

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X und Kriminalreferenten/Kriminalreferentin bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes gemäß §4 Z 5 B-GIBG und der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Stellvertreterin des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos X und Kriminalreferentin stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß §4 Z 5 B-GIBG und der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Er sei 1. Stellvertreter des Kommandanten der Autobahnpolizeiinspektion (API) X und habe sich am ... um die Planstelle des Stellvertreters des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos X und Kriminalreferenten (Arbeitsplatzwertigkeit E2a/7) beworben. Am ... sei die Planstellenverleihung an B verlautbart worden.

Er erachte sich beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung diskriminiert, denn die Personalentscheidung sei nicht nach sachlichen Gesichtspunkten getroffen worden. Die Anwendung des Frauenförderungsgebotes sei nicht rechtmäßig gewesen, denn es komme nur bei zumindest gleicher Eignung zur Anwendung. Es hätten auch politische Erwägungen eine Rolle gespielt, B sei bevorzugt worden, weil sie der LPD-Führung politisch nahestehe.

In einem Gespräch mit einem Beamten in höherwertiger Verwendung (E1) der LPD X Mitte ... habe er diesem erzählt, dass er sich um die Planstelle beworben habe und ihn gefragt, ob er wisse, wer sich sonst aller beworben habe. Der Kollege habe gesagt: „'-dass du dir das antust'“. Bekannt gewesen sei, dass sich ein Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X und die bereits am BPK tätige B beworben haben. Im Zuge des Gesprächs habe der Kollege auch gesagt, es dürfte sicher sein, dass B die Stelle bekommen werde, weil sie schon viele Jahre am BPK X tätig und in der ... gut vernetzt sei, sie sei auf der ...-Liste für die ...wahlen am

...aufgeschienen. Seine (As) politische Anschauung sei hingegen neutral, er sei nie Mitglied einer politischen Partei oder einer nahestehenden Organisation gewesen.

Zu erwähnen sei, dass er wegen seiner Tätigkeiten im „bilateralen Pool des BMI“ höher qualifizierte Funktionen ausgeübt habe, als es seiner besoldungsrechtlichen Einstufung entspreche, seine Mitbewerberin könne keine vergleichbaren Qualifikationen vorweisen.

Weiters sei zu bemerken, dass er „kritische Kommunikationen mit Vorgesetzten geführt“ habe, was offensichtlich in der Führungsebene der LPD nicht gut angekommen sei und zu einer disziplinarischen Ermahnung geführt habe. Sollten diese Ereignisse bei der Bewertung seiner Qualifikationen für die Planstellenbesetzung negativ herangezogen worden sein, weise er darauf hin, dass die Ermahnung vier bis fünf Jahre zurückliege und gemäß § 109 Abs. 2 BDG zu vernichten sei.

Dem Antrag waren die Interessentensuche der LPD X, die Bewerbungsunterlagen von A und die „Durchlaufmeldung“ (Eignungsbeurteilung) des Kommandanten der API X angeschlossen.

Gemäß der Interessentensuche sind mit der Planstelle folgende Aufgaben verbunden:

Leitung und Koordinierung nachstehender kriminalpolizeilicher Aufgaben innerhalb des Bezirkes, soweit diese nicht vom Landeskriminalamt bearbeitet werden. Die Leitung und Koordination umfasst den operativen Kriminaldienst beim BPK unmittelbar, jenen bei den Inspektionen mittelbar im Wege der Vorgabe in Grundsatzangelegenheiten:

- Umsetzung der vom BP-Kommandanten vorgegebenen kriminalpolizeilichen Ziele
- Strategische Planung und Ausarbeitung kriminaltaktischer Maßnahmen entsprechend der aktuellen Kriminalitätsslage innerhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereiches
- Leitung, Koordinierung und Kontrolle der Tätigkeiten der Mitarbeiter des BPK im Hinblick auf die Kriminalitätsbekämpfung
- Ständige Kontakthaltung und Kooperation mit den Leitern anderer Organisationen mit kriminalpolizeilichem Bezug
- Koordination von referatsspezifischen Aufgaben bzw. Amtshandlungen
- Operative Leitung größerer Amtshandlungen
- Gewinnung, Aufbereitung und Weitergabe von kriminalpolizeilichen Informationen an Vorgesetzte und Mitarbeiter, sowie Berichterstattung
- Motivation insbesondere der Zwischenvorgesetzten im Referat
- Erprobung neuer Einsatzmittel und Anpassung der Arbeitsweise und Hilfsmittel an den jeweiligen technischen Stand
- Evaluierung der Ermittlungstätigkeiten sowie der Arbeitsabläufe und bei Bedarf Vornahme von korrigierenden Maßnahmen; permanente Anpassung der Arbeitsabläufe an sich ändernde Rahmenbedingungen
- Mitwirkung an der Personalentwicklung, insbesondere durch Ermittlung und Festlegung des kriminalpolizeilichen Aus- und Fortbildungsbedarfes innerhalb des BPK sowie Koordination der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen; Durchführung von fachspezifischen Fortbildungen und Vorträgen
- Öffentlichkeitsarbeit

Als allgemeines Erfordernis war die der Verwendung entsprechende Grundausbildung genannt.

Die fachspezifischen Anforderungen waren/sind:

- umfassende Kenntnisse über die Organisation der Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit
- Kenntnis der Dienstanweisungen und Vorschriften
- übergreifendes Fachwissen
- Kenntnisse im Bereich New Public Management
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- Erfahrung im exekutiven Einsatz, im Kriminaldienst und im inneren Dienst
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung- und Steuerung
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Als persönliche Anforderungen waren genannt:

Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit; Engagement; Eigeninitiative; Selbstständigkeit und hohe Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben und zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen; Bereitschaft zum Delegieren; Fähigkeiten im Bereich des Managements; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Weiters wurden „im Zusammenhang mit der zu erbringenden persönlichen und fachlichen Eignung für die Erfüllung der Aufgaben ..., folgende Kenntnisse gefordert“:

„eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts; Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften“

Als Beurteilungskriterien hatten die Zwischenvorgesetzten heranzuziehen:

„Verhalten im Dienst und Auftreten; Umgang mit Behörden und Parteien; Umgang mit MitarbeiterInnen; Managementfähigkeiten und Dienstvollzug; Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften“

A führte in seinem Bewerbungsschreiben im Wesentlichen Folgendes aus:

Nach der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a .../... sei er am ... zur API X versetzt worden, wo er bis zum ... die Funktion eines Sachbearbeiters bekleidet habe. Mit ... sei ihm die Planstelle des dritten Stellvertreters und mit ... die des zweiten Stellvertreters des Kommandanten dieser Dienststelle verliehen worden. Seit ... sei er erster Stellvertreter des Kommandanten der API.

