

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 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Er habe sich im ... fristgerecht um die in Form einer InteressentInnensuche ausgeschriebene Planstelle des 1. Stellvertreters des Kommandanten der PI X beworben.

Mit ... sei diese Planstelle mit B (...) besetzt worden.

Er sei 19.. in ... geboren worden. 19.. sei er bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X in den Exekutivdienst eingetreten. Seit ... sei er 2. Stellvertreter des Kommandanten in der PI X, Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 4. Nach der Grundausbildung sei er als Sicherheitswachbeamter zunächst dem Wachzimmer X und wenige Monate später dem Wachzimmer Y zugeteilt gewesen. Nach der Absolvierung der Grundausbildung für Dienstführende Wachbeamte (...) sei er bei der BPD X mit der Planstelle des Stellvertreters der Funkleitstelle, Arbeitsplatzwertigkeit E2a/2, betraut worden. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe er verschiedene Aufgaben der Leitung, Planung und Koordination (von Einsätzen) ohne jede Beanstandung wahrgenommen. Ein Jahr lang habe er Dienst auch an der Grenzkontrollstelle ... versehen. In dieser Zeit habe er zu-

dem die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft nach dem Bundesbedienstetenschutzgesetz absolviert. Ab sei er 2. Wachkommandant im Wachzimmer ... gewesen. Er habe verschiedenste Führungsaufgaben wie die Diensterteilung, Schulung und Anleitung der Mitarbeiter, Dienst- und Fachaufsicht und Kommunikation/Kooperation mit den übergeordneten Dienststellen wahrgenommen. Im Rahmen des „Personalausgleiches“ habe er unzählige Male tageweise auf anderen Wachzimmern im Stadtgebiet X Dienst versehen, wodurch ihm sämtliche Wachzimmer, heute PI, im Stadtgebiet bestens bekannt seien.

Nach der Polizeireform ... sei er schlussendlich als Sachbearbeiter ins Wachzimmer X versetzt worden, obwohl er sich um zahlreiche Führungsfunktionen beworben habe. Die Mehrheit der PI Kommandanten und deren Stellvertreter, seien vor der Reform in gleicher Funktion gestanden wie er. Von ... bis ... sei er auf Grund eines Personalengpasses seiner jetzigen Dienststelle, der PI X, als dienstführende Beamter zugeteilt worden. Er habe u.a. Führungsaufgaben wie die Organisation des Dienstbetriebes, laufende Diensterteilung, Dienst- und Fachaufsicht wahrgenommen. Seit ... sei er 2. Stellvertreter der PI X.

Seine Leistungsfeststellung aus ... laute auf „den zu erwartenden Arbeitserfolg erheblich übertroffen“. Neben fachbezogenen Schulungen habe er im Jahr ... das einwöchige Seminar „Führungsmanagement und Teamentwicklung“ absolviert.

Der Antragsteller führte weiter aus, dass die Stellungnahme des damaligen PI-Kommandanten ... zu seiner Bewerbung um die gegenständliche Planstelle eindeutig zu seinen Gunsten ausgefallen sei. In zwei Gesprächen mit dem Stadtpolizeikommandanten (SP-Kommandanten) ... habe dieser gesagt, dass er sich bei der Dienstbehörde für seine Betrauung mit dieser Funktion einsetzen werde bzw. sich eingesetzt habe. Es sei anzumerken, dass die Planstelle des 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten seit ... unbesetzt gewesen sei und er dessen Aufgaben, einschließlich der Vertretung des PI-Kommandanten, bis zur Nachbesetzung der Planstelle wahrgenommen habe. Vor der Versetzung des PI-Kommandanten ... mit ... auf eine andere Planstelle habe dieser ihn in sämtliche Aufgaben des PI Kommandanten eingeschult und eingebunden, damit er allenfalls diese Aufgaben bis zur Nachbesetzung dieser Funktion wahrnehmen könne.

Die Landespolizeidirektion (LDP) X als Dienstbehörde habe vorgeschlagen, B mit der Planstelle zu betrauen. Der Fachausschuss der LPD X (FA) und der Zentralausschuss für die Bediensteten der Sicherheitsverwaltung (ZA) haben diesem Vorschlag nicht zugestimmt, sondern beantragt, ihn als den bestgeeigneten Bewerber mit der Planstelle zu betrauen. Die Entscheidung beim BM.I sei jedoch zu Gunsten der Kollegin B getroffen worden. Da er für die Funktion besser geeignet sei, stelle die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung auf Grund seines Geschlechtes dar.

Überdies erachte er sich auch auf Grund des Alters diskriminiert. Er sei bereits seit ... in der Verwendungsgruppe E2a, das sei 17 Jahre länger als B, und er sei seit mehr als 15 Jahren mit Führungsaufgaben betraut. Er besitze Ortskenntnisse des gesamten Stadtgebietes von X, sein derzeitiger Rayon sei ihm nach mehr als xjähriger Dienstverrichtung bestens vertraut, auch hinsichtlich der Stärken und Schwächen der Mitarbeiter, er kenne die PI X am besten von allen Bewerbern.

Weiters sei er auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert worden. B sei Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) beim Stadtpolizeikommando X für die Fraktion der F.G (Fraktion ... Gewerkschafter). Diese Fraktion vertrete derzeit die Linie des Innenresorts. Seines Wissens seien dieser Fraktion auch der Landespolizeidirektor von X und der Leiter der Personalabteilung der LPD X zumindest nahe stehend. Er identifiziere sich aber mit der Linie des F.G (Fraktion ... Gewerkschafter) und habe sich im gegenständlichen Planstellenbesetzungsverfahren auch an die Vertreter dieser Fraktion gewandt. Er habe dabei vollste Unterstützung erhalten, was der Dienstbehörde bekannt gewesen sei.

