

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 Leitung des „EB X“ (=...bereich) im (damaligen) Landespolizeikommandos (LPK) X (jetzt Landespolizeidirektion) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des „EB X“ des LPK X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... (eingebracht durch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI...) bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte wie folgt aus:

„Nach Ausschreibung der Planstelle des/der Leiter/in des EB X ... vom ... habe ich mich auf diesen Arbeitsplatz am beworben.

Diesbezüglich ist bereits im Vorfeld zur Planstellenausschreibung bekannt geworden, dass seitens der Leitung des LKA ... angeblich Bestrebungen bestehen, mich aufgrund der langjährigen engen und guten Zusammenarbeit mit meinem bisherigen direkten Vorgesetzten (EB-Leiter X) ... als Bewerberin ... abzulehnen. Als Grund dafür ist einerseits u.a. anzuführen, dass zwischen ihm und der LKA Leitung (hauptsächlich LKA Leiter ...) die letzten Jahre ein

großes Spannungsverhältnis bestand ... Offenkundig wird dieses Konfliktpotential ... nunmehr auf mich projiziert.

Aufgrund der sich daraus ergebenden offensichtlichen Befangenheit der LKA Leitung ... in Bezug auf meine Stellenbewerbung und aufgrund der lediglich dienststelleninternen Erststellenausschreibung durch die LKA Leitung, datiert mit ..., die augenscheinlich ausschließlich auf einen männlichen ...leiter abzielte ..., ersuchte ich ... die Gleichbehandlungsbeauftragte beim BMI ... um Unterstützung. Die GBB stellte dann u.a. fest, dass die seinerzeitige Ausschreibung der LKA Leitung nicht den Formalanforderungen einer InteressentInnensuche gemäß B-GIBG entsprach, weshalb in weiterer Folge die ggstl Ausschreibung ... am ... bundeslandweit neu verlaublich wurde.

Dieser Umstand (Neuausschreibung) und der Umstand, dass hinkünftig aufgrund dessen (Intervention der Gleichbehandlungsbeauftragten) LKA Planstellen nur noch bundeslandesweit ausgeschrieben werden dürfen (was seitens der LKA Leitung als Beschneidung ihrer Kompetenzen empfunden wird), wurde mir u.a. in einem persönlichen Gespräch vom LKA Leiter ..., als negativ angelastet. Zu diesem Punkt ist zum besseren Verständnis anzuführen, dass bis zur jetzigen LKA internen Planstellenausschreibung ... es der gängigen Vorgangsweise entsprach, dass Führungspositionen im LKA lediglich dienststellenintern zur Ausschreibung gelangten. Durch diese Vorgangsweise war es bislang insbesondere dienststellenexternen PolizeibeamtInnen gar nicht möglich, sich auf solche Führungspositionen zu bewerben. Gesamthaft bestätigt auch dieser Umstand den Anschein, dass Frauen allgemein beim Landeskriminalamt X in leitenden Positionen nicht gefördert werden, wobei zu bemerken ist, dass beim LKA ... aktuell keine Frau eine erste Führungsposition (...) inne hat (vgl Personalstand LKA X: ...).

Das weitere Planstellenbesetzungsverfahren wurde dann vom LPK X geführt, wobei sich neben mir noch ein LKA Mitarbeiter ... bewarb. In der Folge wurde die LKA Leitung vom LPK mit der Vornahme einer Beurteilung über meinen Mitbewerber und mich beauftragt, obwohl von meiner Seite aus dem LPK gegenüber die Befangenheits- und Diskriminierungsbedenken ganz klar deponiert wurden.

Diese Beschreibung durch die LKA Leitung fiel für mich äußerst negativ aus.

Trotz meiner augenscheinlichen Abqualifizierung durch die LKA Leitung wurde seitens des LPK ... mit Schreiben vom ... (worin sich das LPK u.a. den Ausführungen der Gleichbehandlungsbeauftragten anschloss) dem Fachausschuss beim Landespolizeikommando X eröffnet, dass ich als ...leiterin ... vorgeschlagen werde.

Dieser Maßnahme stimmte der Fachausschuss ... nicht zu und schlug der Dienstbehörde ... meinen Mitbewerber vor. Im Rahmen der Akteneinsicht war dann festzustellen, dass in dieser

Stellungnahme des Fachausschusses, datiert mit ..., die offenkundig später maßgeblich in die Entscheidungsfindung des LPK ... einfluss, diverse Malversationen aufscheinen. Beispielsweise kam wiederholt falsches Datenmaterial (jeweils zu Gunsten des Mitbewerbers) zur Anwendung. Des Weiteren wurden offenkundig seitens des FA Vorsitzenden ...) einseitige Recherchen geführt bzw diese einseitig verschriftet (insbesondere sogenannte „anonyme Mitarbeitervotings“), weshalb ich diesbezüglich am ... eine Beschwerde mit entsprechenden Richtigstellungen bei der PVAK einbrachte ...

Im weiteren Verlauf des Besetzungsverfahrens wurde wegen Beharrens durch den Fachausschusses seitens des LPK eine ergänzende Beschreibung beider Bewerber bei der LKA Leitung eingeholt. Während mein ... Mitbewerber in sämtlichen Punkten positiv herausgehoben wurde, fiel meine Beurteilung ... in Summe wieder äußerst negativ aus.

Das LPK ... folgte schlussendlich dem Vorschlag des Fachausschusses ... und bekundete mit Schreiben vom, dass nunmehr mein Mitbewerber mit Wirkung vom ... bestellt werde, wobei sich die Begründung des LPK plötzlich auf die, aus meiner Sicht, diskriminierende und abqualifizierende Beurteilung der LKA Leitung in Bezug auf meine Person stützt.

... Bereits in der Modalität zur ersten Planstellenausschreibung durch die LKA Leitung am ... musste als auffällig festgestellt werden, dass vor der gegenständlichen Ausschreibung und auch danach, Planstellenausschreibungen nach Ruhestandsversetzungen jeweils einige Wochen vor dem tatsächlichen Ausscheiden des Betreffenden aus dem Aktivstand ausgeschrieben wurden. Die Ausschreibung des von mir angestrebten Arbeitsplatzes erfolgte hingegen erst mit der tatsächlichen Ruhestandsversetzung des ehemaligen ...bereichsleiters und zwar für mich gezielt mit dem Hintergrund, dass mein damaliger unmittelbarer Chef keine Mitarbeiterbeschreibung zu meiner Stellenbewerbung abgeben kann. Eine vom ehemaligen ...bereichsleiter ... 1 Woche vor seiner Ruhestandsversetzung (und somit 1 Woche vor Planstellenausschreibung) über mich abgegebene Stellungnahme wurde seitens des LPK X mit der Begründung, dass es sich dabei um ein „Referenzschreiben auf Vorrat“ handle, von der Berücksichtigung im Planstellenverfahren ausgeschlossen.

