

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „des/der Gruppenführer/in im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X, E2a/...“ beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 4, Z 5 und Z 6 B-GIBG, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „des/der Gruppenführer/in im LKA der LPD X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X, E2a/...“ mit B stellt keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Ebenso liegt keine Diskriminierung von A bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 4 und Z 6 B-GIBG vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie habe sich am ... bei der LPD X um die Funktion „des/der Gruppenführer/in im LKA der LPD X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X, E2a/...“ beworben.

Sie sei seit ... dem LKA – AB X, als qualifizierte Sachbearbeiterin (E2a/...) zugeteilt. Beginnend mit dem Krankenstand und der Ruhestandsversetzung der ehemaligen Gruppenführerin sei sie von ... bis ... vorübergehend als interimistische Stellvertreterin (E2a/...) im X tätig gewesen und es sei ihr diese Funktion seitens des Dienstgebers zugetraut worden. Der offizielle Stellvertreter, ..., sei in diesem Zeitraum interimistisch Gruppenführer (E2a/...) gewesen. Sie habe ihre Aufgaben, während des gesamten Zeitraums - trotz oder besser gerade wegen ihrer herabgesetzten Wochendienstzeit - sehr gewissenhaft, rechtzeitig sowie vollständig wahrgenommen und es habe dabei nie einen Anlass zu einer Beschwerde gegeben. In diesen Jahren habe sie, aufbauend auf ... Jahre praktischer Erfahrung im exekutiven Außendienst,

entsprechende Grundkenntnisse im ...bereich (als ...) erworben und diese sukzessive ausgebaut. In dieser Zeit sei auch ihr Interesse an der ...thematik im Allgemeinen und am ... im Speziellen gestiegen. Ihre Absicht diese Thematik in Zukunft als beruflichen Schwerpunkt wahrnehmen zu können, sei mit der Absolvierung des GAL E2a und mit der Zuteilung zum LKA und in weiterer Folge zum AB X im Jahr ..., schrittweise verwirklicht worden. Der direkte und oft sehr herausfordernde Umgang mit den Betroffenen (...) sei dabei immer Vordergrund gestanden. Im AB X habe sie, durch die Absolvierung von verschiedenen internen sowie externen Fortbildungsangeboten (z.B. ...), sehr gute Fachkompetenz erwerben können und sie habe sich kontinuierlich weiterentwickeln und ihre Handlungssicherheit festigen können. Unterstützt werde diese Kompetenz noch durch ihre privaten Zusatzausbildungen zur ... und ... Die damalige interimistische Gruppenführerin habe diesen Mehrwert für die ...arbeit erkannt und auch ausdrücklich schriftlich befürwortet. Sie habe immer eine sehr enge Kooperation mit ihren Mitarbeiter*innen und mit den verschiedenen Dienststellen (...) gepflegt. Sie sei an der Erstellung von speziellen Ausbildungsbeihilfen und Unterlagen für Polizist*innen ebenso beteiligt wie an Schulungen gewesen. Sie habe in den letzten Jahren an unzähligen internen und externen Besprechungen zum Spezialgebiet ... teil. In Vernetzungstreffen habe sie oft allein und verantwortungsbewusst ihre Dienststelle vertreten. Ihre zugewiesenen Akte habe sie immer selbständig, zeitgerecht und vollständig erledigt. Es habe nie Klagen und Beschwerden über die Quantität und Qualität ihrer Arbeit gegeben, ebenso sei ihr nie Unzukömmlichkeiten hinsichtlich der Einhaltung ihrer Dienstzeit vorgeworfen worden. Es habe keinerlei, wie auch immer geartete, korrigierende Gespräche durch ihre Vorgesetzten gegeben, aufgetretene Missstände und Fehler abzustellen. Sie habe das volle Vertrauen ihrer Vorgesetzten gehabt, habe keiner Anleitung bedurft und schon gar nicht spezieller Weisungen. Sie sei von den Mitarbeiter*innen oft zu Rate gezogen und um Unterstützung ersucht worden. Es finde sich in ihren Personalunterlagen kein einziger Hinweis auf mangelhafte Arbeitserledigung, es gebe keine Ermahnungen oder Belehrungen, keinen Tadel und keinen Ausdruck der Unzufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Sie seien offensichtlich durchgehend mit ihrer Arbeit zufrieden gewesen. Dies ließe sich auch aus den jährlichen Mitarbeitergesprächen rückschließen.

In ihrer Funktion als stellvertretende Gruppenführerin habe eine beginnende Ausgrenzung stattgefunden. Grundsätzlich achte sie stets auf gerechte Arbeitsverteilung und Dienstplanung und dies fordere sie auch konsequent ein. Sie sei für eine offene, direkte Kommunikation, besonders in zwischenmenschlichen Belangen und könne dabei von anderen als unbequem wahrgenommen werden. Soweit ihr in den vergangenen Jahren die Möglichkeit zur Mitarbeiterführung eingeräumt worden sei, habe sie das stets mit Bedacht, fürsorglich und mit Weitblick wahrgenommen, unter Beachtung der dienstlichen Rahmenvorgaben, der persönlichen Möglichkeiten und den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen. Bis circa ... sei ihr durch belegbare Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen vermittelt worden, dass sie ihre Art

geschätzt hätten und die Gruppe zusammengewachsen sei und es sich positiv entwickelt habe.

Im ... sei sie als interimistische Stellvertreterin stärker gefordert gewesen, da die Unzufriedenheit mit dem interimistischen Gruppenführer und seinem nicht nachvollziehbaren Verhalten (Rückzug, Überforderung, Entscheidungsschwäche) unter den Mitarbeiter*innen immer lauter geworden sei und deshalb häufiger ihr Rat und ihr Beistand gesucht worden sei. Ihre Gespräche und Mails mit konkreten Unterstützungs- und Entlastungsangeboten an den interimistischen Gruppenführer seien von ihm nicht angenommen und sie sei immer mehr in ihrer Stellvertreterfunktion von ihm ausgeschlossen worden und ihr seien vielfach wesentliche Informationen, die Teilnahme an Meetings vorenthalten oder nicht rechtzeitig mitgeteilt worden.

Bei den Nominierungen zur Fortbildung, unter anderem im ... zur EPEP-Schulung, die wesentlich für sie als Stellvertreterin gewesen wäre, sei sie durch den Leiter des AB X, ... nicht berücksichtigt und nicht einmal gefragt worden. Es sei von dem interimistischen Gruppenführer ihre Kollegin B nominiert worden, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt noch keine Führungsfunktion gehabt habe. Sie (A) habe das als Missachtung ihrer Funktion und Person und als bewusst schädigende Benachteiligung empfunden.