Aufgrund seiner Aufgabenbereiche als erster Stellvertreter des Kommandanten habe er eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts. Der Aufgabenbereich der API umfasse im Überwachungsgebiet neben der verkehrs- und verwaltungspolizeilichen auch die sicherheits- und kriminalpolizeiliche Betreuung auf der Autobahn, den Raststätten und Parkplätzen. In den Jahren habe er zahlreiche größere Fälle (... , Massenkarambolage, Geisterfahrerunfall, div. Kriminaldelikte etc.) bearbeitet. Nach dem Wegfall der Grenzkontrollen sei der Aufgabenbereich der API auch auf die Ausgleichsmaßnahmen (AGM) auf den Transitrouten erweitert worden. Seither führe er die AGM-Gruppe der Dienststelle und nehme auch regelmäßig an den von der LPD X koordinierten Kontrollen teil.

Gemäß der „Organisation und Geschäftsordnung der Polizei-/Fachinspektionen (OGO FI) für das Bundesland X“ würden die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen unter die Sachbereichs- bzw. Aufgabenaufteilungen seiner derzeitigen Planstelle („*besoldungsrechtliche Angelegenheiten, Berichterstattung, Statistik und Analyse, soziale Betreuung, Exekutivdienst, Vorsorge für die Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen bei vorläufig verwahrten oder festgenommenen Personen, Kriminaldienstverantwortlicher, fachbezogene Schulung und Kommunikation zu Gerichten und Staatsanwaltschaften, Leitung Koordination und Unterstützung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes, fachbezogene Aktengenehmigung*“) gehören. Damit verbunden seien entsprechende Kontakte zu und Verhandlungen mit den diversen Behörden und Ämtern. Die eingehenden Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften erfülle er durchaus.

Aufgrund seiner seit ... ausgeübten Tätigkeit als Zugskommandant der „EE/S“ und Einsatzkommandant für bilaterale Einsätze im BMI habe er auch sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung. Während der bilateralen Einsätze im Ausland habe er immer ein Kontingent aus dem gesamten Bundesgebiet zu führen gehabt.

Die in der Interessentensuche geforderten persönlichen Anforderungen seien von ihm zur Gänze erfüllt.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A zahlreiche Ausbildungen absolvierte, darunter Seminare an der SIAK- bzw. im BMI: „Führungsmanagement & Teamentwicklung“; „Umgang mit psychisch kranken Menschen“; „Polizei.Gewalt.Trauma - Zum Umgang mit bzw. Bewältigung von belastenden Ereignissen im Polizeidienst“; Schulungsmodule „Grenzkontrolle“; „Wärmebildbus“; „Einsatzkommandant“; „Großveranstaltung als besondere Herausforderung für den polizeilichen Ordnungsdienst - Eine ausgewählte Betrachtung anhand der Einsatzlagen ... und ...“; Schulung für die Grenzkontrollen an Flughäfen der EU (für den ... in ...);

Als (zusätzliche) Qualifikationen waren angeführt:

KD Gruppe/koordinierter Kriminaldienst; koordinierter fremdenpolizeilicher Dienst; Spurensicherer; AGM-Beamter; GSOD Zugskommandant; Motorradfahrer

An Projekten bzw. Großeinsätzen waren genannt:

- Kommandant des ... anlässlich des ... am Flughafen ... im Jahr ... und zugleich Bundesland-Verantwortlicher für X; in den Jahren ... und ... jeweils für 7 Wochen bilateraler Einsatz im

Grenzzort ... an der .../... Grenze - Einsatzkommandant vom Österreichischen Kontingent; „Aktführer“ bei der Katastrophe ...; Zugskommandant der EE/S im Rahmen des Flüchtlingsstromes ... sowie bei zahlreichen Sportveranstaltungen und Demonstrationen in ganz Österreich

An Vortragstätigkeiten gab der Bewerber an:

- Ausbilder im Rahmen der GSOD-Grundausbildung bzw. der EE Ausbildung; Mitarbeiter-schulung auf der Dienststelle, insbesondere der Kriminaldienstgruppe; Schulung der Mitarbeiter für die Auslandseinsätze.

Der Kommandant der API X hielt in seiner Beurteilung des Bewerbers zusammengefasst Folgendes fest: A sei seit ... alleine mit der Evidenzhaltung und Abrechnung der Drucksorten sowie der Verwaltung der in diesem Zusammenhang eingehobenen Geldbeträge betraut. Trotz der hohen Summen von zum Teil bis zu 20.000€ monatlich habe es nie auch nur die kleinste Unregelmäßigkeit oder eine Intervention seitens der Behörden gegeben. Seit der Ernennung zum ersten Stellvertreter des Kommandanten würden vermehrt diverse Agenden der Dienstführung wie z. B. die Erstellung des Dienstplanes, die Stundenabrechnung im ePEP, die Teilnahme an straßenpolizeilichen Verhandlungen zu seinem Aufgabengebiet gehören. Zusätzlich zu diesen Aufgaben führe A seit vielen Jahren die AGM-Gruppe der Dienststelle zur vollsten Zufriedenheit aller. Seine Führungsqualitäten habe er auch bei mehreren bilateralen Einsätzen im Ausland bewiesen. Sein Auftreten im Dienst sei vorbildlich, sein Verhalten im Umgang mit Behörden und Mitarbeitern äußerst korrekt und seine Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Vorschriften seien überdurchschnittlich. Eingehende Kenntnisse des Exekutivdienstes habe er in seiner langjährigen Außendiensttätigkeit auf der API X ausreichend bewiesen. Auf Grund der langjährigen Tätigkeit auf dem Verkehrssektor der API sowie des Einsatzes bei der EE/S sei A für die Funktion des Kriminalreferenten und Stellvertreters des Kommandanten des BPK X hervorragend geeignet.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Seitens der Behörde wurde ausgeführt, dass sämtliche Bewerbungen im Besetzungsverfahren objektiv beurteilt und einander gegenübergestellt worden seien, das Ergebnis sei nachvollziehbar dokumentiert worden.

In der Gegenüberstellung der Bewerbungen von A und B sei festgehalten worden, dass B über eine zwei Jahre längere Erfahrung als dienstführende Beamtin (E2a) verfüge und auch im Hinblick auf das Wissen in den maßgebenden Aufgabengebieten und die fachspezifischen Anforderungen der Planstelle die bessere Eignung aufweise.

