

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X - ...“ im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes, aufgrund der Weltanschauung sowie als Reaktion auf die Einleitung eines Verfahrens vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

- 1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X – ...“ der LPD X stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.*
- 2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.*
- 3. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG wird nicht festgestellt.*

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Einleitend führte A aus, sie sei stellvertretende Leiterin des Ermittlungsbereiches (EB) „- ...“ beim LKA X und habe sich (im ...) um die Leitung dieses EB (damals EB ...) beworben, sei aber nicht berücksichtigt worden. Auf Grund ihres Antrages (vom ...) habe der Senat I der B-GBK festgestellt, dass sie durch diese Auswahlentschei-

dung auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. (Anmerkung: diese Planstelle war zum Zeitpunkt der Antragstellung am ... noch nicht definitiv besetzt und das Gutachten noch nicht ausgefertigt, A ist auf ihre Nachfrage das Ergebnis der Senatssitzung vom ... mitgeteilt worden.)

Am ... habe sie sich um die am ... ausgeschriebene Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des EB LKA X – ...“ beworben, zum Zug gekommen sei B. Bereits im Vorfeld ihrer Bewerbung, nämlich am ... sei ihr vom Leiter des LKA ... und seinem Stellvertreter ... mitgeteilt worden, dass sie für diese Stelle nicht „vorgesehen“ sei, B würde mit dieser Planstelle betraut werden, was auch im Sinne der Beamten der Gruppe X (bestehend aus dem Leiter ... und seinem Mitarbeiter B) sei. Dieses informelle Gespräch habe dazu gedient, ihr mitzuteilen, dass die von ihr zuvor angestrebte Planstelle (Leitung des EB Y) mit ... besetzt werde. Im Rahmen dieses Gespräches sei sie auch zu ihrem weiteren beruflichen Vorhaben befragt worden, worauf sie geäußert habe, sich auf die zur Ausschreibung anstehende Stelle „Stellvertreter/in der EB-Leitung X“ bewerben zu wollen.

Am ... habe auf ihr Betreiben hin ein Gespräch mit dem Leiter des EB X und B stattgefunden, und sie sei dabei von beiden Beamten „unvermittelt persönlich schwer angegriffen“ worden. Der Leiter des EB X habe ihr „massiv zum Vorwurf gemacht“, dass sie im Zusammenhang mit dem Verfahren zur Besetzung der Leitung des EB Y die B-GBK angerufen habe, was „einem Schlag unter die Gürtellinie“ gleichkomme und „Rückschlüsse auf ihren Charakter“ zulasse. Er habe weiters gesagt, er werde „alle Hebel in Bewegung setzen“, um zu verhindern, dass sie bei der gegenständlichen Stellenbesetzung berücksichtigt werde. Bis zu ihrem Antrag betreffend die Besetzung der Leitung des EB Y (im Jahr ...) habe weder zu dem Leiter des EB X noch zu B ein Spannungsverhältnis bestanden, weshalb für sie „zweifelsfrei“ feststehe, dass ihr diese Beschwerde an die B-GBK negativ angelastet und als Charakterschwäre und Vertrauensmissbrauch ausgelegt werde. Zum besseren Verständnis führe sie an, dass ihre damalige Beschwerde dazu geführt habe, dass Führungspositionen im LKA X nicht mehr nur dienststellenintern, sondern landesweit ausgeschrieben werden müssen, was sowohl von dem Leiter des LKA als auch von dem Leiter des EB X als Vorsitzender des Dienststellenausschusses (DA) beim LKA als „starke Beschneidung der jeweiligen Kompetenzen“ empfunden worden sei.

Nach ihrer Bewerbung um die Leitung des EB X habe über ihr Betreiben ein Gespräch mit dem Landespolizeidirektor ... stattgefunden, bei dem dieser mitgeteilt ha-

be, dass ihr B vorgezogen werde. Dies einerseits deshalb, weil die Stimmung im EB X ganz klar gegen sie sei, und andererseits bringe ihr die LKA-Leitung aufgrund ihrer Beschwerde bei der B-GBK „kein entsprechendes Vertrauen mehr entgegen“, man sehe ein „Loyalitäts-Manko“. Auf ihren Einwand, dass sie sich neuerlich an die B-GBK wenden würde, habe ihr der Landespolizeidirektor wiederholt erklärt, sie würde sich „damit aber nichts Gutes tun“ und sich „alles verbauen“. Nachfolgend sei es noch zu sieben weiteren Gesprächsterminen mit dem Dienstgeber gekommen, wobei sie wiederholt aufgefordert worden sei, ihre Bewerbung zurückzuziehen. Nach und nach seien ihr Planstellen in Aussicht gestellt worden, die aber keine Besserstellung im Vergleich mit ihrer jetzigen Position und teils sogar finanzielle Einbußen bedeutet hätten. Der Landespolizeidirektor habe ihr auch einmal erklärt, dass sie bei einem Stellenwechsel auf einen Arbeitsplatz außerhalb des LKA die „Chance auf eine Rehabilitation“ hätte, was sie so verstanden habe, dass ihr dann ihre Beschwerde an die B-GBK „nicht mehr negativ angelastet werden würde“. Gegenstand der Gespräche seien nie arbeitsplatzspezifische Erfordernisse, fachliche Qualifikationen etc. gewesen, sondern sei es nur darum gegangen, sie von der Aufrechterhaltung ihrer Bewerbung abzubringen und ihr zu verdeutlichen, dass sie keine Berücksichtigung finden würde. Der Leiter des LKA habe ihr in diesem Zusammenhang wörtlich erklärt, dass sie unter „normalen“ Umständen klar vor B zu reihen wäre, aufgrund der „besonderen“ Gegebenheiten werde er aber eine klare Empfehlung für B abgeben. Nachdem der Fachausschuss (FA) dem Dienstgebervorschlag zugestimmt habe, sei mit der LPD-Verlautbarung vom ... bekannt gegeben worden, dass B mit ... mit der Planstelle betraut werde.