Dem Antrag von A war die InteressentInnensuche angeschlossen. Neben den allgemeinen Erfordernissen (absolvierte Grundausbildung, keine negative Leistungsfeststellung) wurden folgende Voraussetzungen für die Betrauung mit der Planstelle genannt: *„Eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren); Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; eingehende Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.“* Die Zwischenvorgesetzten hatten Stellungnahmen zu den Bewerbungen abzugeben, wobei *„jedenfalls auf die mit dieser Funktion verbundenen Kenntnisse sowie auf die nachstehend angeführten Beurteilungskriterien einzugehen“* war. Diese Beurteilungskriterien waren: *„Verhalten im Dienst und Auftreten; Umgang mit Behörden und Parteien; Umgang mit MitarbeiterInnen; Managementfähigkeiten und Dienstvollzug; Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften.“*

Weiters schloss A seinem Antrag seine Bewerbung, inkl. der Stellungnahme des PI Kommandanten von X an. Darin gab letzterer an, dass das Verhalten des Bewerbers im Dienst *„ausgezeichnet“* und sein Auftreten *„sicher, bestimmt und selbstbewusst“* sei. Im Umgang mit Behörden trete er ebenfalls *„sicher“* auf und *„bleibt stets sachlich“*. Im Umgang mit *„Mitarbeitern“* *„definiert er seine Ziele klar und deutlich, führt selbst Amtshandlungen und bringt sich in den Dienstbetrieb ein“*. Er verstehe es, die *„Mitarbeiter“* zu *„FÜHREN-LEITEN u. zu MOTIVIEREN“*. Seine Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften seien als *„sehr gut zu bezeichnen“*. A sei mit

sämtlichen Aufgaben der Dienstführung der PI X betraut und erfülle diese zur vollsten Zufriedenheit, es sei sowohl die fachliche als auch die persönliche Befähigung für die Ausübung der Funktion gegeben.

Auf Ersuchen der B-GBK gab das BM.I mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag ab und übermittelte die Bewerbungsunterlagen von A und B, die „*Beurteilungen*“ des SP-Kommandanten ..., die „*Gegenüberstellung der gem. I-Suche geforderten Kenntnisse für die persönliche und fachliche Eignung (gem. Durchlaufermeldung SPK)*“ der Personalabteilung der LPD X sowie Unterlagen, die die Einbindung des FA und des ZA dokumentieren.

Das BM.I führte im Wesentlichen Folgendes aus: Auf die InteressentenInnensuche seien neun Bewerbungen eingelangt, mit Wirksamkeit vom ... sei B mit der Planstelle betraut worden. B sei eine „*sehr engagierte, motivierte und qualifizierte Beamtin, die über ein sehr gutes Verhalten verfügt. Im Umgang mit Behörden und Parteien verhält sie sich sehr gut, wobei ihre kompetente und gewissenhafte Art besonders hervorzuheben ist. Gegenüber ihren Mitarbeitern/innen tritt sie höflich, hilfsbereit und korrekt auf, wobei sie entschlossen ist, wenn es darum geht, Anordnungen umzusetzen. Hierbei profitiert sie von ihrem sehr guten Fachwissen. Die Beamtin erfüllt die an sie gestellten Aufgaben als 3. stellvertretende Kommandantin der PI Y äußerst geschickt und mit hohem Fleiß, wobei sie motiviert auftritt und auch in der Lage ist, eigenständig zu arbeiten und Ziele zu setzen.*“

Der - vom FA und vom ZA vorgeschlagene Bewerber - A „*verfügt über ein ordentliches und korrektes Verhalten im Dienst. Sein Auftreten im Umgang mit Behörden und Parteien ist sicher und bestimmt. Gegenüber seinen Mitarbeitern/innen verhält er sich freundlich und korrekt, wobei aufgrund seiner fachlichen Kompetenz sein Rat und seine Hilfe von diesen immer wieder in Anspruch genommen werden. Die Managementfähigkeiten ... und der Dienstvollzug sind gut, wobei die ... Aufgaben ... von ihm gewissenhaft durchgeführt werden. Er verfügt zudem über sehr gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften und nimmt Aus- und Fortbildungsmaßnahmen war. ... A vermag seine fachliche Kompetenz und sein Engagement für die Dienststelle nicht immer richtig darzustellen, da aufgrund seiner geradlinigen, offenen und direkten - mitunter auch etwas schroff wirkenden Art - seine positive Eigenschaften nicht immer zur Geltung kommen. Bei gleicher Funktionsgruppe (E2a/4) verrichtet ... B hervorragende Arbeit auf der arbeitsintensivsten Dienststelle des gesamten Stadtpolizeibereichs mit 49 Bediensteten mit seiner exponierten Lage und großer Außenwirksamkeit.*“ Da B „*zudem auch*“ die fachliche und persönliche Eignung für die Planstelle besitze und daher anzunehmen sei, dass sie die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde, sei sie mit ... zur 1. stellvertretenden Kommandantin der PI X bestellt worden.

Im Hinblick auf die behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sei anzuführen, dass gemäß § 11c B-GlBG in Verbindung mit dem „*Frauenförderungsplan des Bundes(!)*“ bereits im Falle gleicher Eignung der Bewerberin mit dem bestgeeigneten Bewerber dieser der Vorzug zu geben sei. Dies sei im gegenständlichen Fall „*unbedingt gegeben*“.

Das Dienstalter und die damit einhergehende längere Erfahrung könnten als Beurteilungskriterium lediglich bei gleicher Eignung herangezogen werden. „*Beim Entscheidungsprozess sind nach Ansicht des BM.I die konkreten Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes vorrangig zu beurteilen. ... B besticht vor allem durch ihre äußerst geschickte Aufgabenerfüllung sowie ihren hohen Fleiß, wobei sie motiviert auftritt und auch in der Lage ist, eigenständig zu arbeiten und Ziele zu setzen*“.

Die behauptete Diskriminierung aufgrund der parteipolitischen Orientierung sei eine bloße Vermutung und könne seitens des BM.I nicht verifiziert werden. Die Besetzung sei nach eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien sowie Miteinbeziehung der Stellungnahmen der Vorgesetzten erfolgt.