Sie habe sieben Jahre Erfahrung im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung und viele einschlägige Schulungen und Fortbildungen absolviert. Nach Angaben des BP-Kommandanten habe sie ein besonderes „Faible“ für den Kriminaldienst und habe bereits vor Besetzung der Planstelle mit den KollegInnen an der Aufarbeitung von Kriminaldelikten mitgearbeitet.

B sei bereits 17 Jahre beim BPK X als qualifizierte Sachbearbeiterin tätig und habe somit in den Bereichen Personal- und Lokalkenntnisse sowie Dienstbehördenstruktur einen klaren Vorteil

gegenüber dem Mitbewerber A. In der Gesamtbeurteilung erfülle sie die in der InteressentInnen-suche genannten Anforderungen und Auswahlkriterien in einem größeren Umfang als A. A habe als stellvertretender Kommandant der API X zwar über 15 Jahre Erfahrung in einer höheren Verwendung, dies jedoch hauptsächlich im Bereich Straßenverkehr, was bei der Besetzung der Planstelle eines „*Kriminalreferenten*“ von geringerer Relevanz gegenüber der Kriminal-dienst Erfahrung von B sei.

Im Ergebnis sei der Dienstgebervorschlag lautend auf B rechtmäßig im Sinne von objektiv und diskriminierungsfrei zustande gekommen. Der Vorwurf des A bezüglich einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts könne seitens der LPD X nicht nachvollzogen werden, der Vorwurf einer „politischen Begünstigung“ der B entbehre angesichts des objektiv nachvollziehbaren Dienstgebervorschlages jeglicher Grundlage.

Die kurzzeitigen im Ausland ausgeübten „*höher qualifizierten Funktionen*“ des A seien in die Entscheidungsfindung miteinbezogen worden.

Anzumerken sei, dass in Bezug auf die persönliche Eignung von A von der Verfasserin des „Beurteilungsschreibens“ (Personalabteilung der LPD) auf ein vier Jahre zurückliegendes Ereignis Bezug genommen worden sei, um auf das vom Leiter der LVA in seiner Beurteilung angeführte „untadelige Verhalten des Bewerbers“ einzugehen. Dieser Exkurs in die Vergangenheit sei jedoch nicht in die Entscheidungsfindung miteinbezogen worden und habe rein informativen Charakter. Dieser Umstand sei auch vom Fachausschuss aufgegriffen worden, der ein Schreiben an die Verfasserin mit der Bitte gerichtet habe, derartige verjährte Angelegenheiten in Zukunft bei Beurteilungen zu unterlassen. Die von A angeführte „kritische Kommunikation mit Vorgesetzten“ und die damit einhergehende Ermahnung habe somit nichts mit der „Nichtberücksichtigung“ seiner Bewerbung um die gegenständliche Planstelle zu tun, sondern hätte lediglich die schriftliche Entscheidungsfindung ergänzen sollen.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die Beurteilung von A durch den Leiter der Landesverkehrsabteilung (LVA), die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von B, die Beurteilung von B durch den BP-Kommandanten von X, der Besetzungsvorschlag der LPD („Dienstgebervorschlag“) an den FA und an die Gleichbehandlungsbeauftragte ..., sowie die Stellungnahme dieser zu den Bewerbungen.

B begründete ihre Bewerbung um die gegenständliche Planstelle damit, dass es immer schon ihr Ziel gewesen sei, diese Position im BPK X zu übernehmen, aus diesem Grund habe sie sich auch nie um eine andere Führungsposition beworben. Während ihrer Tätigkeit bei der Kriminalabteilung ... habe sie äußerst komplexe und umfangreiche Delikte im Sexual- und Gewaltbereich bearbeitet, und in weiterer Folge sei sie ... Jahre als Sachbearbeiterin am Gendarmerieposten in X tätig gewesen. Sie habe sich während dieser Zeit mit den Aufgaben des Polizeiberufes auf Polizeiinspektionen bestens vertraut machen können.

In ihrer langjährigen Tätigkeit als qualifizierte Sachbearbeiterin am BPK X habe sie sich fachspezifisches Wissen für die erfolgreiche Umsetzung der Aufgaben der Kriminalreferenten aneignen

können. Ihr werde seit Jahren vom BP-Kommandanten großes Vertrauen entgegengebracht und er vertraue sie auch mit der Erledigung von Aufgaben, die außerhalb ihres Arbeitsplatzes angesiedelt seien. Im Auftrag des BP-Kommandanten führe sie die überörtliche Dienstplanung durch, auch zur vollsten Zufriedenheit der PI-Kommandanten im Bezirk. Darüber hinaus erledige und beantworte sie im Auftrag des BP-Kommandanten bei dessen Abwesenheit dienstrechtliche und dienstbetriebliche Anfragen der Dienststellen im Bezirk und auch anderer Organisationseinheiten der LPD und anderer Behörden, z. B. der Bezirkshauptmannschaften und Gemeinden.

Über Jahre hinweg sei sie in E2a Aufnahmeverfahren Mitglied der Auswahlprüfungskommission gewesen. Im Rahmen der „Polizeiaufnahmeverfahren“ werde sie seit Jahrzehnten von der Dienstbehörde als Test- und Explorationsleiterin eingesetzt.

Seit ... werde sie bei großen ordnungsdienstlichen Einsätzen als „ODIN Kommandantin“ eingesetzt, u. a. sei sie bei der ..., bei internationalen Fußballspielen, Demonstrationen und bei den ... im Einsatz gewesen und habe diese Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der Einsatzleiter erledigt.

Sie organisiere und moderiere im Auftrag des BP-Kommandanten Vernetzungstreffen und nehme immer wieder an Besprechungen teil. Aufgrund dieser Tätigkeiten verfüge sie über einen sehr guten Umgang und Kontakt zu Behörden, Ämtern und Einrichtungen sowie zu den Bürgermeistern.

Während ihrer gesamten Dienstzeit habe sie laufend an Schulungen und Fortbildungen teilgenommen und ihr Wissen im Rahmen von Vorträgen oder auch Einzelgesprächen an Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.

Von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werde ihr großes Vertrauen entgegengebracht. Dies zeige sich darin, dass sie immer wieder um Gespräche ersucht werde, sei es, um sich Kummer von der Seele zu reden oder um fachliche Auskunft zu erhalten. Sie bemühe sich stets, sachlich und konstruktiv zu agieren. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit am BPK kenne sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bezirk und könne diese somit entsprechend ihrer Kompetenzen und Stärken einsetzen und einplanen.