Die LPD X habe sich in ihrer Gesamtbeurteilung auf die Beurteilungen von dem Leiter des LKA gestützt, der mit einer Beschreibung ihrer Person beauftragt worden sei, obwohl sie bereits im vorangegangenen Verfahren Befangenheitsumstände aufgezeigt habe, die sich auch in der jetzigen Beurteilung ausgewirkt haben und sich durch ihre Eingabe an die B-GBK noch verstärkt hätten. In weiterer Folge ging A auf die Gesamtbeurteilung der LPD ein (diese Ausführungen werden weiter unter wiedergegeben). Insgesamt seien ihre Qualifikationen geschmälert oder nicht erwähnt worden und lasse der Quervergleich ein „starkes Bewertungsgefälle“ in Bezug auf ihre Person erkennen.

Zusammengefasst erachte sie sich aus folgenden Gründen diskriminiert:

- Geschlecht: Die bereits im vorangegangenen Verfahren aufgezeigten Diskriminierungen gegen sie als Bewerberin auf eine Führungsposition im LKA würden fortgesetzt.
- Benachteiligungsverbot: Ihre erste Beschwerde an die B-GBK werde ihr als Vertrauensbruch, Charakterschwäche und mangelnde Loyalität vorgehalten und nunmehr als maßgebliches Argument gegen sie herangezogen. Dies werde vom Dienstgeber aber hinter der Allgemeinphrasen „Vertrauensverlust aufgrund mehrerer Vorfälle in der letzten Zeit“ verschleiert, obwohl sie bis ... offensichtlich hohes Vertrauen des Dienstgebers genossen habe, denn sie sei von ... bis ... mit der Leitung des EB Y betraut gewesen
- Weltanschauung: Der Leiter des EB X habe „kräftig“ für B „interveniert“, die beide politisch der im FA vertretenen Mehrheitsfraktion angehören („Parteiwirtschaft“). Sie werde einer anderen Partei zugerechnet (obwohl sie kein Parteimitglied sei), vermutlich weil ihr ehemaliger Vorgesetzter im EB Y Personalvertreter „einer gewissen Fraktion“ gewesen sei.

Dem Antrag waren angeschlossen: die InteressentInnensuche, A`s Bewerbungsunterlagen sowie das „Bundesgesetzblatt ... Jahrgang 1998; III Verordnung: ...“ (das C als A`s Vorgesetzter verbreitet haben soll, um sie lächerlich zu machen), welches eindeutig sexistisches Gedankengut enthält und auf dessen Wiedergabe verzichtet werden kann.

Die InteressentInnensuche lautete: „...“

I. Bewerber/Bewerberinnen ... haben folgende Erfordernisse zu erfüllen:

1. Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;
2. die österreichische Staatsbürgerschaft;
3. die volle Handlungsfähigkeit;
4. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind;
5. eine in den Z9.2 bis 9.8 angeführte oder gemäß § 143 der betreffenden Grundlaufbahn oder Funktionsgruppe zugeordnete Verwendung und die Erfüllung der in den Z9.10 bis 9.11 vorgeschriebenen Erfordernisse. ...

II. Aufgaben die mit dem Arbeitsplatz beim Landeskriminalamt verbunden sind:

- ...

III. Darüber hinaus sind mit diesem Arbeitsplatz folgende spezielle Anforderungen verbunden:

Kriminalpolizeiliche Ermittlungen und Tätigkeiten im Bereich

EB LKA X ... (LL)

1. ...;
2. ...;
3.“

A führte in ihrer Bewerbung aus, sie habe bereits von ...-...bei der damaligen Hauptgruppe ... (...) Erfahrungen im Bereich Deliktsbearbeitung nach schweren ..., ..., ..., ... usw. sammeln können. sei sie anlässlich der Klärung von zwei ...fällen seitens des (damaligen) LPK X belogt worden. Zuletzt sei sie ... in Ermittlungen nach einem ...fall im „...“ eingebunden gewesen.

Weiters führte A aus:

„Ich bin seit 22 Jahren als Sachbearbeiterin schwerpunktmäßig im Bereich der Bearbeitung von ...delikten tätig und verfüge deshalb über eine entsprechende Diensterfahrung, einerseits was den direkten Umgang mit Parteien nach ... traumatisierenden Ereignissen, sowie mit verschiedenen Behörden, Ämtern und Institutionen betrifft und andererseits was die Aufarbeitung von komplexen, überörtlichen, aufsehenerregenden und/oder koordinierungsbedürftigen Straftaten, selbständig oder im Team, anbelangt.

Des weiteren bin ich bereits seit ...Jahren Stellvertreterin des Ermittlungsbereichsleiters LKA Y, wobei ich auch über ein Jahr mit der Führung dieses Ermittlungsbereiches vorübergehend betraut war und somit auch mit entsprechenden Anforderungen im Bereich gruppeninterne Administration/Dienstführung (Dienstplanung, Aktenhaltung/-führung, Postabfertigungen...) vertraut bin (insbesondere in dieser Funktion habe ich die letzten Monate wiederholt positive Feedbacks von meinem unmittelbar Vorgesetzten erhalten). Darüber hinaus habe ich auch die letzten Jahre davor wiederholt ... über Monate hindurch wegen u.a. krankheitsbedingten Abwesenheiten des ehemaligen Ermittlungsbereichsleiters selbständig die ...deliktsgruppe geführt.