B habe schon zu diesem Zeitpunkt mit dem interimistischen Gruppenführer ihre jahrelange, mit der Gruppe vorweg abgesprochene Dienstplanung in Frage zu stellen. Es sei offensichtlich, dass sie indirekt durch die Duldung des interimistischen Gruppenführers bereits die Rolle der Gruppenführerin immer mehr an sich gezogen habe und es habe den Eindruck erweckt, dass der interimistische Gruppenführer als ihr (B) Sprachrohr vorgeschoben worden sei. Dieser Konflikt sei den Vorgesetzten bekannt gewesen und es sei trotzdem nichts unternommen worden. Der Leiter des AB X habe ihr Monate später erklärt, dass er absichtlich nicht geantwortet hätte. Dadurch habe er wissentlich die angespannte Stimmung befeuert, anstatt zu kalmieren und schlichtend als Vorgesetzter einzugreifen. Sein Anteil an Führungsverantwortung habe sich darin erschöpft ihr bei diesem Gespräch naheulegen, die Gruppe zu verlassen, wegen der mittlerweile erfolgten Ernennung der neuen Gruppenführerin (B), den Spannungen mit ihr, den negativen Auswirkungen in der Gruppe und der von ihr (A) ausgehenden Gefahr für die neuen Mitarbeiter*innen. Sie habe dies als Ausgrenzungs- und als Mobbingverhalten empfunden und trotz ihrer (A) Bemühungen habe es keine Reaktion von dem interimistischen Gruppenführer noch von der selbsternannten Gruppenführerin B gegeben und keine Veränderung bzw. Verbesserung für ihre Situation bewirkt. Durch das Nichtkommunizieren des interimistischen Gruppenführers mit ihr und dem Nichtwahrnehmen seiner ihm obliegenden Führungsverantwortung und Fürsorgepflicht ihr gegenüber sei die Stimmung belastender und feindseliger für sie geworden und dies habe sich insgesamt negativ auf ihren körperlichen und psychischen Zustand ausgewirkt. Letztlich sei auch die Ablehnung in der Gruppe ihm (interimistischer Gruppenführer) gegenüber deutlicher geworden und er

habe dann kundgetan, dass er sich nicht für den Posten des Gruppenführers bewerben werde. Der interimistische Gruppenführer habe allerdings die Bewerbung von B unterstützt bzw. befürwortet. Es sei der Eindruck entstanden, dass es so längst abgesprochen worden sei und B gezielt und schon lange vorher für diese Planstelle vorgesehen worden sei, um ihre (A) Bestellung auf diese Leitungsfunktion zu verhindern.

Als B ... in den AB X gekommen sei, sei kommuniziert worden, dass jemand kommen werde, der/die sich alle Abteilungen ansehen werde und dann aussuchen könne. B sei von der ... (...) gekommen und sei weiter über die ... (...) das Bildungszentrum (BZS) X, zum LKA (AB X) gekommen. Im LKA habe sie offensichtlich die Möglichkeit gehabt im LKA zu „gustieren“, wo sie zukünftig arbeiten möchte. B sei mit einer E2a/... Bewertung vom BZS-X gekommen.

B habe keinerlei Vorkenntnisse von den Kernaufgaben des ... gehabt und sie habe alleine kaum Akten bearbeiten können und sei Unterstützung und Einschulung von Mitarbeiter*innen angewiesen gewesen. Sie habe aus ihren bisherigen speziellen Tätigkeiten (EGS, BZS) für den Spezialbereich X keine nutzbaren praktischen Erfahrungen mitgebracht.

B sei von dem interimistischen Gruppenführer in die Führungstätigkeit der Gruppe eingebunden und von ihm merkbar forciert worden, während sie (A) mit diesen Tätigkeiten nicht mehr betraut worden sei.

Bewerbungsgespräch mit dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes:

„Bei meinem 1. Bewerbungsgespräch beim Leiter des LKA-Assistenzdienstes (...) äußerte er sinngemäß: „Ich bin von deiner Bewerbungsabsicht überrascht und habe nicht damit gerechnet, freue mich aber darüber. Du erfüllst alle Voraussetzungen. Warum hast du dich nicht schon damals für den Stellvertreter beworben? Das macht es jetzt echt schwer so ein Sprung vom Bezirksinspektor zum Chefinspektor. Die B hat ... Erfahrung und war beim Aufbau der ... dabei, das ist ein wesentliches Kriterium und sie hat mehr Chargenjahre. B ist schon so gut wie fix. ... (...) vertraut mir und ich muss letztlich die beste Entscheidung treffen. Die fällt sicher nicht leicht und ich habe da auch nicht viel Handlungsspielraum. Es werden wohl die Chargenjahre entscheidend sein.“

Bewerbungsgespräch mit dem Leiter des AB X:

„Am ..., wenige Tage nach dem Gespräch bei dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes, hatte ich meinen Gesprächstermin beim Leiter des AB X, meinen Vorgesetzten (und Mitglied des Dienststellenausschusses; FCG) ..., um ihn von meiner Bewerbung und meinen Beweggründen zu informieren. Seine Äußerung war sinngemäß folgende (Auszug aus meinem Email vom ... an den Leiter des LKA-Assistenzdienstes und den Leiter des AB X): „Sabine, du weißt schon, dass es eigentlich schon entschieden ist. Von oben und die ganze LPD steht dahinter. Da wird sich nichts mehr ändern! Da hast keine Chance. Ihre (B) Chargenjahre reichen dafür aus.“ (Anmerk.: das in noch offener Bewerbungsfrist!!!).“

Außer der von ihr (A) angestrebten Gespräche, vor ihrer offiziellen Bewerbung, habe es keine weiteren Gespräche mit ihr gegeben im Zuge des Bewerbungsverfahrens. Niemand habe Interesse gehabt und sie zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen, wie es sonst wohl üblich sei und gefordert werde. Diese Geringschätzung ihrer Person spiegle sich unter anderem auch in ihren unbeantworteten Anfragen und Gesuchen an ihre Vorgesetzten wider.

Obwohl sie (A) seit Jahren fixer und verlässlicher Bestandteil der ...gruppe, fachlich anerkannt (nach innen und außen) sei und bestens vernetzt sei, sei sie beim beruflichen Aufstieg benachteiligt worden. Sie sei in ihrem beruflichen Fortkommen von ihren Vorgesetzten grob fahrlässig benachteiligt und dadurch geschädigt und ausgegrenzt worden, indem ihr Informationen vorenthalten worden seien und ihre ihr übertragene stellvertretende Führungsverantwortung nicht ausreichend berücksichtigt worden sei.

