

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungs-gesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ in der Landespolizeidirektion (LPD) X das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt bzw. sie aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ in der LPD X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar. Die Prüfung einer Altersdiskriminierung erübrigte sich daher.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A, eingebracht von der Gleichbehandlungsbeauftragten für ... des Bundesministeriums für Inneres (BMI), langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A habe sich gemäß der InteressentInnensuche der LPD X vom ... um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ beworben. Neben ihr haben sich drei (männliche) Bewerber für diese Planstelle beworben. Mit ... sei der Mitbewerber B mit der Funktion betraut worden. Er sei sowohl vom unmittelbaren Vorgesetzten als auch vom Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos (BP-Kommandant) X an erster Stelle gereiht worden mit der Begründung, er könne aufgrund der längeren Dienstzeit die längere Berufserfahrung aufweisen. B sei mit ... 1984 in den Exekutivdienst eingetreten, A mit ... 1992. Er sei 1992 und sie 1999 zur/zum dienstführenden

Beamtin/Beamten ernannt worden. Bei der Eignungsbeurteilung seien beide in sämtlichen anderen Bereichen als gleich geeignet befunden worden. Die LPD X habe dem Kommandanten des BPK X eine ergänzende Stellungnahme aufgetragen und darin sei B wieder mit derselben Begründung (längere Dienstzeit) an erster Stelle gereiht worden. Für die bessere Eignung des Mitbewerbers gebe es jedoch keine sachliche Argumentation, es sei vielmehr von einer Gleichwertigkeit zwischen der Bewerberin und dem Bewerber auszugehen gewesen. Daher sei A iSd § 11c B-GIBG vorrangig mit der Funktion zu betrauen gewesen, zumal im Bereich der LPD X der Frauenanteil von 50 % in der betreffenden Funktionsgruppe (E2a/3) noch nicht erreicht sei.

Die Argumentation der LPD X, wonach B eine längere Dienstzeit und somit die längere Berufserfahrung aufweise, stelle außerdem eine Altersdiskriminierung dar. Denn A sei zu einem für Frauen frühestmöglichen Zeitpunkt in den Exekutivdienst eingetreten. Eine gleichwertige Aufnahme in den Exekutivdienst mit B (1984) wäre sowohl aufgrund ihres (jüngeren) Lebensalters als auch systembedingt gar nicht möglich gewesen.

Die Betrauung von B mit der gegenständlichen Funktion stelle daher eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes sowie eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A dar. Im Übrigen habe sie sich bereits ..., ... und ... um die Funktionen der/des 2. bzw. 1. Stellvertreterin/Stellvertreters des Kommandanten der PI X beworben und stets seien (männliche) Mitbewerber zum Zug gekommen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Die Bewerbungen von B und A seien mit der Stellungnahme des Kommandanten der PI X an das BPK X übermittelt worden. Der PI-Kommandant habe B aufgrund seines „Mehr an Erfahrung“ als dienstführender Beamter und aufgrund der längeren Erfahrung mit der Betrauung von Führungsaufgaben vor A gereiht. Der Bezirkspolizeikommandant (BP-Kommandant) von X habe auch B aufgrund seiner Berufserfahrung vorgeschlagen. Mit ... sei dem BP-Kommandanten von der LPD X eine ergänzende Stellungnahme aufgetragen worden, um den Anschein einer Altersdiskriminierung von A auszuräumen. Der BPK-Kommandanten habe in seiner ergänzenden Stellungnahme wiederum die längere Berufserfahrung von B aufgrund seiner längeren Dienstzeit angeführt und habe ausgeführt, dass seiner Einschätzung nach beide befähigt seien, die angestrebte Funktion auszuüben. Aufgrund eines „Fremdbewer-

bers“ der LPD Y sei der Akt mit der Stellungnahme der LPD X an das BMI übermittelt worden. Die LPD X habe vorgeschlagen, B mit der Funktion zu betrauen, weil er die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund seiner erworbenen Berufserfahrung „in viel größerem Ausmaß“ besitze, „jedoch aufgrund der Jahrzehnte andauernden, gleichbleibenden Besetzung in der Führung der PI X nicht früher in eine Führungsposition aufrücken“ habe können. Im Vergleich zu A verfüge er über mehr Führungskompetenz, Mitarbeiterakzeptanz und über ein „Mehr an Berufserfahrung“. Vom BMI sei B ... mit der Funktion betraut worden.