Die „*Beurteilung*“ der Kriterien Verhalten, Umgang mit Behörden, Parteien, Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Dienstvollzug, Gesetzeskenntnisse durch den SP-Kommandanten müssen nicht wiedergegeben werden, da sie beinahe wortgleich in die Stellungnahme des BM.I übernommen wurden.

Aus der Bewerbung von B (dem Laufbahndatenblatt) geht hervor, dass sie den Exekutivdienst im Jahr ... antrat. Sie war zunächst eingeteilte Beamtin in der PI Y und absolvierte im Jahr ... die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a. Im Anschluss war sie als Sachbearbeiterin und ab ... als qualifizierte Sachbearbeiterin der PI Y dienstzugeteilt. Als dienstführende Beamtin sei sie - so B in ihrer Bewerbung - im Kriminaldienst (sie habe die entsprechende Fachausbildung absolviert) und im Bereich Fremden- und Sicherheitspolizei eingesetzt gewesen und stellvertretend habe sie Dienstführungsaufgaben übernommen. Seit ... gehöre zum Team der „*Gemeindepolizisten*“. Im Jahr ... sei sie 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI Y geworden und mit dem Sachbereich Kriminaldienst betraut worden. Neben dieser Aufgabe habe für sie „*das Fördern von Potentialen und die Motivation der Beamtinnen und Beamten oberste Priorität*“. Sie unterstütze Ihre Kolleginnen und Kollegen bei schwierigen Amtshandlungen und leite sie an. Zusätzlich zum Sachbereich erfülle sie die administrativen Aufgaben „*eines dienstführenden Beamten*“ wie Dienstplanung, Berichterstattung und „*vor allem das Führen, Anleiten und Motivieren der Mitarbeiter und Kollegen*“. Seit ... fungiere sie als die für X zuständige Ansprechpartnerin für die ARGE-... des LKA X.

In der von der Personalabteilung (...) verfassten tabellarischen „Gegenüberstellung“ der in der InteressentInnensuche genannten Eignungskriterien werden der Bewerberin und dem Bewerber ‚sehr gute‘ Kenntnisse über den Exekutivdienst und sehr gute Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze und sonstigen Vorschriften attestiert. In den Bereichen Managementkenntnisse und Menschenführung, Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen wurde B mit ‚sehr gut‘, der Antragsteller nur mit ‚gut‘ beurteilt. Das Kriterium „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle“ wurde aufgegliedert: Bei B wurde vermerkt: „Kenntnisse: gut“; Fähigkeit: ja; Erfahrung: gering“. Bezüglich A lautete die Beurteilung: „Kenntnisse: gut“; Fähigkeit: gering; Erfahrung: gering“. Die LPD X wies darauf hin, dass B in mehreren Bereichen besser beurteilt worden sei als A und sie in keinem Bereich schlechter bewertet worden sei.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der Antragsteller zusammengefasst aus, er sei der bestgeeignetste Bewerber gewesen und hätte ernannt werden müssen. Er habe 17 Jahre mehr Erfahrung in der Funktionsgruppe E2a als B und habe um 14 Jahre länger Führungsaufgaben wahrgenommen.

Der Vertreter der LPD X replizierte, es sei keine Frage, dass der Antragsteller im E2a-Bereich sehr viel Erfahrung habe. B sei seit ... qualifizierte Sachbearbeiterin und ab ... 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI Y gewesen, also habe sie „*ausreichend Erfahrung als Führungskraft*“. Es sei immer schwierig, die Erfahrung an den Jahren zu messen, weil man sich auch immer fragen müsse, in welcher Funktion jemand tätig gewesen sei. Es komme auch darauf an, ob man an einer „*ganz kleinen*“ Dienststelle Erfahrungen gemacht habe, oder ob man - wie im gegenständlichen Fall - an der größten Dienststelle des SP-Kommandos X tätig gewesen sei. Die 3. Stellvertretung an dieser Dienststelle sei höher zu bewerten als die 1. oder 2. Stellvertretung an einer 3-Mann-Dienststelle.

Wesentlich für die Entscheidung seien die Durchlaufermeldungen der Zwischenvorgesetzten, denn diese würden die Bewerber/innen kennen. Zuerst würden die PI-Kommandanten ihre Beurteilungen abgeben, dann der Stadtpolizeikommandant. Für B gebe es keine Beurteilung des Inspektionskommandanten, „weil der nicht da war“ und „der Stellvertreter wollte keine schreiben“. Er (Vertreter der LPD X) glaube nicht, dass der PI-Kommandant eine negative Beurteilung für B geschrieben hätte, das könne er sich überhaupt nicht vorstellen. Ganz im Gegenteil, es sei davon auszugehen, dass eine sehr gute Beschreibung abgegeben worden wäre. A sei von seinem PI-Kommandanten sehr gut beurteilt worden, A sei auch ein guter Beamter. Ausschlag-

gebend seien die Beurteilungen des SP-Kommandanten, und diese seien deutlich zu Gunsten von B ausgefallen. Es seien fünf Kriterien zu beurteilen gewesen, und in keinem der Punkte habe A eine bessere Beschreibung gehabt als B, in einigen Punkten seien sie gleich beurteilt worden. In der Zusammenschau habe sich B als die bessere - er betone: nicht als die gleich geeignete - Bewerberin herausgestellt.