Im Gegensatz dazu sei B von den Vorgesetzten und Zwischenvorgesetzten ungerechterweise bevorzugt und gefördert worden (z.B. bei der Vergabe von wichtigen Schulungstools ePEP). Auf ihre (A) mehrmaligen Ersuchen um Klärung und Unterstützung habe sie von ihren Vorgesetzten keine Rückmeldung bekommen und sie sei von ihrer Mitbewerberin aufmerksam gemacht worden, dass sie die Gruppe zu verlassen habe, wenn sie (B) zur Gruppenführerin bestellt werde. Insgesamt seien während der gesamten Zeit ihre (A) Hilferufe und ihre Verzweiflung nicht erhört und ernst genommen worden und ihr Gesundheitszustand habe sich aufgrund dieser für sie belastenden Situation verschlechtert und sie habe (fach-)ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen müssen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag, darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Der Leiter des LKA-Assistenzdienstes halte im Einvernehmen mit dem Leiter des Assistenzbereiches X und den ehemaligen interimistischen Gruppenführer der Gruppe X den begründeten Vorschlag zur Neubesetzung der Funktion eines/r Gruppenführer/in im LKA, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X, vollinhaltlich aufrecht. Darüber hinaus sei B die Beamtin mit der längeren E2b-Dienstzeit mit der weitaus längeren E2a-Dienstzeit und mit der weitaus längeren Führungsfunktionsdienstzeit. Die von A vorgebrachten Argumente, die den Eindruck der Missachtung des § 43a BDG - Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot) hervorrufen hätten können, seien bereits der LPD X, Personalabteilung durch den Leiter des LKA für X, angezeigt worden, Sachverhaltsdarstellungen an diese übermittelt bzw. die Aufträge der Personalabteilung umgesetzt worden. Darüber hinaus sei auch der Verdacht auf Mobbing durch A nach einem Bericht durch den Leiter des AB X der Personalabteilung mitgeteilt worden. Dabei würden sich insgesamt ... Mitarbei-

ter*innen über den nicht achtungsvollen Umgang von A diesen ... Personen gegenüber äußern (Die Auszüge aus den Gedächtnisprotokollen der ... Mitarbeiter*innen werden an dieser Stelle nicht wiedergegeben).

Von der Personalabteilung sei letztendlich kein sachlicher Grund zur weiteren Verfolgung bzw. Anzeigenerstattung an die Disziplinarkommission gefunden worden. A sei in weiterer Folge über Ersuchen des Dienststellenausschusses Antrag auf Beratung gem. § 10/4 B-PVG) bei den LKA-Assistenzdiensten und im Einvernehmen mit dem Leiter des LKA für X von der Gruppe X der Gruppe Y zugewiesen worden.

Der Leiter des Assistenzbereiches X habe dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes gegenüber mitgeteilt, dass die, im Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission von A, erhobenen Vorwürfe gegen seine Person als unmittelbarer Vorgesetzter, nicht der Wahrheit entsprechen und einer Fehlinterpretation zu Grunde liegen würden. Der interimistische Gruppenführer habe mitgeteilt, dass dienstliche Vorhaben von A obligatorisch „schlecht geredet“ und nur mit Widerwillen, zumeist lautstark zur Kenntnis genommen worden seien. Ausdrücke, wie: „Du agierst wie ein Diktator, du Schwammer!“ oder ähnliches seien in solchen Situationen keine Seltenheit gewesen. Der interimistische Gruppenführer habe auch darüber berichtet, dass A Probleme mit den hierarchischen Strukturen gehabt habe, so sei sowohl ihre Standesänderung als auch ihre Namensänderung an ihm vorbei und nicht im vorgesehenen Dienstweg weitergegeben worden.

Der Stellungnahme des Dienstgebers waren die Interessentensuche; die Bewerbung samt Laufbahndatenblatt von A; die Bewerbung samt Laufbahndatenblatt von B; die Stellungnahme des AB X Leiters; die Stellungnahme des Dienststellenleiters und der LKA Besetzungsvorschlag für LKA Assistenzdienst AB X, Gruppe X angeschlossen.

Laut Interessentensuche haben die Bewerber/innen für die dauernde Betrauung mit der bezeichneten Funktion folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a inklusive Dienstprüfung.
- Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen.
- Führungskräfteseminar.
- mindestens zweijährige Praxis auf einer Polizeidienststelle (auch in Verwendung als E2b).
- eine unbeanstandete dienstliche Laufbahn bzw. keine wesentlichen schuldhaften Dienstpflichtverletzungen, die eine Funktionserfüllung in dieser dienstlichen Stellung behindern würden.

Auf diesem Arbeitsplatz sind insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Vertretung des AB-Leiters in dessen Abwesenheit.
- Aktenzuweisung an die Mitarbeiter.
- Erstellung des Dienstplanes inklusive Aufteilung allfälliger Nebendienste.
- Führung und Administration der EDD und des ePEP inklusive der täglichen Standeskontrolle.
- Meldung allfälliger Missstände.
- Führung von Gruppenamtshandlungen, sofern diese nicht durch den AB Leiter oder durch die Leitung des LKA-AD (E1) erfolgen.
- Mitwirkung bei größeren Amtshandlungen, Unterstützung des AB Leiters bei der Führung solcher Amtshandlungen.
- Kontrolle und Abzeichnung von Akten und deren diesbezügliche Administration im PAD.
- Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Dienstbesprechungen. Öffentlichkeitsarbeit in entsprechenden Anlassfällen.
- Unterstützung des Fachbereichsleiters bei der kriminalpolizeilichen Medienarbeit in Zusammenarbeit mit dem Büro für Öffentlichkeitsarbeit.
- Teilnahme an diversen Arbeits- und Steuerungsgruppen.
- Verantwortung für die Erstellung der Statistiken/Analysen in der Gruppe. Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter bei der Erledigung von schwierigen Arbeitsabläufen.

Fachspezifische Aufgaben:

- Durchführung und Mitwirkung an der Koordination der Erstellung von Statistiken für das LKA-AD.
- Koordination und Durchführung der allgemeinen Beratung sowie von
- Durchführung von Vorträgen im Hinblick auf ... und ...
- Beobachtung nationaler und internationaler Erfahrungen.
- Erstellung von Broschüren, Videofilmen und Powerpoint-Präsentationen.
- Durchführung von Schulungen im Rahmen der Fachausbildung (FAB) - Kriminaldienst.
- Mitwirkung an der Koordination und Durchführung der Aus- und Fortbildungen der Präventionsbediensteten.
- Mitwirkung an der Koordination und Durchführung der berufsbegleitenden Fortbildung für die Assistenzbereichsleiter in den SPKs.