Dieses Vorgehen stellt aus meiner Sicht wiederum eine klare Ungleichbehandlung zu meinem Mitbewerber dar, zumal in seinem Fall sein ...bereichsleiter eine positive Stellungnahme abgeben konnte, während in meinem Fall ein 1-Wochen-altes Beurteilungsschreiben nicht anerkannt wurde. Ebenso unerwähnt blieben meine x Belobigungen.

Abschließend darf ich nochmals zusammenfassen, dass ich ... im gesamten Planstellenbesetzungsverfahren ... als weibliche Bewerberin diskriminiert wurde und somit ganz klar in meinem beruflichen Fortkommen behindert werde.“

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag abzugeben und die Bezug habenden Unterlagen zu übermitteln, übermittelte die Landespolizeidirektion (LPD) X am ... den „Gesamtakt zur Nachbesetzung der vakanten Planstelle des/der Fachbereichsleiters/in im ... X“ inkl. folgender Unterlagen: InteressentInnenuche; A's Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt und Stellungnahme von ...; B's (=Mitbewerber) Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt und Stellungnahme von ...; Beschreibung von A und B durch die Leitung des Landeskriminalamtes (LKA); Stellungnahme der GBB im BMI zur beabsichtigten Planstellenbesetzung; Besetzungsvorschlag des LPK an den Fachausschuss (FA); Ablehnung des FA; Protokoll gem. § 10 Abs. 4 PVG.

Die InteressentInnenuche lautete: „...“

1. Die erfolgreiche Absolvierung der ... Grundausbildung. ...
2. Keine Leistungsfeststellung nach § 81 Absatz 1 Zahl 3 BDG 1979
3. Die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind.“

Aufgaben die mit dem Arbeitsplatz im Landeskriminalamt verbunden sind:

Kriminalpolizeiliche Ermittlungen und Tätigkeiten im Bereich

1. ...
2. ...
3. ...

Darüber hinaus sind mit diesem Arbeitsplatz folgende speziellen Anforderungen verbunden:

1. Entgegennahme und Bearbeitung von Strafanzeigen im jeweiligen ...bereich,
2. ..., Verfassen von Berichten, Einvernahmen, Anzeigeerstattung,
3. Entwicklung situationsbezogener und komplexer ...schritte,
4. Berichterstattung und Information der Vorgesetzten,
5. Medienarbeit, soweit dies dem Sachbearbeiter genehmigt ist,
6. Überblick über die spezifischen Delikte im gesamten Wirkungsbereich,
7. Führung von Amtshandlungen – auch mit Koordinierungsbedarf,
8. Erstellung von Statistiken und Analysen,
9. ...,
10. Teilnahme an lokalen Besprechungen,
11. Teilnahme an Schulungen, Fortbildungsseminaren,
12. Mitarbeit im Journaldienst (Dauerdienstes) bei der LKA,

13. Kontakt zu Gerichten, Staatsanwaltschaften, Gerichtsmedizin, Behörden und Ämtern im Zuständigkeitsbereich. ...“

Die Bewerbung von A lautete: „Ich bewerbe mich um die Funktion ... zumal ich seit knapp ... Jahren als ...sachbearbeiterin bei der Kriminalabteilung X Landeskriminalamt X tätig bin und aufgrund der langjährigen Tätigkeit über eine ... große Diensterfahrung in diesem Bereich (Fachkenntnisse) verfüge. ... Ich bin persönlich der Meinung/Überzeugung, dass eine jahrelange „Gruppentreue“ eine entsprechende Anerkennung erfahren sollte, zumal eine solche fortlaufende Tätigkeit in einem derartigen sensiblen Spezialbereich eine entsprechend große Diensterfahrung mit sich bringt und auch von Nöten ist.

Ich bin bereits seit ... Jahren Stellvertreterin des ...bereichsleiters und habe die letzten Jahre wiederholt über längere Zeiträume, d. h. über Monate hindurch wegen u.a. krankheitsbedingten Abwesenheiten meines Chefs ... selbständig die ...gruppe geführt. Hinzuzufügen ist noch, dass mir ... die letzten Jahre auch den Großteil der gruppeninternen Administration (Dienstplanung, Aktenhaftung/-führung, Postabfertigungen, Unterschriftenvollmacht ff) übertragen hat.

Ich fühle mich diesbezüglich in der Lage, die ...gruppe ... zu führen, wobei auch das jetzige Team ... und ... voll hinter mir steht.

Ich bin der Meinung, dass ich mich für diesen Posten aufgrund meiner langjährigen Erfahrung, die kein anderer Bewerber aufbringen dürfte ..., qualifiziere.

Ergänzend zu meiner Qualifikation:

- Dutzende von spezifischen Fortbildungskursen in Bezug auf ...deliktsbearbeitungen
- Erfahrungen aus hunderten von Einvernahmen von ...opfern inklusive schwierigen Befragungen von ..., die eine besondere Kenntnis voraussetzen (...)
- Engste Kontakte zu Sozialinstitutionen ...weit, die mit der Bearbeitung von ...deliktsfällen befasst sind, inklusive Justiz und sonstigen Behörden
- Direktkontakte zu Interpol-Sachbearbeitern, EUROPOL, Bundeskriminalamt und Polizeidienststellen in der Schweiz, Liechtenstein und Deutschland
- Wiederholte Leitungen und Organisationen von Weiterbildungsseminaren zur Bearbeitung von ...delikten
- Ausbildung von polizeilichen ...deliktssachbearbeiterinnen auf Bezirksebene
- Lehrtätigkeit in der Polizeischule
- Koordinationen landesweit von ...deliktsfällen/-bearbeitungen
- Spezialausbildung als“

Stellungnahme des bisherigen EB-Leiters X zu A's Bewerbung lautete:

„... Da beide ... Bewerber (...) über Jahre als Mitarbeiter bzw Stellvertreter bei der ...gruppe Dienst versehen haben, wo ich durchgehend als Gruppenleiter tätig war, kann ich sicherlich am besten beurteilen, wer für die Stelle des Leiters der ...gruppe am besten geeignet ist.