Die Stellungnahme des SP-Kommandanten sei von der LPD nicht einfach übernommen worden, sondern habe man sich diese sehr genau angesehen. Der SP-Kommandant kenne A schon länger, dennoch habe er B viel besser beschrieben. Aus ihrem Lebenslauf und ihrer Bewerbung sehe man, dass ihr viel daran liege, die Mitarbeiter/innen zu motivieren. Sie habe auch Projekte gemacht, Schulungen absolviert und sie sei die für X zuständige Ansprechpartnerin für die ARGE Außerdem habe sie *„ein paar Sondergeschäfte dazu gekriegt“*. Wenn man sich die Bewerbung von A ansehe, dann *„findet man da nichts“*. Er habe das Seminar Führungsmanagement und Teamentwicklung besucht. Er habe das ADL Seminar absolviert, das jeder machen müsse. Er habe weiters das Basisseminar Vernehmung absolviert und er sei eine ausgebildete Sicherheitsfachkraft. Zugegeben, ausgebildete Sicherheitsfachkraft zu sein, das sei *„was Gscheites“*, da müsse man sich *„hineinlegen“*, das müsse man mögen. B habe aber deutlich mehr gemacht. Vor allem habe sie *„verantwortungsvollere Jobs“* gehabt, als Ansprechpartnerin der PI Y den Kontakt zur Bevölkerung herzustellen, *„das hat was“*. Trotzdem müsse man sagen, A sei ein guter Beamter, *„ein guter Schäfer“*. Deswegen habe er (der Vertreter der LPD X) mit ihm auch schon Gespräche geführt. Man habe gemerkt, es gehe nicht in die Richtung, dass er *„da nachrutscht“* und daher habe man ihm eine andere Planstelle angeboten, eine in der Landesverkehrsabteilung, in der Funktionsgruppe E2a/4, in dieser Funktionsgruppe sei A jetzt auch. In diesem Bereich würden in den nächsten eineinhalb Jahren drei Chefinspektoren in Pension gehen für die *„wir keine Nachbesetzungen haben“*. Die Karriere *„in die Sechser“* sei also *„vorprogrammiert“*, so man nichts *„anstellt“*. Weiters habe man A den 2. Stellvertreter in der PI ... angeboten, so sich nicht ein anderer, ein *„großartiger Konkurrent“* bewerbe. A sei auch schon auf dieser Dienststelle gewesen, die Behörde habe gewusst, dass er zum (neuen) PI-Kommandanten ein gutes Verhältnis habe, aber A habe sich nicht um diese Planstelle beworben. Das mache es dann für die Dienstbehörde schon schwer. Man könne eine Bewerbungssituation ja schon wenige Monate vor dem Bewerbungsverfahren abschätzen, man habe also sagen können, dass er die Planstellen in der Verkehrsabteilung bzw. die in ... bekommen könne. Man sei bemüht, zu einer Lösung zu kommen. Wenn es aber bessere Mitbewerber gebe, könne man nichts machen. Nur weil jemand älter sei, könne man ihn nicht *„nehmen“*. Konkret zum behaupteten Diskriminierungsgrund Alter bemerkte der Vertreter der LPD X, dass man sich, hätte man den dienstälteren Bewerber A mit der Stelle betraut, umgekehrt dem Vorwurf einer Altersdiskriminierung von B ausgesetzt hätte.

Zur Behauptung der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes führte der Vertreter der LPD X aus, dass in den Ausschreibungen der LPD immer stehe, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien und besonders berücksichtigt würden. Zur Weltanschauung könne er nichts sagen, denn die Behörde wisse ja nicht, „zu wem A geht“. Dass B Personalvertreterin der F.G sei, wisse man in der Behörde natürlich. Aber auch wenn jemand „irgendwo zugehörig“ sei, wisse man nicht, welche Weltanschauung er oder sie habe.

Auf die Frage, ob die Weltanschauung des SP-Kommandanten „dokumentiert“ sei, antwortete der Vertreter der LPD X, er kenne die parteipolitische Zugehörigkeit des SP-Kommandanten nicht.

Seitens des Senates wurde festgehalten, dass die Zuständigkeit zur Personalentscheidung an die Zentralstelle übergegangen sei, weil weder der FA, noch der ZA dem Vorschlag der LPD zugestimmt hatten.

Der Vertreter des BM.I ... führte aus, dass die Beurteilungen des SP-Kommandant ausschlaggebend gewesen seien. Die Beschreibung des PI Kommandanten X sei in die Auswahlentscheidung nicht eingeflossen, weil für das BM.I die Beschreibung des ersten gemeinsamen Vorgesetzten maßgebend sei. Wie der Vertreter der LPD X schon ausgeführt habe, sei B in allen Punkten besser beschrieben worden. Sicher seien da keine riesigen Unterschiede gewesen, es seien aber eine gute Beschreibung und eine sehr gute Beschreibung vorgelegen. Zur Beurteilung des SP-Kommandanten sei ein Aspekt hinzugekommen, nämlich die Größe der beiden Dienststellen. Die PI Y sei eine Dienststelle mit 50 systematisierten Planstellen und die PI X habe 31 systemisierte Planstellen, das sei doch ein „gewaltiger“ Unterschied. Der ZA habe die Entscheidung letztendlich zur Kenntnis genommen und kein zweites Verfahren gefordert, die Gleichbehandlungsbeauftragte des BM.I sei auch mit der Angelegenheit befasst gewesen. B sei die am besten Beurteilte gewesen, das Geschlecht und das Alter hätten nicht den Ausschlag gegeben, die Weltanschauung kenne man „gar nicht“, die interessiere auch nicht.

A merkte an, dass die „Nebentätigkeiten“ seiner Mitbewerberin in der InteressentInnensuche nicht gefordert worden seien. Richtig sei, dass die ihm angebotenen Planstellen gleich bewertet seien wie seine jetzige Planstelle. Er hätte aber nach ... gehen sollen, ohne eine Garantie zu haben, dass er die höherwertige Planstelle tatsächlich bekommen werde, und er hätte sein Ansuchen betreffend X zurückziehen sollen. Die Funktion des 2. Stellvertreters in ... sei mittlerweile ausgeschrieben worden, mehrere Bedienstete haben sich beworben. Die zwei Bewerber aus ... seien nicht zum Zug gekommen, sondern ein junger Kollege, zwischen 30 und 35 Jahre alt, der der F.G angehöre. Zur gleichen Bewertung der 3. Stellvertretung in der PI Y und der 2. Stellvertretung in der PI X sei zu sagen, dass die Aufgaben seiner Meinung nach