Mit diesem Arbeitsplatz sind folgende Anforderungen verbunden:

- Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

- Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst als Sachbearbeiter
- Übergreifendes Fachwissen und spezielle Kenntnisse in Angelegenheiten des Exekutivdienstes mit kriminalpolizeilichem Bezug — insbesondere der materiellen und formellen Gesetzmaterien des öffentlichen Rechts (Strafrecht samt Nebengesetzen und Strafprozessrecht, Verfassungs- und Sicherheitspolizeigesetz, diverse Nebengesetze, des privaten Rechts (ABGB, ZPO), des Dienstrechts, der bezughabenden Verfahrensbestimmungen, des Personalvertretungsrechts.
- Darüber hinaus sind sehr gute Kenntnisse jener Vorschriften unverzichtbar, die kriminalpolizeiliches Handeln/Einschreiten zudem bestimmen, wie Waffengebrauchsgesetz Einsatzmittellehre und udgl.
- erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes

Im Laufbahndatenblatt von A ist angeführt, dass sie ... geboren, ... in den Exekutivdienst eingetreten ist und bis ... die Grundausbildung E2c absolviert hat. Im Anschluss war sie bis ... eingeteilte Beamtin im SPK ... Von ... bis ... absolvierte sie den Grundausbildungslehrgang E2a. Von ... bis ... ist sie im LKA ... tätig gewesen. Seit ... ist sie qualifizierte Sachbearbeiterin im LKA – AB X. Seit ... ist sie Gruppenführerin Stellvertreterin im AB X Gruppe X.

Im Laufbahndatenblatt von B ist angeführt, dass sie ... geboren, ... in den Exekutivdienst eingetreten ist und bis ... die Grundausbildung E2c absolviert hat. Im Anschluss war sie bis ... auf der Polizeiinspektion (PI) ... als eingeteilte Beamtin. Von ... bis ... war sie im BMI der Gruppe ... Im ... war sie auf der PI ... Im Anschluss bis ... im ... Von ... bis ... war sie dem BMI in der Generaldirektion für ... dienstzugeteilt. Von ... bis ... absolvierte sie den Grundausbildungslehrgang E2a/Kriminaldienst. Von ... bis ... war sie in der Abteilung ..., Speziales Sachbearbeiterin. Im Anschluss bis ... in der Abt. ..., Ref... Von ... bis ... war sie Hauptsachbearbeiterin im Büro des Leiters des Landeskriminalamtes. Von ... bis ... war sie bei der LPD X Hauptsachbearbeiterin in der ... Von ... bis ... war sie Kommandantin im LKA ... Von ... bis ... war sie Abteilungsleiterin im AB ... des LKA. Von ... bis ... war B im BMI ...- BZS X, hauptamtliche Lehrerin. Von ... bis dato ist sie der LPD-X LKA Assistenzdienst AB X dienstzugeteilt.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin und ihre Vertrauensperson ..., als Dienstgebervertreter ... (Dienstgebervertreter der

LPD X), ... (Leiter des LKA-Assistenzdienstes), ... (Leiter des AB X) und ... (damaliger interimistischer Gruppenführer) sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Gruppenführer/in des LKA, Assistenzdienst, AB LKA X - ..., Gruppe X“ des LKA X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein und welche Weltanschauung sie habe, führte A Folgendes aus:

Sie gehöre keiner Partei an, es sei aber bekannt, dass sie eher der SPÖ zugehörig sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Weltanschauung B habe, antwortete A, der Leiter des AB X habe zu ihr gesagt, dass sie nicht glauben solle, dass die Besetzung politisch motiviert gewesen sei oder aufgrund seiner langjährigen Freundschaft zu B erfolgt sei. Sie (A) habe jedoch nicht danach gefragt und zuvor nicht angenommen, dass hier ein Zusammenhang bestehe. Ihr politisches Interesse sei nicht sehr groß.

Auf die Frage, ob B einer Partei nahestehe oder es Gerüchte darüber gebe, antwortete A, sie würde B der ÖVP zuordnen. Aufgrund von Gesprächen, auch über berufliche Dinge, beispielsweise mit dem damals interimistischen Gruppenführer, der auch der SPÖ zugeordnet werde, sei klar gewesen, dass sie (A) nicht „schwarz“ oder „blau“ sei.

Die Frage, ob sie glaube, dass ihre Zuordnung zur SPÖ beziehungsweise Bs Zuordnung zur ÖVP für die Besetzung ausschlaggebend gewesen sei, bejahte A. Die Dinge, die bereits vor der Ausschreibung und bei ihrem Bewerbungsgespräch passiert seien, würden darauf hindeuten.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass die Besetzung mit der politischen Zuordnung zusammenhänge, obwohl damalige interimistische Gruppenführer auch der SPÖ zugeordnet werde, antwortete A, es sei bei ihnen üblich, dass der interimistische Gruppenführer und bisheriger Stellvertreter der nächste Gruppenführer werde, deswegen habe es zum damaligen Zeitpunkt keine anderen Bewerber gegeben. Die ÖVP-Nähe und Freundschaft habe zwischen B, dem Leiter des AB X und dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes bestanden.

Auf die Frage, warum sie sich besser geeignet fühle als B antwortete A, weil sie vorübergehend stellvertretende Gruppenführerin gewesen sei und aufgrund ihrer in den Bereich gut zu integrierenden Ausbildungen. Diese Ausbildungen hätten immer eine Voraussetzung dargestellt, um überhaupt in die Gruppe zu kommen. Bisher habe jeder Gruppenführer und Stellvertreter eine Zusatzausbildung bekommen. Es sei bekannt, dass sich der Aufgabenbereich der Gruppe X wesentlich von anderen unterscheide, explizit im Umgang mit ... und ... Niemand sei im X tätig ohne die Absolvierung besonderer Schulungen.

Auf Nachfrage antwortete A, sie habe alle internen und externen Schulungen absolviert. B habe überhaupt keine Schulungen absolviert und noch nie in dem Gebiet gearbeitet. Ihr sei bereits im Vorfeld gesagt worden, dass sie sich gar nicht bewerben brauche, weil Bs Chargenjahre zählen würden.

Auf die Frage, wie viele Personen in der Gruppe tätig seien, antwortete A, ...