Die letzten zumindest ...Jahre war ich im Bereich der ...deliktsgruppe und der Bearbeitung ...hauptverantwortlich für die Evidenthaltung, Verwaltung, Auswertung und statistische Verarbeitung der anfallenden Daten zuständig und habe in dieser Eigenschaft auch entsprechende Lagebilder ausgearbeitet. ... Auch bei anderen Ermittlungsbereichen habe ich mich die letzten Jahre im Bedarfsfall immer wieder gerne unterstützend eingebracht. ...

Ergänzend zu meiner Qualifikation:

- Dutzende von spezifischen Fortbildungskursen in Bezug auf ...deliktsbearbeitungen, deren vermittelte Erkenntnisse aufgrund der Deliktsnähe zum EB LKA X sicherlich auch dort Anwendung finden
- Erfahrungen aus hunderten von Einvernahmen von ...deliktsoffern inklusive schwierigen Befragungen von ... und psychisch beeinträchtigten Opfern, die besondere Kenntnisse voraussetzen (vgl § 6 Richtlinienverordnung zum ...)

- Engste Kontakte zu Sozialinstitutionen ...weit, die mit der Bearbeitung von ...delikts- bzw. ...fällen befasst sind, inklusive Justiz und sonstigen Behörden
- Direktkontakte zu Interpol-Sachbearbeitern, EUROPOL, Bundeskriminalamt und Polizeidienststellen in ..., ... und ...
- Beauftragte ...sachbearbeiterin vorwiegend in Belangen ...; ...; ... ff für das gesamte Bundesland X
- Wiederholte Leitungen und Organisationen von Weiterbildungsseminaren zur Bearbeitung von ...delikten
- Ausbildung von polizeilichendeliktssachbearbeiterinnen auf Bezirksebene
- Lehrtätigkeit in der Polizeischule
- Koordinationen landesweit von ...deliktsfällen/-bearbeitungen, was aufgrund der Deliktsnähe zum EB LKA X sicherlich auch dort Anwendung findet
- Spezialausbildung als ...-Sachbearbeiterin und diesbezüglich zuständig für Evidenzarbeiten/Datenauswertungen in Bezug auf alle ...-, ...- und besondere ...fälle ...weit“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag, eine Stellungnahme des LKA „samt Reihung der Bewerber(!)“, das Bewerbungsgesuch von B, die Mitteilung der LPD an die Gleichbehandlungsbeauftragte des BMI ..., deren Stellungnahme sowie die Stellungnahme des Leiters der Gruppe Lein/Leben zu A`s Bewerbung.

Der Landespolizeidirektor betonte in seiner Stellungnahme, dass die Personalentscheidung der Dienstbehörde auf sachlichen und nachvollziehbaren Gründen fuße. Weder A`s Geschlecht oder Weltanschauung noch ihre erste Beschwerde an die B-GBK seien ausschlaggebend dafür gewesen, dass sie im Vergleich zu B als „schlechter geeignet“ qualifiziert worden sei. „Das zwischen der Beschwerdeführerin am ... mit dem Ermittlungsbereichsleiter X geführte Gespräch hat massive Vorbehalte desselben gegenüber der Beschwerdeführerin zu Tage gebracht, die auf früheren Vorfällen beim Landeskriminalamt fußten. Der Ermittlungsbereich X ist hochsensibel und mit nur wenigen MitarbeiterInnen besetzt. Eine dermaßen starke Diskrepanz zwischen dem Leiter und seiner allfälligen Stellvertreterin hätte den Betriebsfrieden massiv gestört, und ein gedeihliches Zusammenarbeiten nicht möglich gemacht. ...

Am ... fand zwischen dem Leiter der Dienstbehörde ... und der Beschwerdeführerin ein Gespräch statt. Dieses Gespräch hatte das Ziel eine einvernehmliche Lösung zu suchen, zumal der Geschäftsführung bereits die ablehnende Haltung der Personalvertretung sowie die offensichtlich massiven zwischenmenschlichen Probleme zwischen den hinkünftig allenfalls zusammenarbeitenden BeamtInnen des EB X ... publik wurden, und sich auch die Leitung des

Landeskriminalamtes einstimmig gegen die Beschwerdeführerin als am besten qualifizierte Bewerberin ausgesprochen hatte. ...

Es verdichtete sich auf Grund der sachbezogenen Qualifikationskriterien gegen Ende des Bewerbungsverfahrens die Entscheidungsfindung zu Gunsten des B. Die LPD- und LKA-Leitung waren bestrebt für die Beschwerdeführerin eine bessere Lösung in Aussicht zu stellen, als deren Verbleib als Stellvertreterin beim Ermittlungsbereich X. Gegenüber der Beschwerdeführerin wurde somit frühestmöglich der Stand des Bewerbungsverfahrens kommuniziert, und es wurden ihr Alternativen angeboten, die bereits nach kurzer Zeit zu einem von ihr erwünschten Karrieresprung samt finanzieller Verbesserung geführt hätten. Konkret wurde ihr die Möglichkeit der Bewerbung auf die Stellvertretung des Ermittlungsbereichsdelikte, zum Landesamt ..., zum Geschäftsbereich ... in der LPD oder sonstige Verwendungsänderungen im Landeskriminalamt angeboten. ...