Aufgrund der besseren Eignung von B für die gegenständliche Funktion liege kein Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot vor. Das Dienstalter, die Dauer der E2a-Verwendung und/oder das Lebensalter seien für die Entscheidungsfindung der LPD X unerheblich gewesen; man habe ausschließlich die gemäß Funktionsbesetzungserlass des BMI angeführten Beurteilungskriterien und die in § 4 Abs. 3 BDG genannten Erfordernisse der persönlichen und fachlichen Eignung herangezogen. Es sei immer die von B „durch seinen persönlichen Einsatz erworbene und auch durch dessen persönliche und fachliche Eignung ausgelebte Berufserfahrung“ hervorgehoben worden, die als großer Mehrwert für die angestrebte Tätigkeit angesehen werde. Als langjähriger Sachbearbeiter auf der PI und als dienstführendes Mitglied der Bezirks...sgruppe habe B auch seine Kompetenzen wie „zusammenhängendes Denken, Gelassenheit, Abgeklärtheit, vernetztes Denken, Ruhe und Handlungssicherheit“ fortentwickelt. Er verfüge daher über „weit höhere Kompetenzen“ als die Mitbewerberin.

Zu den konkreten Entscheidungsgründen führte die LPD X aus:

Die arbeitsplatzspezifischen Aufgaben einer/eines PI-Kommandantin/Kommandanten und seiner Stellvertreter/innen seien laut der Organisations- und Geschäftsordnung der Polizei- und Fachinspektionen (OGO-PI/FI) im Wesentlichen die „Organisation des Exekutivdienstes und des Dienstbetriebes, Dienstplanung, Leitung und/oder Koordinierung und Unterstützung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes, Aktenzuweisung, selbst noch zu verrichtender Exekutivdienst im möglichen bzw. notwendigen Ausmaß, Dienst- und Fachaufsicht, soziale Betreuung und Schulung“.

Die Bewerberin und der Bewerber seien innerhalb der PI X unterschiedlichen Sachbereichen zugewiesen gewesen. A habe im Sachbereich ... (...dienst) durch ihre Tätigkeit in der ...prävention zum überwiegenden Teil Facharbeit (vor allem Vorträge für die Bevölkerung) geleistet. Führungsarbeit sei nur in geringem Ausmaß im Falle der Abwesenheit des Kommandanten und aller Stellvertreter geleistet worden, was auf

einer Dienststelle mit der Funktion einer Bezirksleitstelle sehr selten vorkomme. Über die Aufgaben auf der eigenen Dienststelle hinaus sei sie auch für Präventionstätigkeiten in den Bereichen „...“ sowie im „Sicherheitsorientierten Verhaltenstraining“ im restlichen Bezirk X als Vortragende eingesetzt.

B sei dem Sachbereich ... (...sdienst) zugewiesen gewesen und habe im ...swesen sowohl Facharbeit (vor allem in der Vollziehung von ...svorschriften) als auch Führungsarbeit geleistet (Einteilung, Schulung und Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei ...saktionen auf der eigenen Dienststelle). Über die Aufgaben der eigenen Dienststelle hinaus sei der Beamte seit vielen Jahren als Mitglied der ...sdienstgruppe des Bezirkes X eingesetzt und mit vielseitigen Aufgaben betraut. Vor allem als dienstführendes Mitglied einer Bezirks...sdienstgruppe seien „stets Einteilungen, Schulungen und Anleitungen anderer Beamtinnen und Beamter zu treffen, die soziale Betreuung wahrzunehmen, die Aufsicht und Dienstkontrolle auszuüben sowie Anerkennung und Kritik auszusprechen, ... die gesamte Organisation des Exekutiv- und ...sdienstes und des Dienstbetriebes, die Dienstplanung, Leitung und/oder Koordinierung und Unterstützung beim Amtshandlungen größeren Ausmaßes, die Aktenzuweisung, die Dienst- und Fachaufsicht im Einvernehmen mit dem Bezirks...sreferenten des Bezirkspolizeikommandos durchzuführen.“ Als dienstführender Beamter sei B „bei der Vollziehung des ...sdienstes im gesamten Bezirk X im Streifendienst meistens der Kommandant der eigenen aber auch zusätzlicher Streifenbesatzungen und somit für die vielseitigen Vollzugsaufgaben Letztverantwortlicher“ gewesen.

Aufgrund der im Vergleich zur Bewerberin „wesentlich vielseitigeren Kompetenzen, vor allem in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung, der unterstützenden Organisation der Dienstplanung innerhalb der Bezirks...sdienstgruppe, der Leitung von Amtshandlungen größeren Ausmaßes, der Dienstaufsicht und Dienstkontrolle als Dienst führendes Mitglied der Bezirks...sdienstgruppe“ sei anzunehmen, dass B die mit der Verwendung verbundenen Aufgaben iSd § 4 Abs. 3 BDG in bestmöglicher Weise erfülle. Daher sei die Entscheidung zugunsten von B zu treffen gewesen.

Der Stellungnahme waren angeschlossen: die InteressentInnensuche, die Bewerbungen von A und B, die Stellungnahme des Dienstvorgesetzten zu den Bewerbungen, der Einteilungsvorschlag und die ergänzende Stellungnahme des BP-Kommandanten von X sowie die Stellungnahme der LPD X zum Einteilungsvorschlag.

Laut InteressentInnensuche wurden für die gegenständliche Funktion der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, die volle Handlungsfähigkeit, die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der mit der bezeichneten Funktion verbundenen Aufgaben, die allgemeinen Ernennungserfordernisse für die entsprechende Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe sowie die besonderen Ernennungserfordernisse für den entsprechenden Arbeitsplatz gefordert.