Auf die Frage nach dem Bewerbungsgespräch, antwortete A dass sie zuerst nicht vorgehabt habe sich zu bewerben, da sie geglaubt habe, der damalige interimistische Gruppenführer werde Gruppenführer, aber im ... habe er ihr mitgeteilt, dass er sich nicht bewerben werde. Die Gruppe habe sie direkt darauf angesprochen, dass sie sich bewerben solle, weil es gut laufe und nie besser gewesen sei. Sie habe daraufhin dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes ihre Absicht sich zu bewerben mitgeteilt und er sei sehr erfreut gewesen, da sie alle Voraussetzungen erfülle und über Zusatzausbildungen und große Expertise im Bereich X verfüge. Er habe ihr jedoch auch zu verstehen gegeben, dass die Situation schwierig sei und sie gefragt, warum sie sich nicht bereits auf die Planstelle der stellvertretenden Gruppenführung beworben habe, denn jetzt bestehe nicht viel Handlungsspielraum.

Auf die Frage, wann die Stellvertretung ausgeschrieben gewesen sei, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes vor ... Jahren.

A führte weiter aus, dass der Leiter des LKA-Assistenzdienstes dann gemeint habe, dass er über ihre Bewerbung nachdenken werde. Der Leiter des AB X habe ihr in einem Gespräch vor der Bewerbung eindeutig vermittelt, dass sie sich nicht zu bewerben brauche und keine Chance habe, weil B einen Versorgungsplatz brauche, da sie die Stelle in der ... bis ... verlassen müsse und darüber hinaus nicht der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, sondern er (Leiter des AB X) die Entscheidung zur Besetzung treffe. Sie habe dies alles gleich verschriftlicht, weil sonst glaube das ja niemand.

Auf die Frage, wo sie jetzt tätig sei, antwortete A, dass sie sich im Pensionsverfahren befinde.

Auf die Frage an die Dienstgebervertreter, warum B besser geeignet gewesen sei als A, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, dass die Weltanschauung keine Rolle gespielt habe. Die Bestellung habe sich auf den Besetzungsvorschlag des Leiters des LKA-Assistenzdienstes (...) und des Leiters des Assistenzbereiches X (...) gestützt. Nach Überprüfung durch die Personalabteilung der LPD X hätten auch der Leiter des Geschäftsbereiches A und der ... dem Besetzungsvorschlag zugestimmt. B sei besser geeignet gewesen, da sie die Ausschreibungskriterien fast zu 100 Prozent erfüllt habe.

Der Leiter des LKA-Assistenzdienstes replizierte, er habe sich dem Besetzungsvorschlag des Leiters des AB X vollinhaltlich angeschlossen. Es habe weder parteipolitische noch andere Interventionen gegeben, daher verbiete er sich diese Unterstellungen.

In weiterer Folge las der Leiter des LKA-Assistenzdienstes aus seinem Besetzungsvorschlag vor:

„B weist gegenüber von A eine bei weitem höhere Praxiserfahrung bei der Polizei auf. Insbesondere in den Bereichen der Führungs- und Leitungserfahrung, im Bereich der Organisationsentwicklung und im Bereich der Personalentwicklung muss B eindeutig A vorgereicht werden. B weist darüber hinaus eine ca. ... Jahre längere Erfahrung als E2a-Beamtin auf und war in diesem Zeitraum mit hohen E2a-Führungsfunktionen betraut. Alleine als Leiterin der ..., AB... im LKA-Assistenzdienste, war sie für ca. ...-... Mitarbeiter*innen verantwortlich. Die in diesem Zeitraum erwirkten Erfolge und das Auftreten der ... sprechen eine eindeutige und klare Sprache. Als Lehrerin in der ... bzw. BZS-X unterrichtete B die Gegenstände ... und ..., aber auch ... Weiters referierte sie in zahlreichen Seminaren zum Thema „...“ gemeinsam mit Vortragenden der ..., den ... sowie der ... Zusätzlich absolvierte sie eine Einschulung in das wissenschaftliche Programm „...“, dessen Inhalte im direkten Zusammenhang mit dem vom Fachbereich X zu bearbeitenden Projekt „...“ stehen. B und A hätten Ausbildungen über das entsprechende Maß hinaus absolviert. A sei ..., ..., ... und seit B habe den Masterstudienlehrgang „...“ an der FH ... absolviert. In den Bereichen „...“, „...“ und „...“ sei B eindeutig besser gewesen als A.“

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, warum B in diesen Bereichen besser gewesen sei, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, dass B über das normale Maß hinaus Ausdauer, Durchhaltevermögen, Eigenverantwortung, Entscheidungswilligkeit, Entscheidungsfähigkeit, hohe Verantwortungsbereitschaft, selbstständiges Arbeiten, hohe Belastbarkeit und zielorientiertes Handeln auszeichnen würden.

Auf die Frage, was B auszeichne, entgegnete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, dass A durchaus auch die Fähigkeiten besitze sei klar, aber über das normale Maß hinaus würden B diese Dinge auszeichnen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wo B dies unter Beweis gestellt habe, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, in ihren ehemaligen Funktionen. B habe eine Organisation mit ...-... Personen aufgebaut und habe diese geführt und geleitet. Sie sei operativ und methodisch tätig gewesen. B habe das toll gemacht und sei über Jahre hinweg belobigt worden. Sie habe sich in der Schule eingebracht und sei motiviert gewesen. Der Besetzungsakt sei auch vom Zentralausschuss im BMI geprüft und bewertet worden. ...-... Personen müssten mal geführt werden und hierbei gehe es nicht um eine Fach- sondern um eine Führungskarriere.

Auf die Frage, inwiefern berücksichtigt worden sei, dass A bereits seit ... in der Gruppe X tätig gewesen sei und sämtliche Schulungen absolviert habe, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, dass die Fachkompetenz ein einzelner Punkt sei, der vielleicht A zuzuschreiben sei, aber X werde in den Anforderungen nicht erwähnt.

Die wiederholte Frage, ob die Fachkompetenz berücksichtigt worden sei, bejahte der Dienstgebervertreter der LPD X. Die Kompetenz von A sei offenbar langjähriger gewesen als jene von B dennoch habe das nichts daran geändert, dass alle anderen Ausschreibungskriterien von A nicht im gleichen Ausmaß erfüllt worden seien wie von B.

Auf die Frage, ob B zum Zeitpunkt der Bewerbung schon fachspezifische Schulungen betreffend X absolviert habe, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes B habe Kommunikation- und Konfliktmanagement unterrichtet und das wissenschaftliche Programm „...“, dessen Inhalte im direkten Zusammenhang mit dem Projekt „...“ (...) stehen würden, absolviert. Das sei alles in der Stellungnahme ausgeführt worden und es würden nicht nur Ausbildungen, sondern auch Führungskraft gebraucht. Die Fachexpertise sei zwar wichtig, aber insbesondere auch die Führungsexpertise. Die Gruppe habe nicht nur aus ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestanden, denn die Gruppenführerin führe auch ...beamtinnen und ...beamte in der PI, welche für „...“ ausgebildet seien. Diese Beamtinnen und Beamten gehören entsprechend betreut und geführt. Klar sei auch, dass B als Lehrerin vor entsprechend vielen Personen vorgetragen habe und dies sehr gut gekannt und gekonnt habe.