Zutreffend wurden bei der abschließenden Entscheidung der Dienstbehörde die Argumente in der Beschreibung der Beschwerdeführerin im Vergleich zu den beiden Mitbewerbern vollinhaltlich zur Kenntnis genommen und entsprechend gewürdigt. ... Die von der Beschwerdeführerin bereits bei der ersten Beschwerde ... ins Treffen geführte „Befangenheit“ von dem Leiter des LKA ist dabei kritisch zu hinterfragen. Die Beschwerdeführerin versucht offenbar mit der nicht sachlich unterlegten Behauptung der Befangenheit, die Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten in Misskredit zu bringen. ...

Die ... „angeblichen Charaktermängel“ ... sind entgegen den Beschwerdevorbringen in den verschiedenen Stellungnahmen durchaus belegt. So gab es in den letzten Jahren mehrere Vorfälle, in denen sich die Beschwerdeführerin auf eine Art und Weise verhalten hat, die dem geordneten Zusammenwirken im Landeskriminalamt abträglich waren. Diese Verhaltensweisen werden erneut auszugsweise vorgebracht:

- Verhalten der Beschwerdeführerin in der Abteilung nach einer „versehentlichen“ Mailversendung des damaligen Ermittlungsbereichsleiters Y an die Medien samt personenbezogenen Daten zu ...tätern aus dem Bereich der
- Wiederholte Defizite in der Berichterstattung an Vorgesetzte bzw. (damals) fachvorgesetzte Sicherheitsbehörden, zumindest bis
- Mangelnder Respekt vor Vorgesetzten in der Wortwahl ...“

Abschließend verwies die Dienstbehörde auf die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten im BMI, die der Dienstbehörde zustimmt habe, dass im Sinne des § 11c B-GIBG „überwiegend in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe“ gegeben seien und daher der Bewerberin nicht der Vorzug einzuräumen gewesen sei.

B führte in seiner Bewerbung zu seinem beruflichen Werdegang aus, dass er nach Abschluss der Grundausbildung (...-...) auf die PI X versetzt worden sei. .../...habe er den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Wachebeamte absolviert und sei danach wieder auf die PI X zurückgekehrt, wo er die Sachgebiete Kriminaldienst und ...arbeit übernommen habe und von Beginn an in die verschiedensten Aufgaben der Dienstführung miteingebunden gewesen sei. Durch mehrere Zuteilungen (u.a. Kriminalabteilung EB ... - ...) sowie die Ausübung verschiedener Zusatzfunktionen (u.a. Schießausbildung, Einschulungsbeamter) habe er wertvolle Erfahrungen sammeln und sein Fachwissen vertiefen können. ... sei er zum LKA (damals Kriminalabteilung) versetzt worden, wo er zwei Jahre lang im EB ... (...kriminalität) und seit ... als Sachbearbeiter im EB X (...) eingeteilt worden sei. Während seiner bisherigen Verwendung im EB X habe er mehrere „bedeutsame Ermittlungsverfahren federführend geleitet“ und mehrfach Belobigungen erhalten, darunter ... die Goldene Medaille für Verdienste um die Republik Österreich. Er habe auch fachspezifische Aus- und Fortbildungen im In- und Ausland absolviert (u.a. Grundausbildung für Operative-Fallanalyse beim BKA ...), sei Mitglied der Verhandlungsgruppe ... und verfüge durch die Hospitation in der ...kommission des LKA ... und durch die internationalen Fallbearbeitungen über Kontakte zu Beamten der jeweiligen Dienststellen (z.B. in ..., ..., ..., ..., ..., ...).

Die Stellungnahme des Leiters der Gruppe X zu B lautete:

„Die Bewerbung von B wird befürwortet.

Seit ... bin ich Ermittlungsbereichsleiter LKA EB X und somit der unmittelbare Vorgesetzte von B. Insbesondere in dieser Zeit, aber auch bereits ... bei der ...gruppe (ich war damals Leiter des EB ...) ... habe ich B als sehr gewissenhaften, kompetenten und verlässlichen Mitarbeiter kennen- und schätzen gelernt. Aufgrund der ausgezeichneten Arbeit genießt B bei den zuständigen Behörden/Dienststellen, insbesondere bei der Staatsanwaltschaft ..., eine sehr große Akzeptanz. Seine Abschluss-Berichte (früher Anzeigen) sind klar aufgebaut, sachlich geschrieben und bis ins letzte Detail gut recherchiert.“ B habe zahlreiche aufsehenerregende Fälle federführend und zur besten Zufriedenheit der Staatsanwaltschaft bzw. der Gerichte und der Vorgesetzten bearbeitet. Bereits mehrfach habe er „die Interessen (bei Abwesenheit des EBL und/oder StV) des EB X vertreten“ und werde als kompetenter verlässlicher Mitarbeiter/Kollege geschätzt. „Aufgrund der Tatsache, dass es in einem Sachbereich, der die aufsehenerregendsten Kriminalfälle bearbeitet, zwingend notwendig ist,

dass ein gegenseitiges Vertrauen zwischen dem Ermittlungsbereichsleiter, seinem Stellvertreter und den weiteren Mitarbeitern gegeben sein muss, darf ich feststellen, dass dieses Vertrauensverhältnis zwischen B und mir auf jeden Fall gegeben ist. ... Mit einer Einteilung des B als StV könnte die bisherige konsequente Linie einer erfolgreichen Bekämpfung der ...kriminalität – zur Zufriedenheit aller – fortgesetzt werden.“

C führte zu A`s Bewerbung aus, dass er keine Stellungnahme abgeben könne, da er erst seit ... ihr Vorgesetzter sei.