Aus der Bewerbung von A geht Folgendes hervor:

...-... Grundausbildung E2c in der Schulabteilung in ...; ...-... eingeteilte Beamtin GP X, mehrere Zuteilungen zur ...abteilung ... (...delikte); .../... Grundausbildung E2a in ...; seit ... Sachbearbeiterin GP/PI X; seit ...Kontaktbeamtin im Bereich „... in der Privatsphäre“ im Bezirk X; seit ... Präventionsbeamtin in den Bereichen „...“; seit ... Vortragstätigkeit in der Funktion als Präventionsbeamtin. Sie sei während der letzten Jahre als dienstführende Beamtin auf der PI X mit unterschiedlichen Führungsaufgaben betraut gewesen, z.B. Erstellung des Dienstplanes, Koordinierung des Dienstes, Erstellung von Maßnahmen, und habe langjährige Erfahrung als dienstführende Beamtin in verschiedenen Bereichen des Exekutivdienstes.

Aus der Bewerbung von B geht hervor:

.../... Grundausbildung E2c in der Schulabteilung in ...; ...-... eingeteilter Beamter GP X; .../... Grundausbildung E2a in ...; seit ... Sachbearbeiter auf der PI/Bezirksleitstelle (BLS) X. Er sei Mitglied der Bezirks...sdienstgruppe und habe bei diversen Projekten (... , ..., Pilotprojekt „...“) und an der ...stechnischen Planung von M. im Bezirk mitgewirkt. Eine nähere Begründung für die Bewerbung war nicht enthalten.

Die Stellungnahme des Kommandanten der PI X, ..., lautete:

„...B: Der Beamte ist als Sachbearbeiter auf den PI X in den Fachbereichen ... und technische Angelegenheiten tätig. Speziell in der ... erwarb sich B durch sein jahrelanges Engagement bei großes Ansehen und Respekt. Er erledigt Aufgaben als Verantwortlicher für den ...sdienst mit großer Zufriedenheit des PI-Kommandanten. Besonders im umfangreichen Sachbereich für technische Angelegenheiten agiert B selbständig und wirtschaftlich, wobei er auch seine Managementfähigkeiten immer wieder unter Beweis stellt.

B verfügt über ausreichendes Fachwissen und ist im Umgang mit Mitarbeitern, Behörden, Ämtern und Gerichten ein äußerst erfahrener Beamter. In Abwesenheit der PI-Führung erle-

digte er als ranghöchster Beamter die an ihn gestellten Aufgaben zu vollster Zufriedenheit der Vorgesetzten und erlangte somit Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Dienststelle.

A: Die Beamtin ist seit ... als dienstführende Beamtin auf der PI X tätig und wurde mit den Sachgebieten Kanzleiführung und Einschulungsverantwortliche betraut. In Zeiten der Abwesenheit der PI-Führung bewährte sie sich als ranghöchste Beamtin bei der Koordination des Dienstbetriebes und erlangte somit Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Dienststelle. Die Beamtin besitzt ausgezeichnetes Fachwissen über einschlägige Gesetze und Dienstvorschriften und hat einen sehr guten Umgang mit Mitarbeitern, Behörden, Ämtern und Gerichten. Ihr loyales, charakterlich einwandfreies Auftreten und Verhalten im und außer Dienst ist vorbildhaft.

A ist ... Ihr wurde mit Bescheid des Landespolizeikommandos für das X bis ... zur Betreuung ihrer ... Teilzeit im Ausmaß von 75 % der Monatsdienstzeit gewährt. Trotz der verminderten Wochenstunden ist die überaus fleißige Beamtin in den Sachgebieten ...prävention und ...delikte sehr engagiert, absolviert wiederholt berufsbegleitende Fortbildungen und ist in diesen Bereichen auch als Vortragende bei Seminaren tätig.

Resümee: B ist seit ... dienstführender Beamter auf der PI X; A trat in diesem Jahr in den Exekutivdienst ein. Aufgrund dieses Umstandes konnte B ein Mehr an Erfahrung als dienstführender Beamter sammeln und war schon Jahre vor A mit Führungsaufgaben betraut, weshalb er vor A gereiht wird.“

Die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten von X, ..., lautete auszugsweise:

„...Vom BPK X wird B zur Bestellung vorgeschlagen, was folgendermaßen begründet wird: B hat von beiden Bewerbern aufgrund der längeren Dienstzeit die längere Berufserfahrung (Eintritt in die Bundesgendarmerie im ... gegenüber A im ...). Zum dienstführenden Wachebeamten wurde B im ... ernannt (gegenüber A im ...).

B ist ein sehr selbstbewusst auftretender, verlässlicher und korrekter Beamter und hat sich in seinen bisherigen Funktionen sehr gut bewährt. Sein fachlicher Schwerpunkt liegt im ...sdienst, wo er seit vielen Jahren Mitglied der ...sdienstgruppe des Bezirkes X, mit vielseitigen Aufgaben, ist.