nicht die gleichen seien. Für die Dienstplanung z. B. habe ein 3. Stellvertreter/eine 3. Stellvertreterin im ... gar keine Berechtigung. Die PI Y sei zwar eine große Dienststelle, der Arbeitsanfall sei aber mit dem einer Dienststelle wie X nicht zu vergleichen. Das „Publikum“ in X sei schlicht anders, X sei ein Wohnbezirk mit einem hohen Ausländeranteil. Die PI Y habe mehr Bedienstete, aber auch mehr E2a-Bedienstete, daher teile sich die Arbeit auf. Er sei nach dem E2a-Ausbildungskurs, ..., in der Funkleitstelle gewesen, und hier habe er ein Monat lang als Vertreter des Dienststellenleiters für die ganze Stadt die Überstunden eingeteilt. Dann sei er in ... 2. Wachkommandant gewesen, und dieser Posten sei jetzt - nach der Polizeireform - dem 1. Stellvertreter eines PI Kommandanten gleichzusetzen. Weiters habe er - wie schon im Antrag ausgeführt - in X ab ... die Aufgaben des 1. Stellvertreter ausgeführt (nach dessen Wechsel zu einer anderen Dienststelle) und als im ... auch der PI Kommandant die Dienststelle verlassen habe, habe er die Dienststelle wochenlang alleine geführt. Es habe nie Beanstandungen gegeben. Auffällig sei, dass das BM.I die Stellungnahme seines PI Kommandanten, der ihn am besten kenne, überhaupt nicht erwähnt habe. Er (der Antragsteller) habe sich seit .../... um sechs oder sieben Planstellen mit den Bewerbungen E2a/5 bzw. E2a/6 erfolglos beworben, obwohl ihn der damalige PI-Kommandant immer als bestens geeignet beschrieben habe. Dass die Entscheidung aufgrund der politischen Ausrichtungen gefallen sei, sei keine ‚Vermutung‘, wie es das BM.I formuliert habe, sondern sei seiner Meinung nach offensichtlich. Dass der Direktor der LPD X und der Vertreter der LPD X „F.G-nahe“ seien, sei ein offenes Geheimnis. Die parteipolitische Zugehörigkeit oder Nähe des SP-Kommandanten sei ihm nicht bekannt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, sie habe eine Gegenüberstellung aller Bewerber und der Bewerberin verfasst. Sie habe A in drei Punkten besser bewertet, in einem Punkt habe sie die Bewerberin besser bewertet, nämlich im Bereich Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, in den übrigen Punkten habe sie Gleichwertigkeit angenommen. Der „Vorsprung“ von B in der Beurteilung des SP-Kommandanten könne sich ihrer Meinung nach nicht wesentlich auswirken, weil A von seinem PI-Kommandanten ... ausgezeichnet beschrieben worden sei. Im Hinblick auf die Kriterien Diensterfahrung und Erfahrung in Führungsfunktionen und unter Berücksichtigung der Vorgesetztenstellungen würde sie A als besser geeignet bezeichnen. Am Rande sei zu bemerken, dass ihrer Meinung nach noch zwei oder drei andere Bewerber vor B (und nach A) zu reihen gewesen wären.

Der Vertreter der LPD X bemerkte, man könne nicht sagen, dass der/die, der/die schon länger Kenntnisse habe, z. B. im Exekutivdienst, automatisch bessere Kenntnisse habe. Man habe Kenntnisse oder nicht.

In diesem Punkt widersprach der Senat mit der Bemerkung, dass man das bei einem derart eklatanten Unterschied in der Dauer des Dienstes eben nicht so sehen könne. Der Vertreter der LPD X wies darauf hin, dass der SP-Kommandant zum „*Verhalten im Dienst*“ bei B ausgeführt habe, es sei „*als sehr gut zu bezeichnen*“, und bei A habe er festgestellt: „*Das Verhalten ... ist ordentlich und korrekt*“, das sei schon mal ein Unterschied, und zwar ein bedeutender. Den „*Umgang mit Behörden und Parteien*“ von B habe der SP-Kommandant als „*sehr gut*“ bezeichnet, jenen von A mit „*gut*“. Beim Kriterium „*Umgang mit Mitarbeiter/innen*“ seien die Beurteilungen ziemlich gleich. Zu „*Managementfähigkeiten und Dienstvollzug*“ sei bei B ausgeführt worden, dass sie ihre Aufgaben „*äußerst geschickt und mit hohem Fleiß*“ erfülle, die Managementfähigkeiten von A seien mit „*gut*“ beurteilt worden, die Aufgaben würden von ihm „*gewissenhaft durchgeführt*“. Also seien in diesen drei Punkten deutliche Unterschiede zu erkennen.

Die Senatsvorsitzende bemerkte, dass die verbalen Beurteilungen Feststellungen seien, die über die tatsächlichen Fähigkeiten nicht sehr viel Auskunft geben würden, worauf der Vertreter der LPD X auf den Punkt „*Sonstiges*“ verwies, in welchem deutlicher hervorkomme, was der PI-Kommandant meine. -Er habe auf „*die Art*“ von A hingewiesen und darauf, dass eben seine positiven Eigenschaften nicht so zur Geltung kämen, und daraus sei zu erkennen, dass der SP-Kommandant eben die Bewerberin vorziehe. Es sei relativ klar, dass es „*etwas gibt*“, wenn man einen derartigen Abschlussatz in eine Beurteilung schreibe.

Auf die Frage, ob die „*schroffe, geradlinige Art*“ von A, auf die der Vertreter der LPD X offensichtlich anspiele, bei der ihm angebotenen Stelle in ... kein Problem gewesen wäre, antwortete der Vertreter der LPD X, das habe er den SP-Kommandanten nicht gefragt, aber er habe die Botschaft erkannt.

Auf die Anmerkung des Senates, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von A offensichtlich kein Problem mit *seiner Art* hätten, es habe ja geheißen, sie würden ihm vertrauen und sich immer an ihn wenden. Es sei also die Frage, auf welche „*Klientel*“ sich die angebliche Schroffheit von A beziehe und ob an der PI X möglicherweise eine geradlinige Art erforderlich sei.