Die LKA-Leitung (... und ...) beschrieb die Bewerberin und den Bewerber nach den Kriterien „Verhalten im Dienst und Auftreten“; „Umgang mit Behörden und Parteien“; „Umgang mit Mitarbeiter/innen“; „Managementfähigkeit und Dienstvollzug“; „Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften“; „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ und „Sonstiges“. Während B im Wesentlichen attestiert wurde, alle Voraussetzungen im vollen Umfang zu erfüllen, wurde dies A lediglich in eingeschränktem Umfang zugesprochen. Unter dem Kriterium „Verhalten im Dienst und Auftreten“ wurde festgehalten: „Bis zur Ruhestandsversetzung des damaligen Leiters des EB Y ... im ... stand das dienstliche Verhalten der Bewerberin stark unter dessen Einfluss. Die beiden arbeiteten eng zusammen, wobei der damalige Leiter des EB Y in der Regel für die Ermittlungsleitung verantwortlich zeichnete. Von ... bis ... war A mit der Führung des EB Y betraut, da eine Nachbesetzung auf Grund ihrer Eingabe bei der Gleichbehandlungskommission vorerst nicht möglich war. Ihr Verhalten im Dienst und ihr Auftreten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen außerhalb des EB Y kann als sachlich bezeichnet werden, allerdings ist es spürbar durch Distanziertheit geprägt. Der notwendige Informationsfluss zwischen dem EB Y und der LKA-Leitung, an dem es bis zur Ruhestandsversetzung des EBL gemangelt hatte, hat sich - insbesondere nach einem entsprechenden vom Vorgesetzten initiierten Mitarbeitergespräch -durch A verbessert. A besitzt eine sehr hohe Selbsteinschätzung ihrer fachlichen und persönlichen Fähigkeiten. Dies zeigte sich ua im Bewerbungsschreiben um den EBL Y im ..., in dem sie anführte, dass sie sich aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung, die kein anderer Bewerber aufweisen dürfte, besonders qualifiziere.“ Der „Umgang des EB Y mit Behörden“, sei bis zur Ruhestandsversetzung des EBL ... „durchwachsen“ gewesen, seit ... seien „diese Probleme nicht mehr erkennbar bzw. waren Interventionen durch die LKA-Leitung nicht mehr notwendig“. Zum „Umgang mit Mitarbeiter/innen“ wurde festgehalten, dass A von den beiden Mitarbeiter des EB Y „als Vorgesetzte geschätzt und akzeptiert“ werde und sie diese in den 14 Monaten,

während sie mit der EB-Leitung betraut gewesen sei, „im Rahmen ihrer Möglichkeiten“ gefördert und unterstützt habe. A lasse „in der Wortwahl oft jeglichen Respekt vermissen“ und beachte „teilweise die gebotene Fairness nicht“. Es gebe außerdem „ein klares Bekenntnis der A, dass das Arbeitsklima in einem Bereich für sie kein entscheidendes Kriterium“ darstelle, so habe sie sowohl gegenüber dem Leiter des EB X und B als auch dem LKA-Leiter den Ausspruch getätigt: „Man müsse ja schließlich keinen Kaffee miteinander trinken, für das Arbeiten müsste es aber genügen“. Es gebe seitens A „keine Anzeichen, dass sie in der angestrebten Funktion eine unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben“ versuche. Zum Kriterium „Managementfähigkeit und Dienstvollzug“ wurde ausgeführt, dass A „durch die Dominanz des EBL ... nur im sehr beschränkten Ausmaß Führungsqualitäten unter Beweis stellen“ habe müssen, es werde ihr aber die Fähigkeit bescheinigt, „ein hohes Arbeitspensum zu bewältigen“. Sie habe im Team mit dem damaligen Leiter des EB Y aber „sehr wohl ausgezeichnete Erfolge im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung zu verzeichnen“ gehabt und sei „wiederholt für ihre erfolgreiche, sehr aktive Tätigkeit im Zuge des Journaldienstes ... gelobt“ worden. A verfüge über „sehr gute Vorschriften- und Gesetzeskenntnisse im Bereich der Bearbeitung von ...delikten“ und „eine rasche Auffassungsgabe“, sei stets bemüht gewesen, sich weiterzubilden und habe ihr Fachwissen auch mehrfach bei der Abhaltung von Schulungen an andere weitergeben. Zu ihren „Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ wurde ausgeführt, dass A „seit ... (auch schon zuvor 1 Jahr provisorisch .../...) stellvertretende Leiterin des Ermittlungsbereiches Y“ und von „... bis ... in dieser Funktion mit der Führung des EB betraut“ gewesen sei, „weil eine zeitgerechte Einteilung des von der Dienstbehörde vorgeschlagenen Mitbewerbers C durch ihre Eingabe bei der Gleichbehandlungskommission nicht eher möglich war. In der Zeit als ... vorübergehend betraute Bereichsleiterin bewies sie Koordinierungsfähigkeiten sowohl bei Spontanfällen im Bereich von ...delikten, als auch bei der Bearbeitung des Themenkomplexes „...kriminalität ...“. Unter „Sonstiges“ wurde angeführt, ... habe als Leiter des EB X erklärt, „dass er aus vielfältigen Gründen das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und A massivst gestört sieht und er eine Zusammenarbeit mit ihr für ausgeschlossen und unmöglich hält.“ Weiters wurde vermerkt, dass A und der damalige Leiter des EB Y im Zusammenhang mit einer strafrechtlichen und disziplinarrechtlichen Untersuchung dem LKA einen Imageschaden zugefügt haben. In der Folge sei der „Betriebsfrieden ... in massiver Weise gestört“ gewesen. Abschließend wurde angeführt, dass A ihren neuen Vorgesetzten C ablehne und nur deshalb den EB Y verlassen wolle. Sämtliche durch die LPD und LKA-Leitung unternommenen Anstrengungen,

„eine Lösung für A zu finden“ (Planstellen- bzw. Verwendungsänderungen), seien von ihr abgelehnt worden.