Die weitere Bewerberin, A, erbringt ebenfalls die formellen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion und wäre nach ho Ansicht genauso geeignet.

Sie übt ihre Tätigkeit als Präventionsbeamtin in den Bereichen ... für den gesamten Bezirk X hervorragend aus und ist auch im „Sicherheitsorientierten Verhaltenstraining“ sowie in vielen anderen Präventionsbereichen als Vortragende an sehr erfolgreich tätig...“

In der aufgetragenen Stellungnahme ergänzte der Bezirkspolizeikommandant:

„...Im laufenden Dienstbetrieb werden beide Beamte in der Administration und Organisation der PI X eingesetzt, wenn der Kommandant und der 1. Stellvertreter des Kommandanten abwesend sind. Dann üben sie auch Dienst- und Fachaufsicht über die eingeteilten Mitarbeiter aus und vertreten fallweise die Dienststellenleitung nach Innen und nach Außen bei Amtshandlungen, bei Besprechungen bei Behörden und Ämtern und bei Repräsentationsaufgaben. Beide Bewerber erledigen diese Aufgaben mit Augenmaß und Einfühlungsvermögen zur Zufriedenheit der Vorgesetzten.

Beide Beamte verfügen über das nötige Fach- und Basiswissen und die nötige Erfahrung, um in ihrer Funktion als dienstführende Beamte richtige Entscheidungen anzuordnen.

B hat seinen fachlichen Schwerpunkt im ...sdienst... Dabei deckt er das gesamte Spektrum, von der Durchführung von Schulungen (...), Leitung von Schwerpunktkontrollen im Bezirk sowie Wahrnehmung organisatorischer Aufgaben, nach Rücksprache mit dem Referenten für ... und Einsatz beim BPK X, ab.

A hat ihren fachlichen Schwerpunkt in der Bearbeitung von ...delikten für den gesamten Bezirk X... Auf ihrem Gebiet erledigt sie auch umfangreiche und psychisch belastende Akte rasch und strukturiert.

Im laufenden Dienstbetrieb sind beide Beamte in der Lage, die entsprechenden koordinierenden Maßnahmen anzuordnen, um ergebnis- und zielorientierte Lösungen im rechtlichen Rahmen zu erreichen.

Beide Beamte sind im Umgang mit Mitarbeitern und der Bevölkerung höflich und zuvorkommend und verfügen über das nötige Verantwortungsbewusstsein, um die angestrebte Funktion ausüben zu können.“

Die Stellungnahme der LPD X lautete auszugsweise:

„B verfügt auf Grund seiner über 20-jährigen Tätigkeit als Sachbearbeiter im ...sdienst auf der PI X über ausgezeichnete Orts- und Personalkenntnisse. Seinen fachlichen Schwerpunkt hat er im Bereich ...sdienst, ...serziehung, wo er vielseitige Aufgaben für den gesamten Bezirk X wahrnimmt. B leitet Schwerpunktkontrollen im Bezirk X kompetent, mit Übersicht und zielorientiert. Durch diese Eigenschaften und Erfahrungen können bei solchen Schwerpunktkontrollen immer wieder überdurchschnittliche Erfolge im Bereich der ...bekämpfung erzielt werden. Auch die Wahrnehmung von organisatorischen Aufgaben in diesem Bereich für den gesamten Bezirk X in Absprache mit den Referenten für ... und Einsatz erledigt er seit Jahren mit überdurchschnittlichem Erfolg. Ganz besonderes Ansehen hat sich B in der ... erworben... Sein jahrelanges überdurchschnittliches Engagement hat ihm auch besonderes Vertrauen in

der Bevölkerung eingebracht. Als kompetenter und langjährig erfahrener dienstführender Beamter hat er sich auch ein besonderes Vertrauen bei den Vorgesetzten und den Mitarbeitern erworben. Die für die Ausübung der Funktion als 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt der Beamte schon lange und konnte nur aufgrund einer Jahrzehnte andauernden gleichbleibenden Besetzung in der Führung der PI X nicht schon vor Jahren aufrücken.

A versieht seit ... als dienstführende Beamtin und Sachbearbeiterin in den Sachgebieten Kanzleiführung und Einschulungsverantwortliche ihren Dienst auf der PI X. Die Beamtin besitzt ausgezeichnetes Fachwissen und hat ein vorbildhaftes Auftreten sowohl im als auch außer Dienst. Besonderes Engagement zeigt sie in den Sachgebieten ...prävention und bei den Sittlichkeitsdelikten, wo sie wiederholt berufsbegleitende Schulungen absolviert und auch als Vortragende tätig ist. Auf diesem Gebiet erledigt sie für den gesamten Bezirk X umfangreiche und psychisch belastende Akte rasch und strukturiert. A führt auch „Sicherheitsorientiertes Verhaltenstraining“ durch. Doch besitzt sie nach Ansicht ihrer Vorgesetzten und auch der LPD nicht dieses hohe Ausmaß an Führungskompetenz und Mitarbeiterakzeptanz, wie dies zweifelsohne bei B vorliegt.