Auf die Frage, warum im ... nicht B, sondern A, interimistisch mit der Gruppenführung betraut worden sei, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, dass es niemand anderen gegeben habe. ... sei krankheitsbedingt in Pension gegangen und daneben habe es nur den damaligen interimistischen Gruppenführer und A in E2a gegeben, denn ... sei erst seit sehr kurzer Zeit in der Gruppe gewesen und eine weitere Kollegin habe gerade die E2a Grundausbildung gemacht.

Die Frage, ob B zu diesem Zeitpunkt bereits in der Gruppe X tätig gewesen sei, verneinte der Leiter des LKA-Assistenzdienstes.

Die Frage, ob nicht absehbar gewesen sei, dass B in die Gruppe X wechseln werde, verneinte der Leiter des LKA-Assistenzdienstes. B habe eine Planstelle im Schulbereich gehabt und sei dem AB X nur dienstzugeteilt gewesen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, was er zu dem Vorwurf, nämlich, dass B einen Versorgungsplatz gebraucht habe, da sie die Stelle in der ... habe verlassen müssen, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, dass das nicht stimme.

Auf die Frage, auf wessen Initiative die Zuteilung zum AB X erfolgt sei, denn immerhin habe B eine hohe E2a/... Bewertung innegehabt, antwortete der Leiter des LKA-Assistenzdienstes, die LPD X habe B über den Leiter des LKA dem AB X zugewiesen.

Auf Nachfrage antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, dass er nicht wisse warum, aber ohne das Einverständnis von B sei das nicht abgelaufen. Wahrscheinlich sei dies auf Initiative von B selbst erfolgt.

Auf Vorhalt des Senatsmitgliedes, dass in der Beurteilung immer nur die Vorzüge von B herausgestrichen worden seien, aber kein Vergleich vorgenommen worden und nicht aufgezeigt worden sei was A gefehlt habe, antwortete der Leiter des AB X, dass anhand des Laufbahndatenblattes eindeutig erkennbar gewesen sei, dass B um einiges mehr an Führungserfahrung habe, als A.

B habe aber davor schon die entsprechende Führungserfahrung gehabt und es gehe bei der gegenständlichen Planstelle um eine Führungsposition, weswegen sich auch Personen hätten bewerben können, wenn sie noch keine Erfahrungen im Bereich X hätten. Dementsprechend müsse bei den Beurteilungen auch alles berücksichtigt werden. Darüber wie A ihn hier hinstelle sei er persönlich schwerstens betroffen. Er sei eines der ... Mitglieder im Dienststellenausschuss (DA) und zuständig für das LKA Assistenzdienste. Natürlich werde der DA befasst, wenn es um Führungspositionen gehe. Die Aussage von A, dass die Besetzung parteipolitisch motiviert gewesen sei, sei einfach unwahr, an den Haaren herbeigezogen und ärgerere ihn maßlos. Im DA werde immer nach logischen und verständlichen Kriterien entschieden. Er habe gar nicht gewusst, dass A sich der FSG zugehörig fühle und es interessiere ihn auch nicht. Er sei FCG Vertreter, aber auch der Vertreter der FSG habe sich eindeutig gegen A und für B ausgesprochen. Die Entscheidung sei einstimmig und nicht parteipolitisch gewesen, da sei immer so gewesen und werde auch immer so sein.

Zu der Behauptung von A im Antrag, dass er gemeinsam mit B das Studium absolviert habe, sagte der Leiter des AB X, dass B dieses externe Studium Jahre nach ihm absolviert habe und dies nur ein Zufall sei. Alles was A in ihrem Antrag geschrieben habe, sei an den Haaren herbeigezogen, komplett konstruiert und jede Aussage falsch dargestellt worden. Zu dem Gespräch im ... sei A, auf sein Anraten, mit einer Vertrauensperson erschienen. Nach dem Gespräch habe A ihm in einem Mail vorgeworfen, dass ja alles schon entschieden sei und die eh die ganze LPD dahinterstehe. Diese Aussage sei nachweislich nicht wahr. Er habe absolut ehrlich, aber stilvoll, zu ihr sein wollen, deswegen habe er ihr mitgeteilt, dass es sein könne, dass B vorgezogen werde, weil sie aufgrund ihrer Tätigkeiten einen sehr guten Eindruck in der LPD hinterlassen habe. Hinsichtlich der Laufbahn habe B eindeutige Vorteile gehabt und er habe A vorsichtig vorwarnen wollen, dass sie gegen B wahrscheinlich keine Chance haben werde. A habe dies absolut boshaft umgedreht und von ihm verlangt, dass er ihr sage, welche Führungskräfte das gesagt hätten. Er habe ihr in einem E-Mail geantwortet, dass er ihre

Beweggründe für das E-Mail zwar verstehe, sie seine Aussagen jedoch situationsbedingt falsch interpretiert habe. Er habe ihr angeboten die Angelegenheit nochmals zu besprechen, in ihren Augen habe ein Folgegespräch jedoch wenig Sinn gemacht. A interpretiere einfach alles falsch und drehe alles um, aber er wisse nicht, ob vorsätzlich oder aufgrund einer verzerrten Wahrnehmung. Er habe dann in der Gruppe X die „Stimmungslage eingeholt“ und das Ergebnis sei gewesen, dass A null Unterstützung in der Gruppe habe. Die Gedächtnisprotokolle einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien erschreckend gewesen. A habe sich sämtlichen Mitgliedern der Gruppe gegenüber absolut aggressiv und empathielos verhalten. Teilweise hätten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davor gefürchtet Dienst mit A zu machen. Die Fähigkeit zur Führung sei mit so einem Verhalten absolut nicht gegeben. Als am ... die Entscheidung zugunsten B gefallen sei, habe er A im Beisein eines Zeugen mitgeteilt, dass innerhalb der Gruppe eine ganz schlechte Stimmung ihr gegenüber herrsche und sich jeder vor ihr fürchte und ihr nicht vertraue. Die Arbeit im Bereich X sei schon sehr belastend und tätige A beleidigende Aussagen und bringe Kolleginnen zu Weinausbrüchen. Eine weitere Tätigkeit von A habe in der Gruppe sei daher mit Schwierigkeiten verbunden gewesen, weswegen er bei der Gruppenführerbesprechen gefragt habe, ob es für A eine Change in einer anderen Gruppe gebe. Die Stimmung sei zwar nicht gut gewesen, aber eine Gruppenführerin habe gemeint, A könne eventuell in ihre Gruppe, aber dass es mit der aggressiven Art von A schwierig sei. A habe somit noch eine Chance erhalten, aber auch das sei von ihr negativ und gegen ihn ausgelegt worden. Er könne es nicht gebrauchen, dass eine Gruppe nicht ordentlich arbeiten könne, weil eine Person pausenlos schlechte Stimmung verbreite, schimpfe, beleidige und aggressiv sei. Er sei seit ... in der ... und habe so etwas noch nicht erlebt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es betreffend dieser Vorwürfe Gespräche mit A, vielleicht auch im Beisein der Personalabteilung ein Gespräch inklusive Protokoll, gegeben habe, antwortete der Leiter des AB, im ..., nach Bekanntgabe der Vorfälle durch die Gruppenmitglieder, habe er mit A ein Gespräch geführt.