In der „Gesamtbeurteilung“ der LKA-Leitung wurde B an erster Stelle gereiht, weil er im Vergleich zu A über die „bedeutend größere Erfahrung in der federführenden Bearbeitung von schwersten ...delikten“ sowie über das „uneingeschränkte Vertrauen“ in Bezug auf den Leiter des EB X verfüge. Aufgrund der massiven Ablehnung der Bewerberin durch den Leiter des EB X sei man überzeugt, dass durch eine Einteilung von A „der für alle Beteiligten notwendige Betriebsfrieden innerhalb des Ermittlungsbereiches LKA X – ... nicht sichergestellt bzw. erreicht werden“ könne und „sowohl das Sozialgefüge als auch das Arbeitsklima innerhalb des EB X ... massiv gestört“ wären.

Der Gleichbehandlungsbeauftragten ... teilte die LPD mit, dass die Dienstbehörde die Beurteilungen von dem Leiter des LKA zu A und B „vollinhaltlich zur Kenntnis“ nehme und wie folgt „vervollständige“:

„Dienstrechtliche Verwendung:

In dienstrechtlicher Hinsicht verfügt A um ... Jahre und ... Monate mehr Gendarmerie- bzw. Polizeidienst Erfahrung. B absolvierte den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Wachebeamte .../... und ist somit 1 Jahr länger als dienstführender Beamter eingesetzt.

Kriminaldienst Erfahrung:

A wurde seit ihrem Eintritt in die damalige Gendarmerie im Kriminaldienst und ausschließlich bei der Kriminalabteilung bzw. beim nunmehr eingerichteten Landeskriminalamt verwendet. ... Dadurch verfügt sie über rund 23 Jahre Kriminaldienst Erfahrung.

B erlernte den Polizeiberuf von der „Pieke“ auf und wurde mit ... als eingeteilter Beamter auf die Polizeiinspektion X versetzt. ... Nach der Ausbildung zum dienstführenden Beamten war B neuerlich auf der Polizeiinspektion X ... im kriminalistischen Bereich eingesetzt ... Durch die kriminalistische Tätigkeit auf der Polizeiinspektion, die Zuteilungen zum Landeskriminalamt sowie der Tätigkeit beim Landeskriminalamt selbst kann B zwar nicht über so langfristige Erfahrung im Kriminaldienst wie A nachweisen, ist jedoch gesamthaft gesehen schon rund 16 Jahre mit Kriminaldienst Tätigkeiten betraut. Somit ist die Landespolizeidirektion X der Ansicht, dass es sich sowohl bei A als auch B um erfahrene und qualifizierte Kriminalisten handelt.

Erfahrungen im Ermittlungsbereich X:

A war von ... bis ... in der damaligen Kriminalabteilung ... eingesetzt. Sie verrichtete somit ... Dienst als eingeteilte Beamtin im Bereich X.

B ... wurde mit ... in den Bereich X versetzt. Seit damals verrichtet der Beamte ... Dienst als qualifizierter Sachbearbeiter [und] ist ... seit ... mit den Agenden des Stellvertreters des Ermittlungsbereichsleiters betraut. Der Beamte verrichtete somit ... Dienst als dienstführender Beamter im Ermittlungsbereich X.

Diese Kriterien werden ... jedoch weniger nach dem zeitlichen Faktor bewertet (Bewerber fast ident), vielmehr tritt in den Vordergrund, dass B vom Ermittlungsbereichsleiter ... das volle und uneingeschränkte Vertrauen genießt und innerhalb des Ermittlungsbereiches LKA X voll integriert und eingearbeitet ist.

Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle:

A wurde mit ... als Stellvertreterin im Ermittlungsbereich Y eingeteilt. B übernahm sporadisch bei Abwesenheiten des EBL bzw. Stellvertreters Führungsaufgaben. Seit ... nimmt er ... die vorübergehende Stellvertreterstätigkeit im EB X wahr.

Sowohl A als auch B lassen Führungskompetenz erkennen. Beide Bedienstete haben ... deutlich gemacht, dass Stellvertreterstätigkeiten in vollem Umfang wahrgenommen und auch umgesetzt werden können.

Umgang mit Behörden und Parteien:

Beide Bedienstete verfügen über die notwendigen Kontakte zu anderen Institutionen und Einrichtungen und pflegen ... einen korrekten und sachlichen Umgang mit Parteien. In beiden Bereichen ... muss ... das erforderliche Maß an Fingerspitzengefühl und Einfühlsamkeit gegeben sein. Dies ist offensichtlich bei A und B ... gleichsam vorhanden.

Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften:

Da B bereits langjähriger Mitarbeiter im Bereich X ist, sind spezielle und mit dem Ermittlungsbereich unmittelbar einhergehende Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse in hohem Maße vorhanden. A ... verfügt ebenfalls über sehr gute Vorschriftenkenntnisse ... und ... die Fähigkeit ..., in kurzer Zeit die erforderlichen und notwendigen spezifischen Gesetzesvorschriften zur Zufriedenheit umzusetzen.

Managementfähigkeiten und Dienstvollzug:

A führte von ... bis zur Neubestellung von C (...) den EB Y. Diese Aufgabe wurde von ihr ... auf saubere und korrekte Weise gelöst. Auch wurde die Beamtin für die Tätigkeiten im Bereich des Journaldienstes gelobt und es wird ihr bescheinigt, ein hohes Arbeitspensum bewältigen zu können. Die Landespolizeidirektion X sieht aus den angeführten Gründen, dass die Beamtin absolut fähig ist, den ihr zugewiesenen Bereich zu führen und die erforderlichen Schritte mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln zu leiten.

B war bereits in mehrere aufsehenerregende Kriminalfälle federführend mit eingebunden. Der Beamte erledigt eigenständig alle an ihn herangetragenen Aufgaben und besitzt den nötigen Überblick und auch Koordinierungsfähigkeit. Er zeichnet sich durch seine überlegte Art und sein zielorientiertes Vorgehen aus, wodurch auch große und aufsehenerregende Kriminalfälle in ruhiger und professioneller Weise aufgearbeitet werden können.

Verhalten im Dienst und Auftreten:

Seit der Nichtberücksichtigung von A für die Planstelle als Ermittlungsbereichsleiterin LKA Y (...), welche durch C (zuvor Stellvertreter im EB X) nachbesetzt wurde, hat sich laut Ausführungen der Leitung des Landeskriminalamtes die Situation dahingehend entwickelt, dass ein „innerbetrieblicher

Defekt“ die Zusammenarbeit hemmt ... und persönliches Konfliktpotential Arbeitsabläufe negativ beeinflussen. Dadurch hat eine „Abkapselung“ zu anderen Ermittlungs- und Assistenzbereichen stattgefunden, das das Betriebsklima äußerst negativ beeinflusst. In einer ausführlichen Stellungnahme hat der Ermittlungsbereichsleiter X der Leitung des Landeskriminalamtes mitgeteilt, dass das „Vertrauensverhältnis zu A durch mehrere Vorfälle in den letzten Jahren derart massiv gestört ist, dass eine Zusammenarbeit in der Zukunft unmöglich sein wird“.

Um eine objektive Auslegung dieser Aussagen transparent zu machen, hat die Landespolizeidirektion X mit A mehrere persönliche Gespräche geführt. Im Besonderen wurde auf die Konfliktsituation mit dem Leiter des EB X ... und die dadurch entstandene Störung des „Betriebsfriedens“ ... hingewiesen. A zeigte sich in mehreren persönlichen Gesprächen ablehnend und passiv. Der Beamtin wurden ... mehrere Optionen zur gegenständlichen Bewerbung vorgeschlagen ... Die Beamtin lehnte alle Vorschläge ... kategorisch ab, zeigte sich in keinsten Weise bereit, gemeinsam Lösungsansätze zu finden bzw. zu erarbeiten und brachte keinerlei eigene Ideen ein um eine einvernehmliche Lösung zu erreichen. Durch diese Vorgehensweise hat A jedenfalls im Bereich „Persönlichkeitsstruktur“... Defizite erkennen lassen. ...

Die Landespolizeidirektion X als Dienstbehörde hat unter anderem ... auf eine ausgeglichene, vertrauensvolle und zielorientierte Teamarbeit zur Erfüllung der anstehenden Arbeiten und Aufgaben hinzuwirken, in welchen Arbeitsabläufe zu synchronisieren und vorhandene Synergieeffekte der Mitarbeiter/innen positiv genützt werden müssen. Dabei darf auch auf die Rechtsprechung des VwGH (GZ 93/12/0122 vom 02.07.1997) hingewiesen werden, wonach zu den dienstlichen Aufgaben ... auch das mit jedem Arbeitsplatz notwendigerweise verbundene Bemühen gehört, mit Kollegen und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrechtzuerhalten, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern.

Bei objektiver Betrachtung würde auf Grund der innerbetrieblichen Differenzen bei einer Einteilung von A der Betriebsfrieden massiv gestört werden... Versuche seitens der Führung im Landeskriminalamt, die bestehenden Differenzen zu überbrücken, scheiterten an der kategorischen Ablehnung von A, die selbst nicht gewillt war, aus eigenem einen Lösungsbeitrag zu leisten... Aus den genannten Gründen wird daher B ... vorgeschlagen.“

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen im Wesentlichen aus, dass B als bestens geeignet anzusehen sei, weil er „im direkten Vergleich zu A (deren Eingliederung in den Ermittlungsbereich X eher konfliktbelastet ist) im genannten Bereich bestens integriert“ sei und „das volle Vertrauen des Ermittlungsbereichsleiters“ genieße. Bei derartigen, „in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründen“, sei die Bewerberin trotz gleicher Eignung iSd § 11c B-GIBG nicht vorrangig zu bestellen.