...In der von der Landespolizeidirektion X vom Bezirkspolizeikommando X nochmals eingeholten ergänzenden Stellungnahme spricht sich der Bezirkskommandant abermals für die Einteilung des B... [aus] und die Landespolizeidirektion X schließt sich dieser Stellungnahme an. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim BMI, ..., wurde im laufenden Verfahren noch nicht eingebunden.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Das BMI habe sich dem Vorschlag der LPD X angeschlossen, weil A im Vergleich zu B nach Ansicht ihrer Vorgesetzten und auch der LPD X „nicht dieses hohe Ausmaß an Führungskompetenz und Mitarbeiterakzeptanz“ besitze. Diese Führungskompetenz beweise er als Mitglied der ...dienstgruppe bei der Leitung von Schwerpunktkontrollen sowie der Wahrnehmung organisatorischer Aufgaben in diesem Bereich für den gesamten Bezirk (in Absprache mit den Referenten für ... und Einsatz), weshalb sich auch das BMI für B ausgesprochen habe.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, B sei ihr aufgrund seines Dienstalters vorgezogen worden. Sie sei seit ... dienst-

führende Beamtin auf der PI X und als Sachbearbeiterin für die Bereiche ... tätig.
Wenn ...delikte im Bezirk anfallen, erledige sie diese.

Der Dienstgebervertreter, ..., führte aus, ausschlaggebend für die Entscheidung zugunsten von B sei seine Führungserfahrung als Dienstführender, vor allem im Bereich des ...sdienstes, gewesen. Wenn man im Exekutivdienst gemeinsam auf Streife sei, müsse zumindest einer ein Dienstführender sein. Dieser habe viele Entscheidungen zu treffen, z.B. die Wahl des Standortes einer ...skontrolle. Ein weiterer Grund sei gewesen, dass er sehr viel dazu beigetragen habe, dass in der Bezirks...sgruppe entsprechendes „Know-how“ entwickelt werde. A sei fachlich nicht schlechter qualifiziert, doch die Führungsqualifikationen seien bei ihr „relativ gering entwickelt“, da sie vorwiegend im Präventions- sowie im Vortragsbereich ... tätig sei. Sie sei vorrangig auf der BLS (Bezirksleitstelle) in einer kleinen Leitstelle eingesetzt, wo es sehr selten vorkomme, dass kein stellvertretender Kommandant anwesend sei und man als Sachbearbeiter/in Entscheidungen zu treffen habe. Man mache die Einteilung und vollziehe den Dienstbetrieb nach Vorgabe des Kommandanten.

Als 2. stellvertretende/r Kommandant/in führe man in der PI X ... „systemisierte“ Personen, tatsächlich seien es jedoch mehr. Die/der 2. Stellvertretende Kommandant/in mache gemeinsam mit der/dem Kommandantin/Kommandanten und der/dem 1. Stellvertreter/in grundlegende Vorgaben zum Ablauf des Dienstbetriebes auf der PI. Man versuche auf der PI die Sachbereiche auf die einzelnen Stellvertreter/innen aufzuteilen. Die jeweilige Stellvertretung habe fachlich den Bediensteten Weisungen zu erteilen und treffe schriftliche Einteilungen für die tägliche Dienstverrichtung (elektronische Dienstdokumentation). Es werde per Dienstauftrag angeordnet, welche Akten am jeweiligen Tag abzarbeiten seien, was für eine Bestreifung durchzuführen sei sowie welche Schwerpunkte im ...s- und ...dienst zu setzen seien. Eine wesentliche Aufgabe sei auch die Entwicklung der Mitarbeiter/innen, d.h. die Ausbildung und Förderung, damit sie eigenmotiviert Dienst verrichten.

Die Mitarbeiter/innenakzeptanz gegenüber B sei auch ein Teilaspekt gewesen. Es gebe immer wieder Meldungen über Konflikte in der Kollegenschaft. Es sei wichtig ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem alle bereit seien mitzuwirken. Er schliesse jedoch nicht aus, dass die Bewerberin ebenso akzeptiert werden würde. Er bejahte, dass nichts Spezielles für den Bewerber und gegen die Bewerberin gesprochen habe. Zur „Führungsrolle“ eines Mitgliedes der ...sdienstgruppe führte er aus, eine Bezirks...sgruppe werde aus den Mitgliedern von verschiedenen Polizeiinspektionen,

die überörtlich ...sdienst machen, gestellt. Der grundsätzliche Rahmen werde vom BPK vorgegeben. Es gebe entsprechende Dienstpläne und die Dienstführenden würden für das BPK mitwirken. Die/der Bezirks...sreferent/in sei die/der formelle Chef/in, aber stehe nicht täglich draußen im ...sdienst. B habe die Dienst- und Fachaufsicht der Streifenbesatzung. Die/der dienstführende Beamtin/Beamte führe die Mitarbeiter/innen und mache ebenso ...sdienst in der Bezirks...sgruppe. Die/der dienstführende Beamtin/Beamte, die/der bei der Streife dabei ist, sei die/der Chef/in der Streife.