Die Vorsitzende könne nicht nachvollziehen, warum erst im ... ein Gespräch geführt worden sei, wenn das Verhalten von A derart negativ gewesen sei.

Der Leiter des AB X entgegnete, dass davor kein Gespräch zustande gekommen sei.

Die Vorsitzende fragte, ob es bereits vor ... Probleme mit dem Verhalten von A gegeben habe und der Leiter des AB X antwortete, dass es Schwierigkeiten gegeben habe, diese ihm aber nicht so intensiv mitgeteilt worden seien. Damals habe sich seine Vorgesetzte um die Gruppen ... gekümmert. Erst als diese in den Ruhestand gegangen sei, sei er näher mit der Sache befasst worden. Im Zuge der Bewerbung habe er dann die Unruhen mitbekommen. Die Frage, ob es dazu schriftliche Dokumentationen gebe, verneinte der Leiter des AB X.

Der Dienstgebervertreter der LPD X merkte an, dass es die Gedächtnisprotokolle der Gruppenmitglieder gebe und die Vorsitzende entgegnete, sie frage nach der Zeit - während Bewerbungszeitraum oder danach.

Der Leiter des AB X erklärte, dass versucht worden sei ohne Zwangsmaßnahmen eine Lösung herbei zu führen. Auch die damalige Gruppenführerin ... habe unter der Situation sehr gelitten, dies aber nicht kommuniziert. Es sei nicht der Stil des Assistenzbereiches, dauernd Disziplinaranzeigen zu schreiben, weil die Tätigkeit ohnehin schon sehr belastend sei.

Die Vorsitzende kritisierte, dass der Leiter des AB X zuvor angemerkt habe, dass A aufgrund ihres Verhaltens nie und nimmer hätte Gruppenführerin werden können. Unter diesen Umständen wäre es gut gewesen, derartige Probleme vorher zu dokumentieren.

A replizierte zu den Ausführungen der Dienstgebervertreter Folgendes:

Nach dem Gespräch mit dem Leiter des AB X und dem Ausschluss aus der Gruppe habe sie um ein persönliches Gespräch mit dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes angesucht, woraufhin ihr von seiner Sekretärin mitgeteilt worden sei, dass es aufgrund von Corona länger keine Gespräche geben werde. Beim Bewerbungsgespräch mit dem Leiter des AB X am ... seien keine Vertrauensperson anwesend gewesen und der Leiter des AB X habe ihr gesagt, dass sie sich gar nicht bewerben brauche, weil sie keine Chance habe und die Besetzung bereits von „ganz oben“ beschlossen worden sei.

A führte weiter aus, dass der damalige interimistische Gruppenführer, als er dem Leiter des AB X mitgeteilt habe, dass er sich nicht um die Gruppenführung bewerbe, gemeint habe, dass er „nicht mit ihr könne“. Das sei überraschend gewesen, denn bisher sei sie gut mit dem damaligen interimistischen Gruppenführer ausgekommen. B sei ... ins AB X gekommen, um laut eigener Aussage, alle Stationen „durchzumachen“ und zu schauen, wo sie arbeiten wolle. B habe den X im Vorhinein ausgeschlossen, da sie das nicht interessiere und sie keinen Bezug dazu hätte. Auch sei bekannt gewesen, dass B mit ... ihren Posten in der ... und damit die E2a/... Einstufung verliere. B habe ihr auch den Grund genannt, diesen wolle sie (A) hier aber nicht nennen. B habe zu ihr gesagt, dass das jetzt einfach ihr Pech sei (jenes der A), dass sie (B) den „...er“ brauche und dass, wenn sie (B) Gruppenführerin werde, sie (A) mit Sicherheit aus der Gruppe fliege.

Der Feststellung eines Senatsmitgliedes, dass es nicht zusammenpasse, dass B ihr (A) den Grund ihres Wegganges von der ... anvertraut habe, sie dann aber nicht in der Gruppe gewollt habe, stimmt A zu und sagte, als B in die Gruppe gekommen sei, habe sie in einem Gespräch mit A gemeint, dass sie, auch wenn die Gruppe sich gut verstehe, einfach „drüberfahre“. Die Gruppe habe sich irrsinnig ausgeschlossen gefühlt. Als der damalige interimistische Gruppenführer auf Urlaub gewesen sei habe sie (A) versucht B in die Gruppe zu integ-

rieren. Sie hätten drei Dienste gemeinsam gemacht und B habe sich wohlgefühlt. Am Montag drauf sei sie von B und dem damaligen interimistischen Gruppenführer zu einem Gespräch gebeten worden. B habe gesagt, dass sie während den drei Diensten mitbekommen habe, wie sie (A) mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgehe und dass sie (B) das nicht dulden werde und wenn sie (B) Gruppenführerin sei, sei sie (A) auf jeden Fall aus der Gruppe raus. A habe so etwas noch nie erlebt, sei fassungslos gewesen und habe bei dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes um Abhilfe ersucht. Eine Rückmeldung habe sie nie bekommen. Sie habe dann auch in ihrer Funktion als Stellvertreterin keine Antworten mehr bekommen und sei zu Besprechungen nicht mehr mitgenommen worden. B habe zukünftig, obwohl sie noch keine Führungsfunktion innegehabt habe, statt dem damaligen interimistischen Gruppenführer an Besprechungen teilgenommen. Gemeinsam mit der Gruppe habe sie für B die nötigen Unterlagen und Präsentationen vorbereitet und B habe dann den X bei der Fallkonferenz in der Direktion vertreten, obwohl immer noch sie (A) Stellvertreterin gewesen sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wann das gewesen sei, antwortete A, ... B habe sich sogar bei ihr dafür entschuldigt, dass sie gesagt habe, dass sie sie aus der Gruppe werfen werde, aber sie (B) habe so viel Schlechtes über sie (A) von dem damaligen interimistischen Gruppenführer gehört. Im ... sei diese Stimmung plötzlich wieder gekippt.