Es ist dies zweifelsfrei A, die sich über Jahre hindurch als besondere Fachkraft bei Bearbeitungen von hunderten von ...deliktsfällen, wie folgt, auszeichnete:

- Verfassung von hervorragenden Niederschriften/Einvernahmeprotokollen mit klarem Sachverhalten, Abgrenzungen von Fragestellungen und Antworten, Motiverfassungen, saubere und übersichtliche Form unter Beachtung der internen Formalvorschriften ...
- Hervorragende Anzeigenerstattungen
- Überdurchschnittliche Gesetzeskenntnisse
- Hervorragendes Einfühlungsvermögen betreffend ... in bezug auf ..., was sich sehr positiv auf Befragungsergebnisse auswirkt. Dieser Umstand in Verbindung mit dem ausgeprägten ... Geschick/Denken der A führte auch dazu, dass Genannte die letzten Jahre eine Vielzahl von „Geschädigten“ der Verleumdung überführen konnte ...
- Enorme Zähigkeit in den ...tätigkeiten, wobei der Beamtin Freizeitverzicht unbedeutend sind
- Ausgezeichnetes, höfliches und korrektes Auftreten, sowohl im Umgang mit Parteien/Geschädigten, wie auch mit Verdächtigen, Behörden- und Gerichtsvertretern ff (Anmerkung: Über A liegt, seit sie im Polizeidienst ist, kein einziger Beschwerdeakt vor, vielmehr ist es so, dass sie seitens diverser Behördenvertreter/Sozialinstitutionsvertreter wiederholt ob ihres höflichen und kompetenten Verhaltens gelobt wurde.)
- Anerkannte „Fachbeamtin“ als ...deliktsbearbeiterin sowohl bei der StA ..., wie auch beim LG ..., wobei angemerkt werden darf, dass schon wiederholt seitens der StA ... in komplizierten und umfangreichen Fällen die ...gruppe des LKA ... ersucht wurde, A mit solchen speziellen Fallbearbeitungen/Einvernahmen zu betrauen.
- Anerkannte und kompetente Ansprechpartnerin für Beamte der Jugendwohlfahrtsämter und aller Sozialinstitutionen ..., die mit dem Thema „...“ befasst sind.
- Vorbildliches kameradschaftliches/soziales Verhalten, sowohl in der Gruppe, wie auch in bezug auf die Gesamtmannschaft des LKA

B hat sich hingegen weder durch besondere Führungsqualitäten noch durch konstante

Fallbearbeitungsqualitäten ausgezeichnet.

Ich ersuche daher um Miteinbeziehung meiner Beurteilung in die Entscheidungsfindung ... und schlage ... die ... bestqualifizierte A vor.

Zu ergänzen ist noch, dass bei der jetzigen Zusammensetzung der ...deliktsgruppe ein sehr gutes Arbeitsklima besteht und ein fachlich eingespieltes Team vorhanden ist, das meiner Meinung nach nicht zerstört werden sollte. Es ist auch so, dass die Mitarbeiter ... und ... voll hinter einer Bestellung der A ... stehen und diese auch als Leiterin anerkennen würden.“

Die Bewerbung von B lautete: „... Ich bin seit ... Angehöriger des LKA X bzw. der früheren Kriminalabteilung des Landesgendarmeriekommandos X. Ich war bis jetzt in den ...bereichen ,...‘... tätig. In allen Bereichen war ich mit der ...arbeit beauftragt. Dadurch lernte ich die verschiedenen Anforderungen zur selbständigen Fallbearbeitung in den verschiedenen ...bereichen kennen.

So war ich anfänglich ca ...Jahre als qualifizierter Sachbearbeiter im ... X, danach ca ... Jahre als Stellvertreter des EB... ... und bis jetzt mehr als ... Jahre als Stellvertreter tätig. Durch meine ... Tätigkeit bearbeitete ich schon zahlreiche komplexe ... Fälle ... Dadurch verfüge ich auch über die notwendige Erfahrung in Bezug auf Einteilungs- und Koordinationsmaßnahmen der Beamten aus den verschiedenen Bereichen.

Ein weiterer Faktor der Fallbearbeitung beinhaltete auch den Kontakt zu anderen Behörden ... Speziell im Bereich der ...delikte- bzw. ...delikte kam es verschiedentlich zur Zusammenarbeit mit Beamten/innen der Jugendwohlfahrt aller Bezirkshauptmannschaften im Lande und Mitarbeiter/innen anderer ‚sozialer‘ Organisationen ...

Außerdem konnte ich mir ... umfassende Kenntnisse im Bereich des StGB/der StPO und der EDV (LKA-intern, BMI-intern) aneignen. ...

Aufgrund von dienstlichen Umständen und meiner vorherigen Verwendung im ... X wurde ich zum Leiter des ...verfahrens ,...‘ bestimmt. Zudem war ich immer wieder bereit, andere Beamte der verschiedenen ... des LKA im Bedarfsfalle zu unterstützen (...). ...

Ich war ... immer bemüht, mit meinem Wissen ... meinen Beitrag in meinen jeweiligen Arbeitsbereich einzubringen und an Kollegen/Innen weiterzugeben. Aus diesem Grund habe ich zahlreiche Schulungen im Bereich ‚Bearbeitung von ...delikten‘ und ‚Bearbeitung von ... etc.‘ von Polizeibeamten verschiedener PI’s, sowie Fallpräsentation im Zuge von ...-Seminaren durchgeführt bzw. abgehalten. ...“

Stellungnahme des Vorgesetzten zu B’s Bewerbung lautete: „Die Bewerbung des B wird befürwortet.

Seit ... bin ich als Leiter des ...bereiches ... – eingeteilt. Während dieser Zeit konnte ich B als sehr kompetenten, verlässlichen und gewissenhaften Mitarbeiter/Stellvertreter näher kennenlernen. Aufgrund der ausgezeichneten Arbeit genießt B bei den zuständigen Behörden/Dienststellen, insbesondere bei der Staatsanwaltschaft ..., eine sehr große Akzeptanz. Seine Abschluss-Berichte (früher Anzeigen) sind klar aufgebaut, sachlich geschrieben und bis ins letzte Detail gut recherchiert.

