit nicht von der ...referentin A vertreten, sondern vom ...referenten.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass sowohl der Arbeitsplatz ...referent/in als auch der Arbeitsplatz des stellvertretenden Kommandanten der PI X die Bewertung E2a/5 habe, antworteten die Dienstgebervertreter mit Ja, wobei wiederholt wurde, dass die Tätigkeiten inhaltlich nicht gleich seien. Bei einer Führungsfunktion liege das Hauptgewicht auf der Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, während es bei der Tätigkeit in einem Fachbereich auf die fachspezifischen Aufgaben des Bereiches ankomme.

Auf die Frage, von welcher Position aus eher ein beruflicher Aufstieg gelinge, antwortete der Vertreter des BMI, von einer „richtigen“ Führungsposition aus sei es wohl leichter, also von einer Planstelle mit der Bewertung E2a/7.

Abschließend wiederholte A, dass B auf der PI X 10 Mitarbeiter zu führen gehabt habe, sie habe bei diversen ... mitunter viel mehr Personal zu führen. Sie glaube, dass sie im Bereich Kommandoführung mehr Erfahrung habe als der Kollege, denn als ...referentin müsse sie sich, z. B. vor ..., mit dem ... sowie mit Bediensteten des Magistrates und mit den Juristen abstimmen. Sie könne die Jahre, die ihr Kollege B im Bereich Führung voraus habe nicht einholen, da sie deutlich jünger sei. Wenn Kollege B in Pension gehe, werde es wieder einen Kollegen geben, der ... Jahre Führungserfahrung haben werde, und sie werde wieder nicht zum Zug kommen.

Der Vertreter der LPD X bemerkte abschließend, dass die Exekutive in X in Sachen Frauenförderung ein „Paradebundesland“ sei, der Frauenanteil betrage ...%, und das schlage sich auch auf die Führungsfunktionen nieder, es gebe bereits ... -Kommandantinnen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. (u.a.) aufgrund des Alters 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 des BMI 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.

Die Dienstbehörden attestierten sowohl A als auch B, die fachspezifischen Anforderungen zu erfüllen, ausschlaggebend für die Besetzung des Referates X mit B war der Umstand, dass er deutlich länger in einer Führungsfunktion war.

Aus den schriftlichen Ausführungen des jeweiligen Vorgesetzten ist zu schließen, dass die Bewerberin und der Bewerber auch in persönlicher Hinsicht (Verhalten im Dienst und Auftreten; Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen) sehr gut für die Funktion geeignet waren bzw. sind.

Die LPD X und das BMI argumentierten, dass A als ...referentin beim ... X lediglich ... Jahre in einer Führungsfunktion gewesen sei, während B über ... Jahre hinweg eine „unmittelbare“ Führungsfunktion gehabt habe, nämlich als stellvertretender Dienststellenleiter (rund ... Jahre) und ... Jahre als Kommandant der PI X.

Es liegt auf der Hand, dass B im Bereich Führung einer Dienststelle einen „Vorsprung“ gegenüber A hatte. Als PI-Kommandant hatte er in den rund ... Jahren vor der Bewerbung um die gegenständliche Funktion laufend die Dienst- und die Fachaufsicht über die Bediensteten der PI X auszuüben, und in den ... Jahren davor jedenfalls in Vertretung des PI-Kommandanten. Ob die von der Antragstellerin ins Treffen geführte Funktion der ... Wachkommandantin mit der eines/einer (stellvertretenden) PI-Kommandanten/Kommandantin vergleichbar ist oder nicht, kann dahingestellt bleiben, da die Funktion laut dem Laufbahndatenblatt von A nur knapp ... Jahre ausgeübt wurde und überdies zum Bewerbungszeitpunkt beinahe ... Jahre (.../...) zurücklag.

Die für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung zu beantwortende Frage war die, ob die Erfahrungen aus der Führung der PI wesentlicher für die Ausübung der Funktion der ...referentin/des ...referenten waren als die Erfahrungen aus der Leitung des ...referates und der davor ausgeübten Tätigkeit im Kommando des ... X als

Laut den Dienstgebervertretern ist die Tätigkeit ... keine Führungsfunktion, sondern eine, in der man dem Kommandanten des ... und seinen Stellvertretern zuarbeitet, man hat keine Dienst- oder Fachaufsicht über die Bediensteten des

Die Antragstellerin argumentierte, dass sie als ...referentin nicht nur ... bei diversen Veranstaltungen mit bis zu 20 Bediensteten leite, sondern auch sehr oft den ...referenten des ... vertrete. Bei ... z. B. seien beide Referenten/Referentinnen involviert, es werde gemeinsam geplant.

Der SP-Kommandant von X bestätigte dies, A vertrete im Bedarfsfall den ...referenten (wie auch den ...referenten und die ...koordinatorin) und kenne daher die mit der Leitung des Referates X verbundenen Aufgaben bestens. Sie habe auch bereits zahlreiche ...relevante ... geplant und geleitet.

Laut der Stellungnahme des BP-Kommandanten von X war B als PI-Kommandant ebenfalls in teilweise komplexe ... (... udgl) eingebunden, seine Dienststelle führt(e) auch ..., ... und ... durch.

Nach Meinung des Senates ergibt sich aus dem Umstand, dass A seit ... in einem Kommando tätig war und als ...referentin den ...referenten vertrat bzw., vertritt, während B bis zur Bewerbung mit ...angelegenheiten ausschließlich in der Position des PI-Kommandanten zu tun hatte, im Bereich ... und vor allem in Verbindung mit ... ein „Plus“ der Bewerberin gegenüber B.

Demgegenüber steht die ...jährige Führungserfahrung von B im Vergleich zur ...jährigen Führungserfahrung von A. Der Führungserfahrung kommt insofern besondere Bedeutung zu als (laut dem Vertreter der LPD X in der Senatssitzung) die Leitung des Referates X beim BPK X mit der Stellvertretung des BP-Kommandanten von X verbunden ist, und die Dienststelle 89 Mitarbeiter/innen hat. Die Leitung des Referates X ist also nicht nur mit der Leitung von ... verbunden, sondern - im Vertretungsfall – auch mit der laufenden Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht über alle Bediensteten des BPK X. B hatte in den letzten ... Jahren als PI-Kommandant zwar nur 10 Bedienstete zu führen, allerdings bestand diese Führungsfunktion in der dauernden Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht. A hatte als ...referentin bis zu 20 Bedienstete zu führen, das allerdings „nur“ im Rahmen von

Nach Abwägung der vorgebrachten Argumente kam der Senat letztlich zu dem Ergebnis, dass es sich nicht um unsachliche Erwägungen handelt – wie etwa mit dem Geschlecht und/oder dem Alter der Bewerberin/des Bewerbers zusammenhängende -, wenn die Dienstbehörde(n) bei der Besetzung einer Leitungsfunktion dem Bewerber/der Bewerberin den Vorzug gibt, der/die im Bereich Leitung einer Dienststelle und somit in der regelmäßigen Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr als ... Dienstjahre voraus hat. Hinzu kommt, dass B als PI-Kommandant auch Kenntnisse und Erfahrungen im ...wesen erworben hatte, wenngleich in geringerem Ausmaß als A.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters der Antragstellerin im Sinne der §§ 4 bzw. 13 B-GlBG und keine Verletzung des Frauenforderungsgebotes des § 11c B-GlBG darstellt.