Nach Aufforderung der Vorsitzenden replizierte der GBB, dass er leider nichts zu dem Fall beitragen könne, da ihm die Vorwürfe und Unstimmigkeiten nicht bekannt gewesen seien. Zur Besetzung sagte der GBB dass er keinen großen Unterschied zwischen A und B sehe. Beide seien bereits sehr lange im LKA und in der E-Suche sei wiederum sehr wenig Spezifisches gefordert. A habe zwar ... Jahre im Bereich X Dienst versehen, dafür sei B längere Zeit in einem anderen Arbeitsbereich tätig gewesen. Beides sei in der Ausschreibung nicht gefordert. Fachübergreifendes Wissen hätten beide und persönliche Anforderungen oder Fähigkeiten seien in der Ausschreibung gar nicht enthalten. Aus diesen Gründen habe es seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen keine Einwände zur Planstellenbesetzung mit B gegeben und es sei keine negative Stellungnahme abgegeben worden.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Arbeitsgruppe in den Fall involviert gewesen sei, bejahte der GBB.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen, 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 demnach die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Zusammengefasst erachtet sich A aufgrund der Weltanschauung bei der Besetzung der Funktion „des/der Gruppenführer/in im LKA der LPD X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X“ diskriminiert, da sie der SPÖ und B der ÖVP zuordnen sei. Die ÖVP-Nähe und Freundschaft habe zwischen B, dem Leiter des AB X und dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes bestanden. Im Vergleich zu B sei sie bereits von ... bis ... interimistisch stellvertretende Gruppenführerin des LKA, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X gewesen und habe alle internen und externen Schulungen absolviert habe.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass diese die Ausschreibungskriterien fast zu 100 Prozent erfüllt habe. Die Bestellung habe sich auf den Besetzungsvorschlag des Leiters des LKA-Assistenzdienstes (...) und des Leiters des Assistenzbereiches X (...) gestützt. Die bessere Eignung von B sei damit begründet worden, dass sie eine bei weitem höhere Praxiserfahrung bei der Polizei aufweise, insbesondere in den Bereichen der Führungs- und Leitungserfahrung, im Bereich der Organisationsentwicklung und im Bereich der Personalentwicklung

B weise darüber hinaus eine ca. ... Jahre längere Erfahrung als E2a-Beamtin auf und sei in diesem Zeitraum mit hohen E2a-Führungsfunktionen betraut gewesen. Als Leiterin der ..., AB... im LKA-Assistenzdienste, sei sie für ca. ...-... Mitarbeiter*innen verantwortlich gewesen.

Nach Überprüfung durch die Personalabteilung der LPD X hätten auch der Leiter des Geschäftsbereiches A und der ... dem Besetzungsvorschlag zugestimmt.

Zur gegenständlichen Besetzung konnte auch der GBB nachvollziehbar ausführen, dass zwischen den Qualifikationen von A und B kein großer Unterschied bestanden habe, zumal in der InteressentInnensuche sehr wenig Spezifisches gefordert gewesen sei. Weder dass A ... Jahre im Bereich X Dienst versehen habe, noch, dass B einen längeren Zeitraum in einem anderen Arbeitsbereich tätig gewesen sei, sei ausschlaggebend für die Beurteilung auf Grundlage der Anforderungen des Arbeitsplatzes. Weiters seien persönliche Anforderungen oder Fähigkeiten in der InteressentInnensuche nicht enthalten gewesen. Aus diesen Gründen habe es seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen keine Einwände zur Planstellenbesetzung mit B gegeben.

Der Senat schließt aufgrund des gesamten Vorbringens, dass es massive Unstimmigkeiten im persönlichen Bereich zwischen A und dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes, dem Leiter des AB X und dem damaligen interimistischen Gruppenführer gegeben hat.

Ein Vergleich der Laufbahnen der beiden Bewerber ergibt Folgendes:

A ist ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten. Hingegen wurde B ... geboren und trat ... in den Exekutivdienst ein. Beim Bewerbungszeitpunkt war A ... Jahre alt und seit ... Jahren im Dienst und im Vergleich B ... Jahre alt und seit ... Jahren im Dienst.

A absolvierte ihre E2a Dienstprüfung ... und B absolvierte diese im Jahr ..., im Vergleich somit ... Jahre früher als die Antragstellerin.

A ist seit ... im LKA und seit ... dem AB X im LKA zugeteilt. Die Antragstellerin ist seit ... interimistisch mit der Funktion als stellvertretende Gruppenführerin im AB X – Gruppe X betraut. B war von ... bis ... Hauptsachbearbeiterin im Büro des Leiters des LKA und von ... bis ... bei der LPD X Hauptsachbearbeiterin in der ... Von ... bis ... war sie Kommandantin im LKA ... und von ... bis ... war sie Abteilungsleiterin im AB ... des LKA. Sie hat eine Organisation mit ...-... Personen aufgebaut und diese geführt und geleitet. Von ... bis ... war B im BMI BZS X, hauptamtliche Lehrerin. Von ... bis dato ist sie der LPD-X LKA Assistenzdienst AB X dienstzugeteilt.

Werden die letzten beruflichen Stationen der beiden Bewerberinnen betrachtet, ist ersichtlich, dass B im Vergleich zu A eine deutlich umfangreichere Führungs- und Leitungserfahrung vorweisen kann.

Beide Bewerberinnen haben an zahlreichen Fort- und Ausbildungen teilgenommen.

Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation für die zu besetzende Planstelle von B im Vergleich zu A ersichtlich.

Vom Senat war die Frage zu beantworten, ob A im Verfahren zur Besetzung der Funktion „des/der Gruppenführer/in im LKA der LPD X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

A begründete ihre Behauptung der Diskriminierung aufgrund ihrer Weltanschauung im Wesentlichen damit, dass sie der SPÖ und B der ÖVP zuordnen sei. Die ÖVP-Nähe und Freundschaft habe zwischen B, dem Leiter des AB X und dem Leiter des LKA-Assistenzdienstes bestanden.

Der Senat hält dazu fest, dass dieses Vorbringen nicht ausreicht, um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung glaubhaft zu machen.

Aufgrund der von der Dienstbehörde im Rahmen des Auswahlverfahrens festgestellten besseren Eignung von B konnte die LPD X sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat kam aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zur „Gruppenführerin im LKA der LPD X, Assistenzdienst, AB X, Gruppe X“ keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Ebenso liegt keine Diskriminierung von A bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 4 und Z 6 B-GIBG vor.

Wien, Mai 2023