Sie verfüge über langjährige Erfahrungen in der Arbeit auf verschiedensten Dienststellen und Organisationseinheiten der Polizei und habe sehr gute Kenntnisse über innerbetriebliche Abläufe und Vorschriften.

Ihre Management- und Organisationsfähigkeit habe sie schon mehrfach unter Beweis stellen können, sei es bei komplexen Amtshandlungen, bei ihrer Tätigkeit beim BPK oder als „ODIN Kommandantin“.

Erfahrungen im Umgang mit Behörden, Hilfseinrichtungen und Medien habe sie auch als Regionalausschussvorsitzende des Hilfswerks ... und als Landesvorstandsmitglied des Hilfswerks

Derzeit bekleide sie folgende Sonderfunktionen: Trainerin BBF; Testleiterin und Explorationsleiterin; ODIN Zugskommandantin; „Gefährderansprecherin“ (Kriminalprävention Gewalt in der Privatsphäre); Kontaktfrau

Aus Bs Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass sie im Jahr ... die Grundausbildung absolvierte. Von ... war sie eingeteilte Beamtin für verschiedene Hauptsachgebiete in der Kriminalabteilung der LGK ... und von ... bis ... dienstführende Beamtin der Kriminalabteilung ... des LGK Nach Beendigung ihrer Karenz ... sei sie bis ... beim Gendarmerieposten X und anschließend bis ... beim BGK X als Sachbearbeiterin beschäftigt gewesen. Seit ... ist sie qualifizierte Sachbearbeiterin beim BPK X.

Als zusätzlichen Ausbildungen gab die Bewerberin an:

„Sexueller Missbrauch an Mädchen und Buben; Maßnahmen gegen Gewalt in der Familie; Selbstbehauptung und Fremdbestimmung; Sicherheitspolizeigesetz; Vernehmung und Verhalten als Zeuge vor Gericht; Rhetorik für Frauen; Umgang mit psychisch kranken Menschen; Explorationsleiterschulungen und Testleiterschulungen E2c; ADL Seminar; Grundlagen Kriminalprävention im Rahmen der Ausbildung; GEMEINSAM.SICHER in Österreich; Kriminalprävention - Basisseminar Sicherheit im öffentlichen Raum; Gewaltprävention; Laufende Schulungen wie PAD, EPep, ET und Ordnungsdienst; regelmäßige BBF Schulungen; Microsoft Word 97; Lehrwart für Sprunglauf (Schispringen) und Turnen“

Betreffend die Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen führte B aus, sie sei während ihrer Tätigkeit bei der Kriminalabteilung ... vor allem im Bereich der Sexualdelikte aktförend tätig gewesen. Sie habe dabei „selbstständig“ mit Behörden, und Gerichten zusammengearbeitet. Während dieser Zeit habe sie in mehreren interdisziplinären Arbeitsgruppen zum Aufbau eines effizienten Opferschutzes mitgewirkt. In den Jahren ... bis ... sei sie in der Arbeitsgruppe „...“ miteingebunden gewesen.

Im Jahr ... habe sie in Zusammenarbeit mit dem GP ... und der BPD X einer jugendlichen Straftäterin insgesamt 26 Straftaten (Diebstähle, Betrügereien und Urkundenunterdrückungen) mit einem Gesamtschaden von 217.000,- ... nachgewiesen.

Im Zusammenhang mit dem ...unfall in ... im Jahr ... mit fünf Toten und 43 Verletzten habe sie die Koordination und Dokumentation in der BLZ X vorgenommen sowie in weiterer Folge bei der Opferidentifizierung mitgearbeitet. Nach Abschluss des Falles habe sie für alle eingesetzten Beamtinnen und Beamten ein Treffen mit psychologisch geschulten Kollegen (Peer Support) organisiert.

Beim Hochwasser im ... mit einer getöteten Person habe sie die Erstmaßnahmen bei der Flutung eines Kellers in einem Geschäftsgebäude in ... koordiniert.

Bei der „Flüchtlingswelle“ im Jahr ... sei eine „Abarbeitungsstraße“ eingerichtet worden. Sie habe dafür die Rahmenbedingungen für einen konfliktfreien Ablauf geschaffen.

An Vortragstätigkeiten nannte die Bewerberin:

- Vortragstätigkeiten bei Schulungen von Beamtinnen und Beamten zum Thema „Umgang mit Opfern von Gewalt- Sexualdelikten“ im Auftrag des BM. I und der SIAK
- Interne Vortragstätigkeiten im Rahmen der Ausbildungstage im Bezirk X zu verschiedensten Themen und diversen Gesetzesnovellen wie z.B. SPG, StGB, und StPO
- Seit ... Vortragende bei den BBF Schulungen (SPG, StGB und StPO)

- Für „Gemeinsam Sicher“ Vortragende bei Veranstaltungen
- Kommissionsmitglied bei E2a Auswahlprüfungen
- Testleiterin im Rahmen der Aufnahmeverfahren zum Polizeidienst
- Explorationen im Rahmen der Aufnahmeverfahren zum Polizeidienst

Der BP-Kommandant von X führte zu seiner Mitarbeiterin im Wesentlichen Folgendes aus: Sie sei seit fast 17 Jahren am BPK X tätig und somit die engste Mitarbeiterin des BP-Kommandanten. Sie sei fleißig, engagiert, verlässlich und gewissenhaft. Bei jeder sich bietenden Gelegenheit in der Öffentlichkeit stelle B den Polizeiberuf in einer äußerst positiven Art und Weise dar und sei daher vielen im Bezirk X als Polizistin, an die man sich mit allen möglichen Problemen wenden könne, bekannt. Aufgrund ihrer Tätigkeiten in diversen Organisationen und Einrichtungen sei sie, insbesondere im Sozial- und Familienbereich, auch außerhalb der Bezirksgrenzen geachtet und geschätzt. Sie sei mit vielen Vertretern von Behörden, Einrichtungen und Organisationen bestens vernetzt. Bei der Einführung des Gewaltschutzgesetzes vor Jahren sei sie „eine der tragenden Säulen der Polizei“ und Multiplikatorin im Bundesland X gewesen. Ihr Vorwissen als diplomierte Sozialarbeiterin, die jahrelange Tätigkeit in der Kriminalabteilung, aber auch ihr Mitwirken in Hilfsorganisationen in der Freizeit hätten sie auf die Tätigkeit (als Kriminalreferentin) bestens vorbereitet. Im Umgang mit Vertretern von Behörden und Organisationen sei B höflich, scheue sich aber auch nicht, konstruktive Kritik anzubringen und Lösungsmöglichkeiten anzubieten.