Der Vertreter der LPD X replizierte, als Vorgesetzter müsse man „*situationselastisch*“ agieren. Bei sehr gut motivierten Mitarbeitern genüge es, dafür zu sorgen, dass sie nicht demotiviert werden. Bei bestimmten Mitarbeitern, und vor allem an großen Dienststellen, müsse der Kommandant oder auch sein Stellvertreter, je nach den delegierten Bereichen, Maßnahmen treffen. A sei für den Bereich Verkehr zuständig gemacht worden, und auf der Straße sei der direkte Weg sicher der bessere Umgang. Wenn jemand zu schnell gefahren sei, werde die vorgesehene Strafe verhängt, da brauche man „*keine persönliche Beziehung aufbauen*“. Bedienstete der PI Y hätten aber Kontakt zu Personen aus den Bereichen Wirtschaft, Kirche, Politik, und da benö-

tige man ein anderes „Einschreitungsgespür“. Der Vertreter der LPD X führte weiter aus, dass B an der PI Y auch im Kriminaldienst tätig gewesen sei, dem wichtigsten Bereich der polizeilichen Arbeit. Dieser Bereich sei üblicherweise dem 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten übertragen, und da diese Planstelle lange nicht besetzt und der 2. Stellvertreter für den Verkehrsdienst zuständig gewesen sei, habe B diese Aufgaben erfüllt. Sie habe also Dienstführungsaufgaben wahrgenommen, auch die Dienstplanung, das stehe in ihrer Bewerbung.

Der Vertreter des BM.I bemerkte, die „*schroffe Art*“ sei ja „nur“ unter dem Punkt „Sonstiges“ erwähnt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, bei der Interpretation der Beurteilungen des SP-Kommandanten bestehe die Schwierigkeit, dass er verschiedene Adjektive verwendet habe. Es sei daher schwer, Abstufungen zu erkennen, denn man könne die Wertungen „*sehr gut*“ und „*gut*“ nicht Beurteilungen wie „*kompetent*“ und „*engagiert*“ gegenüberstellen. Aus diesem Grund sei für sie die Beurteilung von A durch seinen direkten Vorgesetzten hilfreich gewesen, denn dieser habe konkrete Aussagen getroffen.

Der Antragsteller führte abschließend aus, er wisse nicht, wie der SP-Kommandant darauf gekommen sei, dass er eine *schroffe Art* habe. Es sei klar, dass man in einer 15 jährigen Zusammenarbeit die eine oder andere Diskussion habe und dass es dabei mitunter auch emotional zugehe. Wenn der Vertreter der LPD X sage, dass die Beschreibung darauf hindeutet, „dass es etwas gibt“, frage er sich, was es denn gegeben haben soll.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes, der Weltanschauung und/oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaft-

lichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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

Laut der InteressentInnensuche waren Kenntnisse über den Exekutivdienst, Management- und Führungskennnisse, Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie Kenntnisse der einschlägigen (Rechts)Vorschriften verlangt. Zusätzliche Beurteilungskriterien waren das Verhalten im Dienst, der Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (vgl. Seite 4). Die Beurteilung der Kriterien oblag zunächst den Zwischenvorgesetzten der Bewerber/innen, im vorliegenden Fall den PI-Kommandanten als unmittelbare Vorgesetzte und danach dem SP-Kommandanten als dem ersten gemeinsamen Vorgesetzten. Der PI-Kommandant von X gab eine Stellungnahme zur Eignung von A ab, die entsprechenden Eignungsbeurteilung für B fehlte. Als Begründung wurde angegeben, dass der Vorgesetzte von B „nicht da war“. Sicher war der Vertreter der LPD X aber darin, dass für B „eine sehr gute Beschreibung abgegeben worden wäre“.

Als nächstes fällt auf, dass die in der InteressentInnensuche geforderten „Kenntnisse“ und die zusätzlich angeführten „Beurteilungskriterien“ (siehe voriger Absatz) teilweise ident waren (möglicherweise ein Versehen). Jedenfalls ging weder der Komman-

dant der PI X noch der SP-Kommandant auf die „*Kenntnisse sowie(!) auf die nachstehend angeführten Beurteilungskriterien*“ ein (wie in der InteressentInnensuche verlangt), sondern wurde nur die „Beurteilungskriterien“ beurteilt. Eine Beurteilung der Kenntnisse des Exekutivdienstes und der Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit wurde erst von der Personalabteilung vorgenommen, auf diese wird im Folgenden noch eingegangen.

Wesentlich war für die LPD X offenbar die Eignungsbeurteilung des SP-Kommandanten, die Dienstbehörde stützte sich in ihrer Begründung für die getroffene Personalentscheidung hauptsächlich auf seine Feststellungen, diese wurden beinahe wortident in die Stellungnahme des BM.I an die B-GBK übernommen. Die Beurteilungen der PI-Kommandanten dürften der Dienstbehörde entbehrlich erschienen sein, die (sehr positive) Stellungnahme des PI-Kommandanten von X zur Eignung von A wurde nicht erwähnt, dass die Einschätzung des Kommandanten der PI-Y B betreffend fehlte, scheint nicht registriert worden zu sein.