Beide Bewerber/innen seien Führungskräfte im E2a-Bereich und haben jedes Mal, wenn sie mit einer/einem E2b-Bediensteten zusammenarbeiten, die Dienst- und Fachaufsicht. Der eine Weg gehe in Richtung Führungskarriere und der andere in die Fachkarriere. A habe sehr viel Facharbeit geleistet, ohne dabei Mitarbeiter/innen zu führen. Sie sei nicht mit ... MitarbeiterInnen im Exekutivdienst unterwegs und habe schwerwiegende Entscheidungen zu treffen.

A führte hinsichtlich ihrer Führungskompetenz aus, es sei nicht richtig, dass sie vorrangig nur im ...deliktsbereich tätig sei. Sie sei genau wie B auf der PI X als Sachbearbeiterin tätig und mache wie er ...sdienst, BLS-Dienst und Dienstvorschreibungen. Wenn Präventionstätigkeit zu leisten sei und ...delikte anfallen, dann mache sie das, das sei aber nicht täglich der Fall. Wenn sie auf Streife fahre und Dienstführende sei, übernehme sie auch die Führung und leite die/den Mitarbeiter/in an. Sie leite keine Schwerpunktkontrollen, jedoch mache dies B auch nicht, sondern der ...sreferent des BPK X.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, es sei Faktum, dass B Führungskompetenz bei der Leitung von Schwerpunktkontrollen der ...sdienstgruppe beweise, denn der Bezirks...sreferent sei nicht bei allen Schwerpunktkontrollen dabei. Es sei nicht so, dass jemand aus dem ...dienst keine Chance auf eine Führungsfunktion habe, da sie/er keine Führungsaufgabe im ... wahrnehmen könnte, denn auch im ...dienst gebe es Führungsaufgaben, auch bei ...delikten gebe es eine/n Aktenführer/in. Beide Bedienstete könnten Führungsaufgaben wahrnehmen, bei der Beurteilung habe sich aber herausgestellt, dass B im höchsten Maße geeignet sei und die Aufgaben der 2. Stellvertretung am ehesten werde erledigen können. Er habe sich im Bezirks...sdienst bewährt und habe sich auf der Dienststelle eingebracht.

Zur aufgetragenen Stellungnahme führte er aus, es sei üblich, dass Vorgesetzte von vorgesetzter Stelle darauf aufmerksam gemacht werden, wenn sie eine inhaltlich mangelhafte Beschreibung abgeben. Alle Bewerber/innen seien eindeutig zu beschreiben, nicht nur jene, welche man favorisiere. Deshalb habe die LPD dem Bezirkspolizeikommandanten die Weisung erteilt, alle Bewerber/innen umfassend zu beschreiben und vor allem altersdiskriminierende Beschreibungen hintanzustellen, da das Dienstalter im Hinblick auf Kompetenzen nichts aussage. Manche würden noch glauben, dass das Dienstalter ein Argument sei, aber man mache die Bezirkspolizeikommandanten auf Diskriminierungen aufmerksam. Auch Teilzeitkräfte sollen in ihrem Fortkommen besonders gefördert werden.

... Gleichbehandlungsbeauftragte für ..., ..., führte aus, vom unmittelbaren Vorgesetzten seien sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin gut beschrieben worden, beiden seien Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Dienststelle im gleichen Umfang attestiert worden. Der unmittelbare Vorgesetzte habe B nur aufgrund seiner längeren Dienstzeit favorisiert. Der Bewerber und die Bewerberin seien mindestens gleichwertig zu beurteilen gewesen und somit wäre in Anwendung des Frauenförderungsgebotes A zu bevorzugen gewesen. Es sei nicht nachvollziehbar, dass die Mitarbeiter/innenakzeptanz nicht für die 2. Stellvertretung genüge, aber für die 3. Stellvertretung ausreiche *[Anm.: in einem anderen Bewerbungsverfahren wurde die Bewerberin für die Funktion „3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X“ vorgeschlagen]*.

Der Vertreter des BMI, ..., führte aus, der Vorschlag der LPD sei seitens des BMI sehr genau und objektiv überprüft worden. Man habe sich die Berichte der unmittelbaren Vorgesetzten angesehen. Obwohl ein Verbesserungsauftrag an den Bezirkspolizeikommandanten ergangen sei, sei auch der zweite Bericht „nicht besonders“ gewesen, da wieder die längere Dienstzeit thematisiert worden sei. Das BMI habe sich dem Vorschlag letztlich aufgrund der Beurteilung des PI-Kommandanten angeschlossen. Laut dessen Beurteilung erledige B die ihm gestellten Aufgaben in Abwesenheit der PI Führung „zu vollster Zufriedenheit der Vorgesetzten“, A habe sich laut der Beurteilung „als ranghöchste Beamtin bewährt“. Es gehe hier nur um Nuancen, doch man merke, dass der PI-Kommandant eine Reihung vorgenommen habe. Es sei aufgrund der Beschreibung schlüssig gewesen, dass B durch seine Führungstä-

tigkeit im Rahmen des ...sdienstes die größere Kompetenz und Erfahrung in der Mitarbeiter/innenführung habe.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die/der Vertreter/in des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr/ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X bzw. des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 % beträgt.

Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass er durch seine Tätigkeit im ...sdienst, insbesondere als Mitglied der Bezirks...sgruppe, im Vergleich zur Bewerberin mehr Kompetenz in der Mitarbeiter/innenführung und eine höhere Mitarbeiter/innenakzeptanz vorzuweisen habe und nur aufgrund der Jahrzehnte andauernden gleichbleibenden Besetzung in der Führung der PI X nicht schon vor Jahren aufrücken habe können.

Das BMI schloss sich dem Vorschlag der LPD X, B mit der Funktion zu betrauen, an und begründete dies im Wesentlichen damit, dass er im ...sdienst mehr Führungserfahrung erworben habe als A.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung der Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, wobei selbstverständlich nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen sind, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Die Aufgaben einer PI-Kommandantin/eines PI-Kommandanten und seiner Stellvertreter/innen sind laut der Stellungnahme der LPD X (...) u.a. die Organisation des Exekutivdienstes und des Dienstbetriebes, die Dienstplanung, Leitung und/oder Koordinierung und Unterstützung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes, Aktenzuweisung, die Dienst- und Fachaufsicht sowie die soziale Betreuung und Schulung von MitarbeiterInnen. Laut den Ausführungen des Dienstgeberversetzters ... in der Sitzung des Senates ist die Stellvertretung gemeinsam mit der/dem PI-Kommandantin/Kommandanten zuständig für grundlegende Vorgaben zum Ablauf des Dienstbetriebes, die Erteilung von Weisungen, schriftliche Einteilungen für die tägliche Dienstverrichtung sowie Förderung der Eigenmotivation der Mitarbeiter/innen.

Laut Stellungnahme des Kommandanten der PI X als unmittelbarer Vorgesetzter haben sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Dienststelle erlangt und waren als dienstführende Beamtin/Beamter mit Führungsaufgaben betraut (...).

Der Bezirkskommandant des BPK X führte in seiner Stellungnahme aus, A sei für die angestrebte Funktion „genauso geeignet“, B habe aber „aufgrund der längeren Dienstzeit die längere Berufserfahrung“ (...). In der ergänzenden Stellungnahme führte er aus, dass beide in Abwesenheit des PI-Kommandanten und seines 1. Stellvertreters „in der Administration und Organisation der PI X“ eingesetzt gewesen seien, die Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt haben und fallweise die Dienststellenleitung nach Innen und nach Außen vertreten haben. Außerdem seien beide im laufenden Dienstbetrieb in der Lage, koordinierende Maßnahmen anzuordnen (...).

Zu Recht wies die LPD X den Bezirkspolizeikommandanten darauf hin, dass bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Lebens- und/oder Dienstalter gemäß §§ 5 Z 2 bzw. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht diskriminierend als Auswahlkriterium herangezogen werden darf. Weil für Frauen ein gleichwertiger Zugang zum Exekutivdienst erst ab 1991 möglich war, läuft eine Bezugnahme auf die längere Dienstzeit darüber hinaus Gefahr, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes iSd § 4 Z 5 B-GIBG von Bewerberinnen darzustellen. A ist ... in den Exekutivdienst eingetreten, zu diesem Zeitpunkt wurde B bereits zum dienstführenden Beamten ernannt. Es wäre ihr systembedingt nicht möglich gewesen, zu diesem Zeitpunkt bereits zur Dienstführenden ernannt zu werden.

Ohne Berücksichtigung der längeren Dienstzeit geht aus den Stellungnahmen des PI-Kommandanten und des Bezirkspolizeikommandanten jedoch nicht hervor, warum B besser geeignet sein soll. Auch in der ergänzenden Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten wird der Vorschlag lautend auf B wieder auf „die längere Berufserfahrung aufgrund der längeren Dienstzeit“ gestützt. Daraus hätte man seitens der Dienstbehörde auf eine gleiche Eignung beider Bewerber/innen schließen können. Anstelle des Dienstalters zog die LPD X in der Folge jedoch die Führungsaufgaben im ...sdienst und in der Bezirks...sgruppe als Auswahlkriterien heran, obwohl diese weder vom PI-Kommandanten, noch vom Bezirkskommandanten in ihren Stellungnahmen besonders hervorgehoben wurden. Die LPD X führte in ihrer Stellungnahme an das BMI aus, dass A „nach Ansicht ihrer Vorgesetzten und auch der LPD nicht dieses hohe Ausmaß an Führungskompetenz und Mitarbeiterakzeptanz“ habe, wie es „zweifelsohne“ bei B vorliege. Näher begründet wurde diese Feststellung nicht, auf die Fähigkeiten der Bewerberin in diesen Bereichen wurde nicht eingegangen, obwohl dies iSd § 11c B-GIBG geboten gewesen wäre.