... Die Aufzählung aller aufsehenerregenden Kriminalfälle, die B in den letzten Jahren bearbeitet/geklärt hat, würde zu weit führen. Erwähnt werden darf noch die Bearbeitung der sogenannten „...“. ...B verfügt in diesem Bereich über ein ausgezeichnetes Fachwissen, das insbesondere von den Opfern/Angehörigen geschätzt wird, da sie sich bei Gesprächen mit dem Beamten davon überzeugen können, dass ihre Anliegen gewissenhaft bearbeitet werden. Auch die ... schätzen dieses Wissen, da die Einvernahmen auf „fachlicher Ebene“ durchgeführt werden können.

B kann jederzeit in Vertretung des Leiters bei Besprechungen/Schulungen/Infoveranstaltungen usw. teilnehmen, da er zum Einen die Vorgaben des Leiters des ... in seiner gewohnt sachlichen und höflichen Art vertritt und auf der anderen Seite aber auch sich selbst durch gute Ideen und durch sein Fachwissen einbringt.

... Abschließend darf noch angeführt werden, dass seine kollegiale und freundschaftliche Art der Zusammenarbeit sowohl von mir als auch von ... sowie den dem ... zugeteilten Beamten sehr geschätzt wird. Auch von Beamten/innen auf anderen Dienststellen ... bekommt man immer wieder positive Rückmeldungen. ...“

Der Leiter des LKA beschrieb die Bewerberin und den Bewerber nach den Kriterien „Verhalten im Dienst und Auftreten“; „Umgang mit Behörden und Parteien“; „Umgang mit Mitarbeiter/innen“; „Managementfähigkeit und Dienstvollzug“; „Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften“ sowie „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“. Während B attestiert wurde, alle Voraussetzungen im vollen Umfang zu erfüllen, wurde dies A lediglich in eingeschränktem Umfang zugesprochen. Unter dem Kriterium „Verhalten im Dienst und Auftreten“ wurde festgehalten, dass ihr Verhalten „stark unter dem Einfluss ihres Vorgesetzten ... gestanden“ sei und dass sie es vermieden habe, die Medienarbeit nach der Klärung von ...delikten durchzuführen. Der Umgang des „...bereiches“ mit Behörden sei „durchwachsen“ gewesen. Insbesondere habe die Sicherheitsdirektion ... ein stetiges Feindbild für „die Führung des ...bereiches“ dargestellt. Es seien immer wieder Interventionen der LKA Leitung notwendig gewesen, um den Informati-

onsfluss zwischen Sicherheitsdirektion und LKA sicherzustellen. Zum „Umgang mit MitarbeiterInnen“ wurde ausgeführt, der „...bereich ...delikte“ habe immer wieder versucht, sich gegenüber anderen Bereichen des LKA abzuschotten. Angemerkt wurde, dass A in ihrer Bewerbung die Meinung geäußert habe, sich für diesen Posten aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung, die kein anderer Bewerber aufweise, qualifiziert zu haben. „Dem Verfasser dieses Qualifikationsnachweises“ sei in ... Jahren als leitender Beamter bisher noch kein Ansuchen vorgelegt worden, in dem ein Bewerber die Eignung anderer MitbewerberInnen beurteilt habe. Weiters sei bezeichnend, dass die Bewerberin die Stellungnahme des ..., in der dieser B mit einem Satz beschrieben habe, vorgelegt habe. Zum Kriterium „Managementfähigkeit und Dienstvollzug“ wurde ausgeführt, dass A als Mitarbeiterin des ... nicht „wirkliche Führungsqualitäten“ unter Beweis stellen habe müssen. Zum Kriterium „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ wurde ausgeführt, bei A habe in den Zeiten, in denen sie für die alleinige Führung des ...bereiches ...delikte verantwortlich gewesen sei, keine Bemühungen eigene Akzente zu setzen und eigene Ideen einzubringen festgestellt werden können. Unter dem Punkt „Sonstiges“ wurde vermerkt, dass A und ... im Zusammenhang mit einer strafrechtlichen und disziplinarrechtlichen Untersuchung dem LKA einen Imageschaden zugefügt haben. In der Folge sei der „Betriebsfrieden“ gestört und die Akzeptanz von A innerhalb des LKA stark beeinträchtigt gewesen.

In der „Gesamtbeurteilung“ wurde B an erster Stelle gereiht, mit der Begründung, er verfüge über eine ... Jahre längere Polizeidienstzeit, eine ... Jahre längere Zugehörigkeit zum LKA, sei ... Jahre länger dienstführender Beamter und ... Jahre länger (... zu ... Jahren) stellvertretender ...bereichsleiter. Er sei sogar ... Jahre länger im Bereich S...delikte als stellvertretender ...bereichsleiter tätig gewesen. Auch die (oben) angeführten Beurteilungskriterien würden eindeutig für B sprechen.“

Die GBB führte in ihrer Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag Folgendes aus: „... Seitens ... dem LKA-Leiter wird ... B v.a. mit zeitlichen Argumenten als maßgebliche Fakten (Exekutivdienstzeit, Zugehörigkeit zum LKA udgl.) an 1. Stelle gereiht. Dies ist jedoch nicht zulässig, zumal eine Frau – und hier A – vergleichbare Zeiten systembedingt gar nicht aufweisen könnte. Ggf. stellt das eine Diskriminierung i.S. des B-GIBG dar.

Zu den jeweiligen verbalen Beurteilungen durch den LKA-Leiter wird einmal grundsätzlich festgehalten, dass diese vermuten lässt, dass mit dem ehem. Inhaber dieses nunmehr zur Nachbesetzung stehenden AP, ..., ein Konfliktpotential bestand, welches auch A, die ... als

Stellvertreterin fungierte und offenbar loyal zu Ihrem direkten Vorgesetzten stand, nunmehr angelastet wird.

Während B seitens des LKA nur positiv beschrieben wird, unter Hervorhebung auch irrelevanter Anforderungen an diesen AP, werden A bisherige Missstände (Abschottung von anderen Fachbereichen, Umgang der Führung des ...bereiches mit SID, Vermeidung von Medienarbeit, udgl.) angelastet, die wohl kaum im Verantwortungsbereich einer stellvertretenden Funktion liegen können.