Sie habe engen Kontakt zu den Inspektionskommandanten und Mitarbeitern der Polizeiinspektionen und unterstütze die Kollegenschaft, scheue sich aber auch nicht, Unregelmäßigkeiten und kleine Fehler offen anzusprechen. Dabei gehe sie aber nicht „schulmeisternd“ vor, sondern versuche zu überzeugen und zu motivieren. Aus diesen Gründen sei B bei allen Bediensteten sehr beliebt und geschätzt und werde auch immer wieder um Rat und Unterstützung gebeten. Sie sei außerdem in der Vergangenheit sowohl vom BP-Kommandanten als auch von der SIAK und der LPD immer wieder zu Schulungen und als Multiplikatorin herangezogen worden. Kompetenz in der Mitarbeiterführung und soziale Kompetenz seien bei ihr daher in sehr hohem Maße gegeben.

Sie habe auch ausgezeichnete Organisations- und Managementfähigkeiten. Bei besonderen Lagen und komplexen oder umfangreicheren Amtshandlungen biete sie sofort ihre Hilfe an und übernehme Führungsverantwortung. Dabei könne sie natürlich auch ihre hervorragenden Orts- und Personalkenntnisse im Bezirk X verwerten.

Seit Jahren werde B als Kommandantin der ODIN-Kräfte bei größeren polizeilichen Einsätzen herangezogen. Die jeweiligen Einsatzkommandanten hätten sich mehrfach für ihre hervorragend geführten Einsätze persönlich beim BP-Kommandanten bedankt. Sie werde auch von der EGFA zur Ausbildung der ODIN-Beamten herangezogen.

In allen Belangen des Exekutivdienstes weise B sehr hohe Fachkenntnisse auf, insbesondere in Angelegenheiten des Kriminaldienstes; sie sei jahrelang in der Kriminalabteilung tätig gewesen und habe in diesem Tätigkeitsfeld in den letzten Jahren viele Schulungen und Fortbildungen

absolviert. Sie habe ein besonderes „Faible“ für den Kriminaldienst, bilde sich ständig fort, diskutiere und analysiere mit der Kollegenschaft kriminalistische Amtshandlungen und arbeite vielfach auch mit KollegInnen bei der Aufarbeitung von Kriminaldelikten mit. Die Bewerberin sei gerade im Bereich des Kriminaldienstes ausgezeichnet vernetzt, wie etwa mit dem Ermittlungsbereich Sexualdelikte oder den Assistenzbereichen Tatort oder Prävention des LKA X, was sich für den Dienstbetrieb immer wieder als äußerst förderlich herausstelle.

In die Dienstplanung (ePEP) sei B zwar nicht eingebunden, sie habe aber dennoch hohe Kenntnisse in diesem Bereich; einerseits unterstütze sie den BP-Kommandanten bei entsprechenden Dienstplankontrollen, andererseits erstelle sie monatlich in enger Absprache mit den Inspektionskommandanten die überörtlichen Dienste nach Vorgabe des BP-Kommandanten, was die Kenntnis der entsprechenden Vorschriften (DZR) voraussetze.

Aufgrund ihrer Fähigkeiten werde B auch von der LPD bzw. SIAK zu diversen Nebentätigkeiten herangezogen, u. a. für Vortragstätigkeiten bei Schulungen von BeamtInnen (Anmerkung: Tätigkeiten laut Laufbahndatenblatt wurden genannt).

B sei „geradezu prädestiniert für die ausgeschriebene Planstelle“, seit Jahren habe sie das Ziel, die Planstelle eines Kriminalreferenten zu besetzen und sie habe in den letzten Jahren mit großem Fleiß auf dieses Ziel hingearbeitet und alle Fertigkeiten und Fähigkeiten für diese Tätigkeit erworben. Sie habe in den vergangenen Jahren immer wieder beweisen können, dass sie die Aufgaben als Kriminalreferentin ausgezeichnet umsetzen könne und alle Voraussetzungen für diese Tätigkeit in höchstem Maße mitbringe. Schon bisher habe sie wesentliche Vorarbeiten bei der strategischen Planung, Ausarbeitung und Koordination kriminaltaktischer Maßnahmen geleistet und sei in der Vergangenheit vom BP-Kommandanten in diesem Aufgabenfeld ständig und sehr erfolgreich eingebunden worden.

Auch die erforderlichen Führungseigenschaften seien hervorragend ausgeprägt.

Aufgrund ihrer besonderen „Fähigkeiten und Fertigkeiten“ sei sie vom BP-Kommandanten mit Aufgaben, die über ihren Arbeitsplatz hinausgehen, betraut worden, leiste in diesen Angelegenheiten für den BP-Kommandanten stets hervorragende Arbeit und sei so eine ganz wesentliche Stütze des BP-Kommandanten, mit der man auch vertrauliche Angelegenheiten besprechen könne.

Nebenbei werde angemerkt, dass sie mehr Dienstjahre und „Eza-Jahre“ als ihre Mitbewerber vorweisen könne. Der BP-Kommandant reihe B daher vor alle anderen Bewerber.

Die LPD X wiederholte in ihrem Dienstgebervorschlag an den FA im Wesentlichen zusammengefasst die Ausführungen des BP-Kommandanten von X über B.

Zu A wurde ausgeführt, er sei im gleichen Lebensalter wie B, sie habe die Eza Ausbildung allerdings zwei Jahre früher absolviert. A sei dafür seit ... als stellvertretender Kommandant tätig und werde vom „LVA AL“ (Abteilungsleiter im Landesverkehrsamt) äußerst positiv beschrieben. Dabei werde sein untadeliges Verhalten angeführt, was seitens der Dienstbehörde nicht nachvollzogen werden könne, weil der LVA AL vom Behördenleiter persönlich beauftragt worden sei, dienstrechtliche Maßnahmen gegen A zu ergreifen, nachdem dieser im ... seinen persönli-

chen Unmut zu einem LPD-Beitrag im Intranet veröffentlicht habe. Die darauffolgende schriftliche Belehrung durch den Abteilungsleiter dürfe bei der Beurteilung zwar nicht berücksichtigt werden, weil dieser Vorfall länger als drei Jahre zurückliege, sie zeige aber dennoch ein Bild der Persönlichkeit des Bewerbers gegenüber der Dienstbehörde.