Der Dienstgebervertreter ... argumentierte in der Sitzung des Senates, B habe Führungskompetenz bei der Leitung von Schwerpunktkontrollen im Bezirk gezeigt. A sei dagegen nicht mit ... Mitarbeiter/innen unterwegs und habe Entscheidungen zu treffen, z.B. die Wahl des Standortes einer ...skontrolle. A brachte dagegen glaubhaft vor, dass sie auch ...sdienst, BLS-Dienst und Dienstvorschriften mache und im Streifendienst als Dienstführende auch die Führung übernehme und die/den Mitarbeiter/in anleite.

Nach Ansicht des Senates wurde Bs Führungskompetenz aufgrund seiner Berufserfahrung im ...sdienst überbewertet, während die Kenntnisse von A als Dienstführende

und in der Führungsunterstützung offenbar nicht berücksichtigt wurden. Dabei gab sie bereits in ihrer Bewerbung an, dass sie als dienstführende Beamtin mit verschiedenen Führungsaufgaben betraut gewesen sei (z.B. Dienstplanung, Koordinierung des Dienstes). Außerdem attestierte ihr der BP-Kommandant von X, „genauso fähig“ zu sein, die angestrebte Funktion auszuüben. Die Erfahrung im ...sdienst bzw. als Mitglied in der Bezirks...sgruppe ist als unsachliches Auswahlkriterium zu werten, weil es weder ein Erfordernis der InteressentInnensuche, noch für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich war, etwa Schwerpunktkontrollen durchgeführt zu haben oder über die Wahl des Standortes von ...skontrollen entschieden zu haben. Es wurde nicht nachvollziehbar dargelegt, warum aus der von B im ...sdienst gewonnenen Berufserfahrung auf eine bessere Eignung für die Erfüllung der Aufgaben der angestrebten Funktion geschlossen werden kann.

Zum Argument, dass A über weniger Mitarbeiter/innenakzeptanz verfüge als B ist zu sagen, dass ihr von ihren Vorgesetzten ein „sehr guter“ Umgang mit MitarbeiterInnen attestiert wurde und von Dienstgeberseite nicht dargelegt wurde, warum ihr gegenüber weniger Akzeptanz der Mitarbeiter/innen bestehe als gegenüber dem Mitbewerber. Selbst der Dienstgebervertreter ... gestand in der Sitzung des Senates zu, dass in diesem Teilaspekt „nichts Spezielles“ gegen die Bewerberin oder für den Bewerber spreche.

Zum Argument, dass B die erforderlichen Fähigkeiten schon lange besitze und nur aufgrund der gleichbleibenden Besetzung der PI-Führung nicht schon früher aufsteigen habe können, ist zu sagen, dass nicht begründet wurde, warum dies nur auf B und nicht auch auf A zutrefte. Die „Prognose“, dass sie die Aufgaben der angestrebten Funktion weniger gut erfüllen könnte als der Mitbewerber, kann nicht nachvollzogen werden. Beide sind seit vielen Jahren auf der PI X als Sachbearbeiter/in eingesetzt und haben als dienstführende Beamtin/Beamter langjährige Erfahrung in der Führungsunterstützung gesammelt.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass im gegenständlichen Auswahlverfahren kein sachlich nachvollziehbarer Qualifikationsvergleich angestellt wurde. Während Bs im ...sdienst erworbene Führungskompetenz hervorgehoben wurde, wurde von der LPD X auf As Fähigkeiten zur Führung und Motivation von MitarbeiterInnen überhaupt nicht eingegangen. Unter Berufung auf die Stellungnahmen der unmittelbaren

Vorgesetzten wurde ihm ein höheres Maß an Führungskompetenz attestiert, obwohl eine diesbezügliche Abstufung aus den Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten nicht erkennbar ist.

Der Senat kommt mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung von B daher zu dem Ergebnis, dass A für die Ausübung der Funktionen mindestens gleich geeignet ist. Es gelang weder der LPD X noch dem BMI den Vorwurf der Diskriminierung mit dem Argument auszuräumen, dass B wegen besserer Eignung zu Recht ernannt worden sei. Weil der Anteil von Frauen im Bereich der LPD X in der betreffenden Funktionsgruppe (E2a/3) unter 50 % lag, hätte in Anwendung des Frauenförderungsgebotes A mit der Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ betraut werden müssen.

Der Senat stellt daher fest, dass die gegenständliche Personalentscheidung zumindest eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Der LPD X bzw. dem BMI wird empfohlen,

1. auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen, Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung der Bewerber/innen zu treffen und sachlich zu begründen,
3. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes).

Wien, am August 2015