Sowohl A als auch B haben langjährige Erfahrungswerte im Fachbereich ...delikte und in der Funktion von stv. ...bereichsleitungen, wobei hins. letzterem A speziell im nunmehr angestrebten Arbeitsplatzbereich „...delikte“ tätig ist.

Es ist aus den vorliegenden Unterlagen deutlich ersichtlich, dass A nachweislich weit mehr fachspezifische Ausbildungen und sowohl theoretisch als auch praktisch aktuellere fachspezifische Kenntnisse und Erfahrungswerte als ihr Mitbewerber hat und dies neben der bisherigen langjährigen Stellvertretungsfunktion im ... Fachbereich ...delikte einen nicht unmaßgeblichen Stellenwert einnehmen müsste. Das ist ein Faktum, welches durchaus die Ansicht und Aussage der Bewerberin legitimiert, dass diese Qualifikationen kein anderer Mitbewerber aufweist. Die Interpretation des LKA-Leiters, daraus eine Beurteilung und Abqualifizierung von potentiellen Mitbewerbern durch A zu sehen, entbehrt – wie anderes auch in dieser Stellungnahme – einer objektiven und sachlichen Herangehensweise.

Daher erlaubt sich Gefertigte diese Stellungnahme ebenso kritisch und unsachlich zu sehen wie auch die zu Lasten des B gehende negative Kurzbeurteilung des ausgeschiedenen AP-Inhabers

Demzufolge kann bei Abwägung aller Vor- und Nachteile des/r Bewerber/in am ehesten von einer Gleichwertigkeit ausgegangen werden und wäre daher gem. B-GIBG vorzugehen und A mit dem angestrebten AP zu betrauen.“

Das LPK teilte (zunächst) diese Meinung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. Der Fachausschuss (FA) stimmte dem Vorschlag, A mit der Funktion zu betrauen nicht zu und schlug B als ...bereichsleiter vor (Schreiben vom ...). Begründet wurde dies mit *„der Summe der vorliegenden Fakten - insbesondere Erfahrungen im Bereich des ...dienstes - Dauer der Verwendung als Führungskraft - Dienstrechtliche Parameter und Sozialkompetenz“*.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Personalvertretungs-Aufsichtskommission mit Bescheid vom ... nach entsprechender Beschwerde von A diesen Beschluss des FA vom ... wegen Gesetzeswidrigkeit (zuständig zur Mitwirkung im Besetzungsverfahren

ren wäre der Dienststellenausschuss gewesen) aufhob.

Im Rahmen der Verhandlungen des LPK mit dem (unzuständigen) FA forderte das LPK den Leiter des LKA auf, die Bewerberin und den Bewerber mit Bezug auf die speziellen Anforderungen/Arbeitsplatzkriterien gemäß Geschäftsordnung LKA...delikte, zu beschreiben. B erfüllt laut dieser ergänzenden Beschreibung die Anforderungen 1 bis 12 der InteressentInnensuche in sehr hohem Ausmaß, bezüglich Punkt 13 (Kontakt zu Gerichten und Behörden usw.) wurden keine Angaben gemacht. Bezüglich A wurden im Wesentlichen folgende (angebliche) Defizite vermerkt: Bei der „Übernahme und Bearbeitung von Strafanzeigen“ wäre für die Bewerberin vorwiegend die Meinung ihre ...bereichsleiters ausschlaggebend gewesen; vermerkt wurde ein (1) Fall eines ...deliktes, in dem A die Übernahme der Behandlung abgelehnt hätte. Was „...“, das Verfassen von Berichten Einvernahmen und Anzeigenerstattung“ anbelange, habe A meist in der Rolle der Schreibenden agiert, ... habe die inhaltliche Bearbeitung durchgeführt. Beim Punkt „Berichterstattung und Information der Vorgesetzten“ habe sie sich ebenfalls „vornehmlich“ an ... orientiert, die Information an die LKA-Leitung (...) sei nicht im wünschenswerten Ausmaß durchgeführt worden; sie habe sich „stets von der Medienarbeit nach ...delikten zurückgehalten und jegliche Kontakt zu Journalisten und Redakteuren vermieden“. Bei der „Führung von Amtshandlungen“, vor allem bei solchen mit Koordinierungsbedarf habe sich A nicht hervorgetan“; der „...bereich“ habe von sich aus die Übernahme von Amtshandlungen grundsätzlich nicht forciert, als Beispiel wurde wieder der (bereits oben angeführte) Fall eines ...deliktes angeführt. Bei Besprechungen sei A fast ausnahmslos gemeinsam mit ihrem ...bereichsleiter aufgetreten, wobei zumeist dieser das Wort geführt habe. Der Kontakt zu Behörden, insbesondere zur Sicherheitsdirektion sei nicht zufriedenstellend gewesen.

In ihrer ergänzenden Stellungnahme an die B-GBK ging A auf diese „Defizite“ im Einzelnen ein. Im Fall der behaupteten Ablehnung der Behandlung des angesprochenen ...deliktes legte die Antragstellerin dar, warum die Fallbearbeitung vom ...bereich ... „nur“ begleitet wurde (auf Grund eines Erlasses des LPK seien derartige Fälle von speziell geschulten Beamten/innen zu bearbeiten) und welche Schritte sie gesetzt habe. Was ihre angebliche Unselbständigkeit betrifft verwies A – wie schon in ihrer Bewerbung – auf die ihr von ... übertragenen Führungsaufgaben und beschrieb die Arbeit von ihr und ihrem Vorgesetzten als Teamarbeit. Den (angeblich) mangelhaften Informationsfluss bestritt A, ... habe sich bei ihr auch nie über einen solchen