Zu den Beurteilungen des SP-Kommandanten ist festzuhalten, dass diese 1.) in bloßen Feststellungen bestehen, ohne dass seinen Ausführungen zu entnehmen wäre, auf Grund welcher Umstände oder Wahrnehmungen er zu seinen Einschätzungen gelangte und 2.) sind die Beurteilungen für einen seriösen Qualifikationsvergleich schlicht nicht geeignet. –Das Verhalten von B im Dienst etwa wurde mit „sehr gut“ beurteilt, sie wurde als engagiert, motiviert und qualifiziert bezeichnet. Zum Verhalten von A hielt der SP-Kommandant fest, der Bewerber sei ordentlich und korrekt, ob das Verhalten „sehr gut“, „gut“ oder auch nur zufriedenstellend ist, blieb offen. Es stellt sich die Frage, ob engagiert, motiviert und qualifiziert besser ist als ordentlich und korrekt. Die Beurteilung des Kriteriums Umgang mit Behörden und Parteien war insofern klarer als die Bewerberin ein „sehr gut“ und der Bewerber ein „gut“ bekam, es hieß dann allerdings weiter, Bs kompetente und gewissenhafte Art sei hervorzuheben, A betreffend wurde festgehalten, sein Auftreten sei sicher und bestimmt. Es stellt sich die Frage, inwiefern diese Adjektive die Beurteilung mit „sehr gut“ bzw. „gut“ begründen (können) sollen. Der Umgang mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug und die Gesetzeskenntnisse sind jeweils so beschrieben, dass der Senat keine relevanten Unterschiede erkennen kann. Die Verwendung unterschiedlicher Adjektive zur Beschreibung des Verhaltens der Bewerber und Bewerberinnen ist nicht immer vermeidbar, damit geht aber auch einher, dass Rückschlüsse auf die tatsächlichen Fähigkeiten und vor allem ein objektiv nachvollziehbarer Vergleich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen nicht oder nur eingeschränkt möglich sind. Dies ist an der von der Personalabteilung erstellten „*Gegenüberstellung ...der Kenntnisse für die persönliche und fachliche Eignung (gem. Durchlaufermeldung SPK)*“ erkennbar, anders ausge-

drückt: der Senat kann nicht nachvollziehen, wie man auf der Grundlage der verbalen Beurteilungen durch den SP-Kommandanten zu den Bewertungen mit „sehr gut“, „gut“, „ja“, „gering“ gelangte.- Die Feststellungen des SP-Kommandanten zum Kriterium „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“ der Bewerberin, nämlich sie erfülle ihre Aufgaben äußerst geschickt und mit hohem Fleiß, sei motiviert und in der Lage, eigenständig zu arbeiten und Ziele zu setzen, deutete man in der Personalabteilung als „sehr gut“ (der SP-Kommandant hatte eine Wertung nach „sehr gut“ oder „gut“ nicht vorgenommen). Den Bewerber betreffend übernahm man die dezidierte Feststellung des SP-Kommandanten, nämlich der Bewerber sei in diesem Bereich „gut“. Bei den Kriterien „Verhalten im Dienst“ und „Umgang mit Behörden und Parteien“ übernahm die Personalabteilung die Bewertung von B durch den SP-Kommandanten, nämlich „sehr gut“, beim „Umgang mit MitarbeiterInnen“ fehlte eine dezidierte Aussage, und die Personalabteilung deutete die Zuschreibungen „höflich, hilfsbereit, korrekt, entschlossen“ - ein Verhalten, das erwartet werden darf - als „sehr gut“. Im Fall von A wurde das vom SP-Kommandanten attestierte „ordentliche und korrekte“ Verhalten - das ebenfalls erwartet werden darf - aber nicht als „sehr gut“, sondern nur als „gut“ interpretiert. Zu bemerken ist, dass in jenen Bereichen, in denen der SP-Kommandant selbst nicht mit „sehr gut“ oder „gut“ bewertete, seine Beschreibungen im Falle B als „sehr gut“ und im Falle A als „gut“ interpretiert wurden. Die bemerkenswertesten Feststellungen der Personalabteilung sind jene im Bereich „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle“. Sie lauteten lapidar für B: „Kenntnisse: gut“; Fähigkeit: ja; Erfahrung: gering“, und für A: „Kenntnisse: gut“; Fähigkeit: gering; Erfahrung: gering“. In der Stellungnahme des BM.I an die B-GBK wurden diese Feststellungen nicht näher erläutert, allenfalls kann als Versuch einer Begründung die Anmerkung gewertet werden, dass es sich bei der PI Y um die arbeitsintensivste Dienststelle des Stadtpolizeibereichs in „exponierter Lage“ (was immer damit gemeint sein mag) und „großer Außenwirksamkeit“ handle.

Zusammengefasst kann zu diesen Feststellungen/Beurteilungen festgehalten werden, dass sie nicht gerade darauf schließen lassen, dass bei der Prüfung der Erfüllung der Eignungskriterien mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität vorgegangen wurde. Wie bereits gesagt, wurde die sehr positive Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten von A offenbar nicht in die Eignungsbeurteilung miteinbezogen. Der damalige SP-Kommandant hatte seinem Mitarbeiter und Stellvertreter nicht ein bloß korrektes, sondern ein ausgezeichnetes Verhalten im Dienst und die Fähigkeit, klare Ziele zu setzen attestiert (wie dies auch bei B der Fall war).

Dem Vorbringen der Dienstbehörde ist zu entnehmen, dass den unter dem Punkt „Sonstiges“ getätigten Äußerungen des SP-Kommandanten besondere Bedeutung beigemessen wurde. Dem Antragsteller wurde eine *„geradlinige, offene und direkte, mitunter auch etwas schroff wirkende Art“* zugeschrieben, aufgrund der seine positi-

ven Eigenschaften nicht immer zur Geltung kommen würden (B betreffend fanden sich unter „Sonstiges“ keine Anmerkungen). Der Vertreter der LPD X führte dazu in der Sitzung des Senates aus, dass eine derartige Bemerkung eindeutig darauf schließen lasse, dass es „etwas gibt“ (beim Antragsteller) und daher die Bewerberin vorzuziehen sei. Es wurde aber nicht dargelegt, dass dieses „etwas“ ein Vorfall oder ein Fehlverhalten gewesen wäre, der/das eine gewisse Skepsis rechtfertigen könnte. Es wurde auch nicht erläutert, inwiefern sich die beschriebenen (angeblichen) Wesenszüge des Antragstellers auf dessen Aufgabenerfüllung ausgewirkt hätten oder auswirken könnten und daher seine Qualifikation schmälern würden. Anzumerken ist, dass A unter „Sonstiges“ gleichzeitig „Sachlichkeit, Kompetenz, Engagement und Vorbild“ attestiert wurden. Angesichts der Antwort des Vertreters der LPD X auf die Frage nach den Auswirkungen der „schroffen Art“ von A, nämlich das habe man den SP-Kommandanten nicht gefragt, erscheint das Vorbringen, dass die Personalabteilung sehr genau prüfe was hinter negativen Bemerkungen stehe, nicht sehr glaubwürdig.