A weise zwar über 15 Jahre Erfahrung als stellvertretender Kommandant der API X auf, B verfüge jedoch über ein besseres Wissen „in den Bereichen des Aufgabengebietes und der fachspezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes“ als stellvertretender BP-Kommandant bzw. Kriminalreferent. Die persönliche und fachliche Eignung sei bei der Bewerberin ebenso gegeben, in ihrer Tätigkeit als Sachbearbeiterin im BPK seit ... sei sie vermehrt in die Leitungs- und „Krimfunktion“ des BPK bzw. mit Führungsaufgaben im Bereich des Ordnungsdienstes bei Einsätzen miteinbezogen worden, wodurch der Punkt Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit erfüllt werde. Die ...-jährige Erfahrung als stellvertretender Kommandant von A würde nicht ausreichen, um ihn besser als B zu beurteilen.

Die Sonderverwendungen seien berücksichtigt worden, auf Grund der zusätzlichen Ausbildungen, Mitwirkungen, Vortragstätigkeiten und Sonderfunktionen von B sei sie für die Planstelle umfassender geeignet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte in ihrer Stellungnahme im Besetzungsverfahren aus, dass das Ergebnis der dienstbehördlichen Eignungsprüfung sachlich nachvollziehbar sei, insbesondere aufgrund der längeren allgemeinen Exekutivdienstenerfahrung, Tätigkeit als dienstführende Beamtin und der fach- und ortseinschlägigen Vorerfahrungen bzw. der Lokal- und Personalkenntnisse, der Zusatzausbildungen und der Fortbildungen, der Sonderfunktionsausübungen sowie der ausgezeichneten Beschreibung im Dienstgebervorschlag gegenüber zwei weiteren Mitbewerbern. Somit würden nach derzeitigem Kenntnisstand keine gleichbehandlungsrechtlichen Bedenken gegen den Besetzungsvorschlag lautend auf B bestehen.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) zum Antrag von A statt, an der neben dem Antragsteller ... als Vertreter der LPD X und die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teilnahmen.

A verwies auf ein Verfahren vor dem Senat im Jahr ..., in dem der Vertreter der LPD argumentiert habe, es sei klar, dass bei der Besetzung einer Führungsfunktion Führungserfahrung verlangt sei, und ein Sachbearbeiter in unterstützender Funktion könne nicht gleich bewertet werden wie ein langjähriger PI-Kommandant. B könne die in der Ausschreibung geforderten Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle bzw. einer Organisationseinheit nicht haben, weil sie nie in einer Leitungsfunktion gewesen sei.

Zu den Ausführungen in der Stellungnahme der Behörden, nämlich er hätte Erfahrungen als stellvertretender Kommandant hauptsächlich im Bereich Straßenverkehr, verwies A auf die Organisation und Geschäftsordnung (OGO) der Polizei- und Fachinspektionen und auf die OGO für die Bezirks- und Stadtpolizeikommanden in X (A legte diese auch vor), in welchen die jeweiligen Aufgaben genau definiert seien.

Die Führungsunterstützung beim BPK, die seine Mitbewerberin vorweisen könne, bestehe in der Mitwirkung an der Organisation von Schießausbildungen, der Konzipierung von bezirksweißen Streifenplänen nach den Vorgaben der Referent/Innen, in der Inventar- und Materialverwaltung usw. Er hingegen habe als Sachbereichsleiter in einer PI besoldungsrechtliche Angelegenheiten zu erledigen, außerdem die Berichterstattung, Statistik und Analyse usw., und er sei Kriminaldienstverantwortlicher. Es könne nicht stimmen, dass B mehr Erfahrung im Kriminaldienst habe als er, weil eine Führungsunterstützung beim BPK keine Kriminaldelikte bearbeite. Wenn für die Bewerberin ins Treffen geführt werde, dass sie einschlägige Schulungen absolviert habe, so gelte das auch für ihn, das sei aus seiner Bewerbung bzw. dem Laufbahndatenblatt ersichtlich.

Der Vertreter der LPD X führte aus, für die Behörde sei die Dauer der Dienstverwendung relevant und in welcher Funktion diese erfolgt sei, also in welchem speziellem Bereich jemand gearbeitet habe. B habe „im Prinzip“ fast ihre ganze Zeit im Kriminaldienst verbracht, angefangen beim Landeskriminalamt (LKA) (damals Landesgendarmeriekommando), in welchem sie sieben Jahre tätig gewesen, und dann als dienstführende Beamtin im BPK X. Sie habe in ... Kriminalsachen bearbeitet, das gehe einerseits aus ihrer Bewerbung hervor, in der sie die einzelnen Großeinsätze angeführt habe, und andererseits aus der Beurteilung des BP-Kommandanten, der sie auch mit Aufgaben betraut habe, die „nicht unbedingt in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung verankert“ seien. Sie habe auch die entsprechenden Aus- und Fortbildungen absolviert.

Auf die Frage, ob die Bearbeitung von Kriminalsachen zu den Aufgaben einer qualifizierten Sachbearbeiterin gehöre, antwortete der Vertreter der LPD X, ja, B sei auch die rechte Hand des BP-Kommandanten gewesen, daneben habe sie ihre Aufgaben als qualifizierte Sachbearbeiterin wahrgenommen.

Auf die Frage, ob die Bearbeitung von Kriminalsachen zu den Aufgaben des BP-Kommandanten bzw. des BPK gehöre, antwortete der Vertreter der LPD X: „Außer die sonst großen, sonst nicht.“

Der Vertreter der LPD X führte weiters aus, dass B in ihrer Bewerbung auch den ...unfall in ... angeführt habe, bei dem sie im Kriminaldienstbereich tätig gewesen sei. Sie sei weiters anlässlich der Flüchtlingswelle im Jahr ... „dabei“ gewesen.

Auf den Einwand des Senates, dass das wohl keine kriminalpolizeilichen Aufgaben seien, sagte der Vertreter der LPD X, doch, wenn eine Person dabei zu Tode komme, sei das ein StPO-Delikt, das in der „Kriminalschiene abzuklären“ sei.

Auf die Frage, ob solch ein Fall im BPK bearbeitet werde, antwortete der Vertreter der LPD X, natürlich. In einem Katalog sei aufgelistet, was in den LKA-Bereich falle und was im Bezirk bleibe.