beklagt. Zur „Medienarbeit“ führte A aus, diese werde von ihr sehr wohl geleistet, abgesehen von den Fällen, in denen die Medienarbeit einer anderen Organisationseinheit (z.B. Sicherheitsdirektion oder BMI) obliege, oder Zurückhaltung geboten sein.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Antragstellerin aus, aus ihrer Sicht sei für die LKA-Leitung und auch für den ausschließlich männlich besetzten FA von Anfang an klar gewesen sei, dass die Leitungsfunktion dem männlichen Bediensteten übertragen werden sollte. Schon vor Ausschreibung der Stelle habe sie dies im Rahmen von Sozialraumgesprächen vernommen. Die Form der Ausschreibung und die Beurteilungen durch den LKA-Leiter spiegeln den Wunsch nach einer männlich besetzten Leitung wider. Sie frage sich, wie der LKA-Leiter sie beurteilen habe können, da er ihren ...bereich in den letzten Jahren weder besucht, noch mit ihrem ehemaligen ...bereichsleiter, noch mit der Gruppe Gespräche geführt habe. Der Leiter des LKA sei in letzten Jahren für ihre Gruppe nicht mehr zuständig gewesen, die Gruppe sei seinem Stellvertreter, ..., zugeordnet gewesen. In einem persönlichen Gespräch habe ihr dieser gesagt, dass seiner Meinung nach ihre Beurteilung durch den LKA-Leiter „überzogen“ sei. Einige Punkte in der Stellungnahme des LKA-Leiters wären nämlich auf ihren ehemaligen ...bereichsleiter gemünzt, würden aber ihr zur Last gelegt. B sei hauptsächlich aufgrund von „dienstlichen Parametern“ favorisiert worden. Die Aufgaben des Arbeitsplatzes seien die Bearbeitung von ...delikten und von ...delikten und der Bereich Sie sei mit der Arbeitsweise und mit den psychologischen ...methoden in diesen Bereichen vertraut. B hingegen sei schon ca. ... Jahre nicht mehr in diesen Bereichen tätig. Gerade im Bereich ... – einem speziellen Computer-Tool zur Evidenthaltung und Auswertung von ...delikten - sei sie ihrem Mitbewerber voraus. Man benötige für die - europaweite - Bearbeitung der Fälle mittels ... eine spezielle Ausbildung. Es könne niemand derart fundiertes Wissen wie sie mitbringen, weil niemand sonst in diesem Bereich so lange tätig sei. Zu erwähnen sei, dass sie schon Monate vor dem Ausscheiden ihres ...bereichsleiters aufgrund von dessen Krankenständen die Gruppe geführt habe. Wenn die Beschreibung des LKA-Leiters zutreffend sein sollte, frage sie sich, weshalb man in der Zeit der Vakanz nicht einem fähigeren Beamten die Leitung der Gruppe übertragen habe. Man habe sie über ein Jahr lang mit der Führung betraut und sie habe immer wieder positives Feedback von ... bekommen. Im Zusammenhang mit einer von ihr ausgerichteten Schulung sei bemerkt worden, dass

diese Arbeit ein „Aushängeschild“ für die Behörde sei. Sie habe auch die volle Unterstützung und Akzeptanz ihrer Mitarbeiter gehabt. Sie sei sehr erstaunt gewesen, als am ... die Funktion mit ihrem Mitbewerber besetzt worden sei, obwohl zu diesem Zeitpunkt der Termin für die Sitzung der B-GBK bekannt gewesen sei.

Der Vertreter der LPD X, ..., führte zur Frage, weshalb man vom ursprünglichen Vorschlag, also von der Erstreihung von A, abgegangen sei, aus, dass er sich ursprünglich für A entschieden hätte, weil die Stellungnahmen der Vorgesetzten und auch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen entsprechend gewesen seien. Nach dem begründeten Gegenvorschlag der Personalvertretung und den darauffolgenden Gesprächen mit der PV habe er weitere Informationen des Leiters des LKA angefordert. Aufgrund dessen „Beschreibungen“ sei die Entscheidung „in der anderen Richtung“ zu treffen gewesen. Heute, nach der „Berichtigung“ von A, sehe er die Sache anders und wäre bei objektiver Betrachtung A der Vorzug zu geben gewesen.

Der Vertreter des BMI, ..., führte zur Frage, weshalb man mit der Entscheidung nicht zugewartet habe, aus, dass zum Zeitpunkt des Auftrages, den Arbeitsplatz zu besetzen, der Termin bei der B-GBK noch nicht bekannt gewesen sei. Für die Beurteilungen sei nicht das BMI zuständig gewesen, sondern die LPD. Er höre zum ersten Mal, dass der Vertreter der LPD X sich jetzt anders entscheiden würde.

Die GBB führte aus, dass sie den im BMI zuständigen Abteilungsleiter am ... über den Sitzungstermin informiert habe. Es hätte also die Möglichkeit gegeben, die Entscheidung noch aufzuschieben.

Zur Frage, weshalb in einem Bereich, in dem nicht viele Frauen in Führungspositionen seien, nicht unter dem Blickwinkel der Frauenförderung auf die Bewerbungen gesehen werde, verwies der Vertreter des BMI ebenfalls darauf, dass die Sache in der LPD zu entscheiden gewesen sei.

A führte hierzu aus, dass sie im ... in einer Eingabe an das BMI ersucht habe, die Angelegenheit auch im Hinblick auf das Frauenförderungsgebot zu prüfen. Sie habe im ... folgende Antwort bekommen: „... *Betreffend die Nachbesetzung der Funktion ... teile ich Ihnen mit, dass die LPD X im Rahmen der geltenden Gesetze und Regelungen alles zur Findung einer objektiven und gerechten Entscheidung unternommen hat. ... Aufgrund*

ihres zwischenzeitlich bei der B-GBK eingebrachten Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ist bis dato keine Nachbesetzung ... erfolgt, da dem Ausgang des Verfahrens entgegengesehen wird. ...“ Sie habe dieses Schreiben so interpretiert, dass die Rahmenbedingungen geprüft worden seien und das Gutachten der Kommission abgewartet werde.

Zum Vorhalt des Senates, dass nicht klar sei, welche konkreten Qualifikationen für den gegenständlichen Arbeitsplatz wichtig seien, führte der Vertreter der LPD X aus, dass die wichtigen Qualifikationen in der Geschäftsordnung geregelt und auch in der Ausschreibung enthalten gewesen seien. Die Schwerpunkte seien ...delikte, ... und ...delikte.

Zur Frage, ob ... als dienstfreigestellter Personalvertreter die Arbeit von A und B so genau kenne, dass er diese gegenüberstellen könne, führte der Vertreter der LPD X aus, dass die PV-Organe die Möglichkeit hätten, Recherchen anzustellen. Die „Gegenüberstellung“ sei auch erst gemacht worden, nachdem er mehr Auskünfte verlangt habe. Die Vorgabe sei, aufgrund der Aktenlage zu entscheiden, alle dokumentierten Argumente würden die Letztentscheidung begründen. Im gegenständlichen Verfahren sei es schwierig gewesen, eine gute Entscheidung zu finden, weil „die Faktenlage und die Akten in der Abwägung nicht wirklich diese Klarheit von vorneherein zugelassen“ haben.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X bzw 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% 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.