Ein Argument der LPD X für die Feststellung der besseren Eignung von B war die Größe der Dienststellen. -B sei zwar nur 3. Stellvertreterin gewesen, aber es sei ein Unterschied, ob man an einer „ganz kleinen“ Dienststelle oder an der größten Dienststelle des SPK X tätig sei. Dazu ist festzuhalten, dass, auch wenn es sich bei der PI Y um eine Dienststelle mit .. systemisierten Planstellen und um die „wichtigste PI in ganz X“ handelt, eine PI mit .. systemisierten Planstellen nicht als eine kleine und schon gar nicht als eine ganz kleine Dienststelle bezeichnet werden kann, und es kann nicht von einem „gewaltigen“ Unterschied in der Dienstverrichtung gesprochen werden. Im Übrigen war die Stellvertretungsfunktion an der PI-X zu besetzen und nicht die an der PI Y.

Zuzustimmen ist dem Argument des Antragstellers, nämlich dass neben der Größe der Dienststelle auch noch andere Faktoren, z. B. Bevölkerungsdichte und -struktur zu berücksichtigen wären. Wenn die Dienstbehörde betont, dass die PI Y eine besondere PI mit hoher Außenwirksamkeit und speziellen Aufgaben sei, dann übersieht sie, dass auch die PI X mit speziellen Herausforderungen konfrontiert ist, und zwar durch Faktoren wie Lage und Bevölkerungsstruktur. Ohne Zweifel hat unter diesem Gesichtspunkt A einen Vorteil, er kennt auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit in X den Bezirk, seine Einwohner und die Bediensteten der PI. Dieser Umstand und die Tatsache, dass B keine Erfahrungen mit X hat wurden von der Dienstbehörde offenbar überhaupt nicht, auch nicht vom BM.I, in die Erwägungen zur Stellenbesetzung miteinbezogen. Am Rande sei erwähnt, dass dem Senat aus diversen Verfahren bekannt ist, dass bereits vorhanden Ortskenntnisse sehr wohl positiv bzw. als zusätzliches Plus gewertet werden (können).

Zum Vorbringen des Vertreters der LPD X in der Senatsitzung, nämlich B habe bereits Dienstführungsaufgaben, etwa die Dienstplanung übernommen, ist zu sagen (unabhängig davon, ob sie nun eine formelle Berechtigung dazu hatte oder nicht, was der Antragsteller bezweifelte), dass auch A bereits solche Aufgaben wahrnahm. Dies als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI x im Jahr ... und im Jahr ..., nachdem der PI-Kommandant die Dienststelle verlassen hatte (Näheres siehe Seite 3 und 10). Der damalige PI-Kommandant hielt in seiner Stellungnahme zur Eignung von A auch fest, dass dieser mit sämtlichen Aufgaben der Leitung der PI X befasst gewesen sei. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, warum die langjährige Erfahrung des Antragstellers in der Wahrnehmung von Führungsaufgaben nicht als „Pluspunkt“ berücksichtigt, sondern lediglich auf die Erfahrung von B eingegangen wurde.

In Bezug auf den Einwand der Dienstbehörde, nämlich es könne nicht automatisch angenommen werden, dass mit einer längeren Tätigkeit auch mehr Kenntnisse verbunden seien, ist festzuhalten, dass die im Laufe der langjährigen Wahrnehmung von (Führungs)Aufgaben gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse sehr wohl zu berücksichtigen sind. Zwar ist es richtig, dass dem Bewerber/der Bewerberin mit dem höheren Dienstalder keinesfalls automatisch der Vorzug zu geben ist, in Anbetracht des eklatanten Unterschieds in der Dauer des Dienstes und in der Verwendung in E2a - A ist 17 Jahre länger im Exekutivdienst als B und 15 Jahre länger als dienstführender Beamter tätig - ist nicht nachvollziehbar, dass Gleichwertigkeit der Bewerberin und des Bewerbers im Bereich Kenntnisse des Exekutivdienstes vorliegen soll.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass insgesamt eindeutig die Tendenz der LPD X zu erkennen war, die bisherigen Leistungen der Bewerberin übermäßig zu betonen und jene des Bewerbers unter zu bewerten. Dies zeigte sich auch an den Ausführungen in der Sitzung des Senates zu Fortbildungen und zur Wahrnehmung von zusätzlichen Aufgaben. Es hieß, B habe Projekte gemacht, Schulungen absolviert, sie gehöre zum Team der Gemeindepolizisten und sie sei in der ARGE-.... Bei A sei lediglich die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft als „was G`scheites“ zu sehen, die absolvierten Schulungen zu Führungsmanagement, Teamentwicklung und Vernehmung wurden als selbstverständlich oder nebensächlich dargestellt (Näheres siehe Seite 8).

Letztlich muss mangels eines sachlich nachvollziehbaren schriftlichen Wertungsvergleichs und mangels einer plausiblen, die Objektivität der Personalentscheidung belegenden Begründung für die Auswahl durch die Dienstgebervertreter in der Sitzung des Senates festgehalten werden, dass die Feststellung der besseren Eignung von B sachlich nicht nachvollziehbar ist (auch gleiche Eignung wäre nicht erkennbar).

Aus den dargelegten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BM.I nicht davon überzeugen konnte, dass rein sachliche und eben nicht die vom Antragsteller behaupteten Gründe für die letztlich getroffene Auswahlentscheidung maßgebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ eine Diskriminierung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung darstellt.

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

Empfehlung:

Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Weiters wird auf den § 20b B-GIBG – Benachteiligungsverbot – hingewiesen.

Wien, Jänner 2018