Auf die Frage, wer der erste gemeinsame Vorgesetzte der Bewerberin und des Bewerbers sei und wer die Besetzungsentscheidung letztlich getroffen habe, antwortete der Vertreter der LPD X, die Personalabteilung der LPD erstelle den Dienstgebervorschlag und der Landespolizeidirektor treffe die Entscheidung. Im gegenständlichen Fall habe die stellvertretende Personalche-

fin die Beurteilungen vorgenommen, nach der Dauer der Dienstverwendung und der Dauer in E2a-wertiger Verwendung, und dann würden noch auf die Ausbildungen und Tätigkeiten berücksichtigt. Der Landespolizeidirektor habe diesem Vorschlag zugestimmt, auch der Fachausschuss, und auch die stellvertretende GBB.

Auf die Frage, ob man B gleich wie oder besser geeignet als A erachtet habe, antwortete der Vertreter der LPD X: Besser geeignet, weil sie eineinhalb Jahre länger in E2a-wertiger Verwendung sei und mehr einschlägige Erfahrung im Kriminaldienstbereich habe. Der Aufgabenbereich auf einer API sei doch eingeschränkter als in einem Bezirk, in dem man „Kriminalsachen von der Fülle her bearbeite“.

Auf die Frage, wie denn die Aufgaben in der Führungsunterstützung und im Kriminalbereich prozentuell aufgeteilt seien, antwortete der Vertreter der LPD X, mit Unterstützung sei gemeint, dass B die Dienststelle „von der Dienstplanung und diesen Sachen her geleitet“ habe, wenn der BP-Kommandant nicht anwesend gewesen sei.

Auf die Anmerkung, dass B aber noch nicht die Stellvertreterin des BP-Kommandanten gewesen sei und auf die Frage, welche Aufgaben der Stellvertreter wahrgenommen habe, sagte der Vertreter der LPD X, B habe „gewisse Tätigkeiten wahrgenommen bzw. für den BP-Kommandanten erledigt“, „das war irgendwann aufgrund ihrer einschlägigen Fortbildungen, da ist sie zu Besprechungen aufgrund ihrer Schulungen gegangen“. Der Stellvertreter habe seine Aufgaben wahrgenommen, aber wenn darüber hinaus fachspezifische Aufgaben angefallen seien, dann sei aufgrund der Ausbildungen B herangezogen worden.

Die GBB ... führte aus, sie sei auf folgendem Weg zu ihrer Stellungnahme gekommen, die dem Dienstgebervorschlag nicht widersprochen habe: Sie habe die Erfahrungen im Exekutivdienstbereich verglichen, und da sei die Differenz ungefähr zwei Jahre, was ihres Erachtens nach wegen der langen Dauer der Dienstverrichtung insgesamt nicht mehr ins Gewicht falle. Zur Dienstführungserfahrung sei zu sagen, dass keiner von beiden schon einmal eine Dienststelle geleitet habe, beide hätten aber schon eine Sonderfunktion innegehabt, A als Zugskommandant seit neun Jahren und B als Zug- und Gruppenkommandantin seit mehr als elf Jahren.

Auf die Frage, was die Tätigkeit von ZugskommandantInnen sei, antwortete der Vertreter der LPD X, da gehe es um den Ordnungsdienst, dabei seien bis zu 25 Bedienstete zu führen. Es handle sich um eine zusätzliche Tätigkeit.

Die GBB setzte fort, sie habe dann noch die Zusatzausbildungen und die Vortragstätigkeiten verglichen. Ihrer Meinung nach sei B im Hinblick auf die arbeitsplatzspezifischen Schwerpunkte leicht im Plus gegenüber A. Ein Kriterium seien für sie auch noch die orts- und dienststellenspezifischen Kenntnisse gewesen, und da sei B im Vorteil, weil sie schon sehr lange im Bezirk X tätig sei, nämlich .. Jahre im Vergleich zu den .. Jahren von A. „Unterm Strich“ meine sie, dass A eher der Praktiker und B eher die Organisatorin bzw. Managerin sei. Laut Arbeitsplatzbeschreibung seien beide Elemente gefragt, es sei ihr nicht unsachlich erschienen, dass man die Managementkomponente höher gewichtet habe.

A wiederholte: Die Dienststellenleitung sei dezidiert in seiner Arbeitsplatzbeschreibung enthalten, er leite die Dienststelle bei Abwesenheit des BP-Kommandanten. B habe nie eine Leitungsfunktion gehabt, sie sei immer nur in der Führungsunterstützung gewesen. Er verweise auf die vorgelegten OGO und auf seine Großeinsätze laut dem Laufbahndatenblatt.

Der Vertreter der LPD X führte aus, As Vorsprung im Bereich Leitung einer Dienststelle werde nicht bestritten, die Dienstführung sei aber nur ein Punkt gewesen, für B habe dann noch die Kenntnis des Bezirkes X gesprochen.

Bezugnehmend auf den geltend gemachten Diskriminierungsgrund Weltanschauung fragte die Vorsitzende, woraus A schließe, dass B der ... zuzurechnen sei, und die Antwort lautete, B habe bei der letzten ...wahl für die ... X kandidiert.

Der Vertreter der LPD X bemerkte dazu, dass der Dienstgeber eine solche Information weder habe, noch anfordere, noch in die Beurteilung miteinfließe lasse.

Abschließend hielt A betreffend die Erwähnung seiner (vor Jahren erfolgten) Ermahnung in seiner Beurteilung fest, dass diese gemäß dem BDG schon längst vernichtet werden hätte müssen. Außerdem brauche man eine Ermahnung, die (angeblich) ohnehin nicht zur Beurteilung herangezogen werde, auch nicht zu erwähnen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Die Bestellung von B zur stellvertretenden Kommandantin beim BPK X wurde damit begründet, dass sie mehr einschlägige Erfahrungen im Bereich des Kriminaldienstes habe. Ihre Erfahrungen habe sie im Rahmen ihrer Beschäftigung in der Kriminalabteilung des (damaligen) LGK in ... von ... bis ... und in ihrer jetzigen Tätigkeit als qualifizierte Sachbearbeiterin der BPK X gesammelt. Der BP-Kommandant von X lobte in seiner vierseitigen Beurteilung der Bewerberin wiederholt deren guten Umgang mit den KollegInnen und Behörden, zu den geforderten Fachkenntnissen findet man allerdings nur folgenden Absatz: „ B weist in allen Belangen des Exekutivdienstes sehr hohe Fachkenntnisse auf, insbesondere in Angelegenheiten des Kriminaldienstes; sie war jahrelang in der Kriminalabteilung tätig und hat in diesem Tätigkeitsfeld in den letzten Jahren viele Schulungen und Fortbildungen absolviert; sie hat ein besonderes „Faible“ für den Kriminaldienst, bildet sich