Schon die erste Beschreibung der Bewerberin und des Bewerbers durch den Leiter des LKA nach den Kriterien Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden und Parteien, Managementfähigkeit, Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle usw. ruft Zweifel an einer rein sachlichen Gesichtspunkten orientierten Eignungsbeurteilung hervor. Diese Zweifel hatte offenbar auch das LPK, denn trotz der eindeutigen Präferenz des Leiters des LKA für B reihte das LPK ursprünglich A an erster Stelle. Zu ihrer Beurteilung im Einzelnen ist Folgendes festzuhalten: Einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter vorzuwerfen, sie/er stehe stark unter dem Einfluss ihres/seines Vorgesetzten, wie dies bei der Beurteilung im Rahmen der Kriterien „Verhalten im Dienst“ und „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ geschah (vgl. Seite ...), ist angesichts der Realität einer Hierarchie im Allgemeinen un-nachvollziehbar. Im konkreten Fall ist der Vorwurf der „Abhängigkeit“ oder Unselbständigkeit auch auf Grund A's bisherigen Tätigkeiten, ihrer langjährigen Stellvertretungsfunktion, der Eignungsbeurteilung von ... und schließlich auf Grund des Umstandes, dass die Gruppe aus nur ... Mitarbeiter/innen besteht, unglauwbüdig. Ebenso vermag der Senat nicht nachzuvollziehen, weshalb der Leiter des LKA bei der Beurteilung einer Mitarbeiterin wiederholt, unter den Kriterien „Verhalten im Dienst“ und „Umgang mit Behörden und Parteien“, Vorgehensweisen bzw. die Haltung des „...bereichs“ gegenüber dem LKA kritisierte (vgl. Seite ...). Nicht nachvollziehbar ist weiters, dass der Leiter des LKA beim Kriterium „Management und Dienstvollzug“ lediglich knapp bemerkte, A habe als Mitarbeiterin des ... „nicht wirklich Führungsqualitäten unter Beweis stellen“ müssen, denn für die Beurteilung der Führungsqualitäten stand ein eigener Punkt, nämlich „Kenntnisse, Fähigkeiten und

Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ zur Verfügung. Insgesamt möchte man den Ausführungen des LKA-Leiters zufolge meinen, „das Team“ .../A und/oder „der ...bereich“ seien zu beurteilen gewesen.

Bemerkenswert sind weiters die Anmerkungen des LKA-Leiters beim Kriterium „Umgang mit MitarbeiterInnen“, nämlich es sei ihm in ... Jahren noch kein Ansuchen vorgelegt worden, in dem ein Bewerber die Eignung anderer MitbewerberInnen beurteilt habe, und es sei „bezeichnend“, dass die Bewerberin die Stellungnahme des ..., in der dieser B mit einem Satz beschrieb, vorgelegt habe. Dazu ist Folgendes festzuhalten: A führte in ihrer Bewerbung lediglich aus, warum sie sich als am besten qualifiziert erachte, nämlich weil niemand sonst über derart einschlägige Erfahrungen über einen so langen Zeitraum hinweg verfüge wie sie. Die Absicht, in einer Bewerbung die eigene Qualifikation zu begründen in eine Beurteilung eines Mitbewerbers umzuinterpretieren, ist – wie auch die GBB anmerkte – absolut nicht nachvollziehbar. Dem LKA-Leiter stand eine Wertung von ... Anmerkung B betreffend zu, diese Anmerkung jedoch A anzulasten, ist ausgesprochen unfair und spricht für sich (weshalb A nicht nur als Bewerber/in, sondern auch als Person in ein schlechtes Licht gerückt werden musste, ist - vorsichtig ausgedrückt - unverständlich).

Es ist offensichtlich, dass die von der Antragstellerin und von der GBB angesprochenen Spannungen zwischen ... und der LKA-Leitung in die Beurteilung von A miteingeflossen sind. Vor diesem Hintergrund ist auch A's Vorbringen, es sei unüblicher Weise mit der Ausschreibung der gegenständlichen Funktion bis nach der Pensionierung von ... zugewartet worden, um nicht dessen Stellungnahme zu ihrer Bewerbung einholen zu müssen, glaubhaft. Zur Meinung des Landespolizeikommandanten, diese Stellungnahme sei „auf Vorrat“ abgegeben worden und daher unbeachtlich, ist festzuhalten, dass ... Stellungnahme mit ... datiert ist, er mit ... in den Ruhestand trat und die Ausschreibung „seiner“ Funktion mit ... erfolgte. Es handelt sich also keinesfalls um eine Stellungnahme, die irgendwann einmal für den Fall einer etwaigen Bewerbung in der Zukunft abgegeben wurde, sondern um eine Beurteilung der aktuellen Fähigkeiten und Kenntnisse einer Mitarbeiterin. Diese Beurteilung als unbeachtlich abzutun kann nur so interpretiert werden, dass die Dienstbehörde die positive Stellungnahme desjenigen Beamten, der die ausgeschriebene Funktion und die Bewerberin am besten kennt, nicht in die Entscheidungsfindung miteinbeziehen wollte.

Nach Aufnahme der Verhandlungen mit dem (unzuständigen) FA wurde der Leiter des LKA beauftragt (mit ...), „die Bewerberin und den Bewerber mit Bezug auf die

speziellen Anforderungen/Arbeitsplatzkriterien ... zu beschreiben“. Auf Grund der ergänzenden Beschreibungen (vgl. Seite ...) ergab sich für das LPK bzw. den LP-Kommandanten, dass A im Gegensatz zu B einige der mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen nicht zufriedenstellend bzw. nicht im wünschenswerten Ausmaß erfülle und also A die Funktion doch nicht zuzuteilen sei. Für den Senat ist allerdings nicht im Geringsten nachvollziehbar, inwiefern diese ergänzenden Beschreibungen geeignet wären, Klarheit in Bezug auf die tatsächlichen Qualifikationen zu bringen. Die Ausführungen des LKA-Leiters sind nun anders gegliedert, nämlich der Ausschreibung entsprechend nach den „speziellen Anforderungen“, und sie sind etwas ausführlicher (wortreicher), in inhaltlicher Hinsicht wird nichts Neues vorgebracht und auch nichts, das die erste Beurteilung erklären könnte. Im Wesentlichen hielt der LKA-Leiter wieder fest, dass A so gut wie gar nichts selbständig erledigt habe, bei der Bearbeitung von Strafanzeigen, bei ...erhebungen und Einvernahmen, beim Verfassen von Berichten, bei der Information der Vorgesetzten, im Rahmen von Gesprächen habe sie sich an ... orientiert und sei praktisch dessen Schreibkraft gewesen. Auch zur „Medienarbeit“ wurde festgehalten, was schon im Rahmen des Kriteriums „Verhalten im Dienst“ festgehalten wurde, nämlich dass A sich nach ...delikten zurückgehalten und jeglichen Kontakt zur Presse vermieden habe. Neu ist der Hinweis auf einen (1) Fall eines ...deliktes, in dem A die Übernahme der Behandlung abgelehnt habe. Laut dem LKA-Leiter erfüllt B im Gegensatz zur Bewerberin alle Anforderungen in sehr hohem Maß, hervorgehoben wurde sogar dessen Expertise im Bereich

Zu den Eignungsbeurteilungen ist anhand der Berufslaufbahnen Folgendes festzuhalten: A versah von ... bis ... Dienst bei der ...abteilung „...“ bzw. beim „Sachbereich ...“. Von ... bis ... war sie provisorische stellvertretende Leiterin dieses Sachbereiches. Von ... bis ... versah sie ihren Dienst als (qualifizierte) Sachbearbeiterin beim „...bereich ...“ bzw. „...bereich X“. Seit ... ist sie stellvertretende Leiterin dieses ...bereiches, wobei sie nach eigenen Angaben bereits seit ... mit der Stellvertretung „betraut“ war. B war von ... bis ... in der ...abteilung ... im „...bereich ...“ tätig. Seine Tätigkeit als stellvertretende Leiter begann er im „...bereich ...“ im Diese Tätigkeit führte er – mit einer Unterbrechung von ... bis ... (...einsatz) – bis ... aus. Seit ... ist er stellvertretender Leiter des „...bereiches ...“. Die Darstellung der Antragstellerin, nämlich dass sie eine längere Erfahrung im Bereich ...delikte, insbesondere im Bereich ...delikte, verfüge, ist also zutreffend. B verfügt zwar über rund ... Jahre längere

Erfahrungen in einer Führungsfunktion, allerdings war er zum Zeitpunkt der Bewerbung schon ... Jahre nicht mehr im „...bereich X“ tätig (sondern im „...bereich ...“), die Bewerberin hat also die aktuellere (Führungs)Erfahrung im ausgeschriebenen Bereich. Allein der Umstand, dass B insgesamt neun Jahre länger in einer stellvertretenden Führungsfunktion ist stellt keinen Vorsprung in qualitativer Hinsicht dar, da A ebenfalls mehrjährige diesbezügliche Erfahrungen hat, also auch kein „Anfängerin“ ist.

Die Antragstellerin führte bei ihrer Befragung durch den Senat aus, dass der Leiter des LKA bereits seit einigen Jahren nicht mehr für den ...bereich X zuständig ist und sich auch nicht - zumindest nicht bei ihr - über ihre Tätigkeit informiert oder mit der Gruppe Gespräche geführt habe. Es stellt sich daher tatsächlich die Frage, auf Grund welcher Informationen der LKA-Leiter feststellen konnte, dass A einige der Anforderungen für die Leitung des gegenständlichen ...bereiches nicht oder nicht im wünschenswerten Ausmaß erfüllt. Diese Feststellung kann schon deshalb nicht zutreffend sein, da man A in diesem Fall wohl die Leitung des ...bereiches nach der Ruhestandsversetzung von ... ab ... nicht „überlassen“ hätte (dürfen), sondern hätte die Dienstbehörde die entsprechende Maßnahme zu setzen gehabt. Abgesehen davon legte A für den Senat glaubhaft und sachlich nachvollziehbar dar, dass die Ausführungen des LKA-Leiters über ihre „Defizite“ nicht zutreffend sind (vgl. Seite 13), und auch von dem Vertreter der LPD X wurde ihre „Berichtigung“ nicht in Frage gestellt.

Zur Erklärung von dem Vertreter der LPD X, die Entscheidung wäre zu Gunsten von A ausgefallen, hätte er die tatsächlichen Sachverhalte oder Umstände gekannt, hält der Senat fest, dass das Akzeptieren einer derartigen Beurteilung einer langjährigen Mitarbeiterin, die die Behörde auch nach außen vertreten hat, mehr als erstaunlich ist.

Zu dem Umstand, dass das BMI mit der definitiven Besetzung des Arbeitsplatzes bis zum Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK zuwarten wollte, es aber auf Grund der langen Verfahrensdauer doch nicht tat, wird festgehalten, dass zugegebenermaßen ein ...-monatiger „Schwebezustand“ (gerechnet von der Antragseinbringung bis zur Sitzung des Senates) für alle Beteiligten unangenehm ist. Der Vertreter des BMI erteilte den Auftrag zur definitiven Besetzung per mail vom ..., zu einem Zeitpunkt zu dem er vom Sitzungstermin noch keine Kenntnis hatte. Es wäre aber laut den Ausführungen der GBB möglich gewesen, diese Anordnung zurückzuziehen, da

sie zum Zeitpunkt des Bekanntwerdens des Termins noch nicht umgesetzt war. Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass aus der vorliegenden Beurteilung der Qualifikationen für den Senat nicht nachvollziehbar ist, inwiefern B der besser Geeignete sein soll. Die Beurteilung von A besteht in negativen Feststellungen, für die sich keinerlei sachliche Begründung findet. Von einer Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien und einem Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber im Sinne des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG kann keine Rede sein. Lapidare Feststellungen ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis der Eignungsprüfung, wie sie die vorliegenden Beurteilungen enthalten, sind als bloße Floskeln zu werten, mit denen häufig Auswahlprozesse abgeschlossen werden, vor allem dann, wenn Meinungen bzw. Absichten schon vorgefasst sind und kein ernsthaftes Interesse (mehr) an einer objektiven, sachlich fundierten Eignungsfeststellung besteht.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde nicht darlegen konnte, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Die Übertragung der Leitung des „...bereichs X“ an B stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Abs 5 B-GIBG dar.

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

Wien, Februar 2014