ständig fort, diskutiert und analysiert mit der Kollegenschaft kriminalistische Amtshandlungen und arbeitet vielfach auch mit Kollegen/innen bei der Aufarbeitung von Kriminaldelikten mit. Für den Senat ist weder aus diesen Feststellungen, noch aus den vorgelegten Unterlagen erkennbar, auf welcher Grundlage die hohe Fachkenntnis der Bewerberin im Bereich des Kriminaldienstes festgestellt werden konnte, denn sie hatte seit Ende des Jahres ... keinen Arbeitsplatz mit ausgewiesenen Aufgaben im Kriminaldienst. Aus einem „Faible“ für den Kriminaldienst ist nicht auf diesbezügliche Kenntnisse zu schließen. Es ist jedenfalls verwunderlich, dass sich B trotz des angeblichen „Faibles“ seit ... nie um einen Arbeitsplatz bewarb, auf dem sie Kenntnisse und Fähigkeiten aus der Zeit im LGK weiter anwenden und belegbar erweitern und vertiefen hätte können.

Hingegen hielt B in ihrer Bewerbung fest (vgl. Seite 7), dass es immer schon ihr Ziel gewesen sei, „diese Position im BPK X zu übernehmen“, aus diesem Grund habe sie sich auch nie um eine andere Führungsposition beworben. Auf die konkret für die stellvertretende Leitung des BPK erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen von B ging der BP-Kommandant in seiner Beurteilung/Beschreibung der Bewerberin überhaupt nicht ein. Bezeichnend für seine insgesamt hochlobende, großteils aber kursorische Beurteilung sind seine Ausführungen betreffend die - für eine Leitungsfunktion in der Exekutive nicht unwesentlichen - Kenntnisse und Erfahrungen in der Dienstplanung. -Der BP-Kommandant führte aus, dass B zwar „nicht in die Dienstplanung eingebunden“ sei, aber dennoch „hohe Kenntnisse in diesem Bereich aufwarten“ könne. Sie unterstütze ihn bei Dienstplankontrollen und erstelle monatlich „in enger Absprache(!) mit den Inspektionskommandanten die überörtlichen Dienste nach Vorgabe(!) des BP-Kommandanten“ (siehe Seite 11). Die tatsächliche Rolle oder Verantwortung von B im Aufgabenbereich Dienstplanung ist damit alles andere als klar. (Die Bewerberin stellte ihre Aufgabe in der überörtlichen Dienstplanung übrigens etwas bedeutsamer dar; siehe Seite 7).

A ist seit ..., also seit mehr als 11 Jahren, der stellvertretende Kommandant der API X. Er hat somit eindeutig Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle. In Bezug auf die in der Ausschreibung geforderten „Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit“ ist festzuhalten, dass B als qualifizierte Sachbearbeiterin keine Leitungsfunktion innehatte. Selbst wenn B - wie vom Dienstgebervertreter in der Senatssitzung vorgebracht -, „gewisse“ Tätigkeiten als Stellvertreterin des BP-Kommandanten ausgeübt haben sollte, so wurde nicht dargelegt, in welchem Umfang diese wahrgenommen wurden, und außerdem stehen fallweise übernommene Aufgaben in keinem Verhältnis zur langjährigen Erfahrung von A als stellvertretender Dienststellenleiter.

Aus der (in der Senatssitzung vorgelegten) OGO für die Polizei- und die Fachinspektionen in ... ist ersichtlich, dass der Aufgabenbereich der Autobahnpolizei neben der verkehrs- und verwaltungspolizeilichen Betreuung auch die kriminalpolizeiliche Betreuung der Autobahn- und Schnellstraßen umfasst. Der 1. Stellvertreter/die 1. Stellvertreterin des Kommandanten/der Kommandantin einer API ist laut der OGO auch der/die Kriminaldienstverantwortliche, ihm/ihr obliegt auch die fachbezogene Kommunikation mit Gerichten und der Staatsanwalt. Somit ist

eindeutig, dass A als 1. Stellvertreter des API-Kommandanten tatsächlich kriminaldienstlich tätig ist.

Aus der (ebenfalls in der Senatssitzung vorgelegten) OGO für die BPK in ... geht nicht hervor, dass der Arbeitsplatz einer/eines qualifizierten Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin (laut OGO der Arbeitsplatz „Führungsunterstützung“) in einem BPK mit der Wahrnehmung von Kriminalangelegenheiten verbunden wäre. Der Dienstgebervertreter beantwortete in der Senatssitzung die Frage, ob das Bearbeiten von Kriminalangelegenheiten zu den Aufgaben von B gehört habe kryptisch, nämlich mit „außer die großen, sonst nicht“.

Es konnte dem Senat daher nicht glaubhaft dargelegt werden, inwiefern B in der Funktion als qualifizierte Sachbearbeiterin am BPK „hohe Fachkenntnisse (insbesondere) in Angelegenheiten des Kriminaldienstes“ gezeigt habe, und schon gar nicht ist nachvollziehbar, dass ihre Erfahrungen im Kriminaldienst (aus ihrer Zeit im LGK vor ca. ...Jahren) umfangreicher sein sollen als die von A. Die Ausführungen in der Stellungnahme der LPD, nämlich *„Der Bewerber A hat zwar über ... Jahre Erfahrung als stv. Kommandant der API X (eine Organisationseinheit der Landesverkehrsabteilung X) in einer höheren Verwendung. Dies jedoch hauptsächlich im Bereich Straßenverkehr, was im gegenständlichen Besetzungsverfahren betreffend den „Kriminalreferenten“ von geringerer Relevanz gegenüber der Kriminaldienstenerfahrung von B ist“*, sind daher für den Senat absolut nicht nachvollziehbar.

Zum von der GBB und dem Dienstgebervertreter in der Senatssitzung vorgebrachten Argument, B sei schon sehr lange im Bezirk X tätig und verfüge daher über ortsspezifische- und dienststellenspezifische Kenntnisse, sie habe daher in diesem Bereich einen klaren Vorteil gegenüber A, ist anzumerken, dass die Orts- bzw. Dienststellenkenntnis das einzige Kriterium wäre, bei dem B vorne liegt.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die LPD X mit ihrem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle Stellvertreter/in des Kommandanten des BPK X und Kriminalreferent/in objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Geschlecht und/oder die Weltanschauung (Zugehörigkeit der Bewerberin zur ...) maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle mit B eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, Jänner 2020