A führte im Antrag an die B-GBK zur Gesamtbeurteilung der LPD zusammengefasst Folgendes aus: Unter dem Kriterium „Dienstrechtliche Verwendung“ sei nicht berücksichtigt worden, dass sie seit ... Jahren stellvertretende EBL sei und über ein Jahr lang einen EB selbständig geführt habe, während B bisher noch keine Führungsposition inne gehabt habe. Bei B sei eine ...-jährige „Kriminaldienst Erfahrung“ angenommen, und dies offenbar weil bereits seine Zeit auf der PI X (ab ...) nach Absolvierung der Polizeigrundschnle als Kriminaldienst Erfahrung gewertet worden sei. Bei den „Erfahrungen im Ermittlungsbereich X“ habe die LPD betont, im Vordergrund stehe, dass B „das volle und uneingeschränkte Vertrauen“ des EB-Leiters genieße. Es sei jedoch nicht berücksichtigt worden, dass sie 14-mal schriftlich belobt worden sei, womit ihr dienstliches Engagement gewürdigt und das ihr entgegengebrachte Vertrauen bestätigt worden sei. Zudem sei ihr von ... bis ... die Leitung des EB Y übertragen worden, was ein hohes Vertrauen durch den Dienstgeber voraussetze. Obwohl der Leiter des EB X nie ihr direkter Vorgesetzter gewesen sei, habe er sie in seiner Stellungnahme unter Berufung auf „mehrere Vorfälle in letzter Zeit“ als nicht vertrauenswürdig abqualifiziert, was seitens der LPD „unrecherchiert“ als maßgebliche Entscheidungsgrundlage herangezogen worden sei. Die Feststellung zur „Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle“, nämlich dass sie beide „Führungskompetenz erkennen lassen“, sei wohl bewusst oberflächlich formuliert worden, sodass ihre diesbezüglichen Kenntnisse (u.a. ... Jahre stellvertretende und ein Jahr vorübergehende EB-Leiterin), die jene des Mitbewerbers („sporadische“ Führungsaufgaben, seit ... vorübergehend stellvertretender Leiter des EB X) „bei weitem“ übertreffen würden, nicht zur Geltung kommen. Die Ausführungen zum „Verhalten im Dienst und Auftreten“ sollen offenkundig den Eindruck erwecken, dass sie die Konfliktsituation zu vertreten hätte. Das Betriebsklima habe sich aber durch die Bestellung ihres Mitbewerbers um die Leitung des EB Y C verändert, der sie nun als ihr direkter Vorgesetzter lächerlich mache. So habe sie ein Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht, dass C am ... - am Tag ihrer Teilnahme an der Sitzung des Senates I der B-GBK - per E-Mail an einen nicht bekannten Personenkreis ein Dokument namens „... - Bundesgesetzblatt.pdf“ versendet habe, das entwürdigendes und sexistisches Gedankengut über Frauen enthalte und das er in einem gruppenintern einsehbaren Untereinordner mit der Bezeichnung „Lustig“ archiviert habe. Nach wie vor bestehe aber zwischen den beiden Mitarbeitern des EB und ihr ein sehr gutes, auf Teamarbeit orientiertes Verhältnis. Der Vorwurf, dass sie sich in Gesprächen passiv und ablehnend

verhalten hätte, von der Dienstbehörde vorgeschlagene Optionen (Verwendungsänderungen) stets ausschlage und sich nicht an Lösungsversuchen beteilige, sei ungerechtfertigt, denn sie wolle weiterhin im Kriminaldienst tätig sein und die ihr vorgeschlagenen Planstellen seien mit der angestrebten Stelle nicht vergleichbar oder mit finanziellen Einbußen verbunden. Außerdem sei im Zusammenhang mit den Optionen der Dienstbehörde von einer „Rehabilitation“ gesprochen worden, obwohl sie sich nichts zu Schulden kommen habe lassen und es bei einer Beschwerde an die B-GBK keiner Rehabilitation bedürfe. Um allfällig vorhandene Vorbehalte gegen ihre Person beizulegen, habe sie vor ihrer Bewerbung außerdem um das erwähnte persönliche Gespräch mit dem Leiter des EB X und B ersucht. Lösungen seien an der „beharrlicher Haltung“ des Leiters des EB X gescheitert.

Die Stellungnahme des Leiters des EB X an den Leiter des LKA zu As Bewerbung muss im Detail nicht wiedergeben werden, da die Ausführungen im Wesentlichen bereits Bestandteil der Stellungnahme der Dienstbehörde sind.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A aus, dass die LPD - wie im ersten Verfahren - auch diesmal keinen sachlichen und fundierten Quervergleich angestellt habe. Weder seien die fachlichen Qualifikationen, noch die Führungskompetenzen von ihr und ihrem Mitbewerber verglichen worden, und es seien aber Beurteilungspunkte weggelassen worden, die ihrer Meinung nach einen Eignungsvorsprung für sie ergeben hätten. Sie sehe die Diskriminierung im ersten Auswahlverfahren im zweiten fortgesetzt, auch die Entscheidungsträger in beiden Verfahren seien die gleichen gewesen. Bei Gesprächen mit dem Leiter des EB X, mit der LKA-Leitung und auch mit dem Landespolizeidirektor habe man versucht auf sie dahingehend einzuwirken, dass sie ihre Bewerbung zurückziehe, weil in diesem Fall die „Begründungsschreibereien“ wegfallen würden. Man habe schon vor der Ausschreibung eine vorgefasste Meinung gehabt, nämlich dass die Stelle mit B besetzt werde, und das darauffolgende Verfahren sei auf dieses Ergebnis zugeschnitten gewesen. So habe ihr der stellvertretende LKA-Leiter ... am ... erklärt, B werde, auch wenn sie ihre Bewerbung aufrechterhalte, die Stelle bekommen, bei einer neuerlichen Beschwerde an die B-GBK würde sie wahrscheinlich Recht bekommen, aber die Stelle wäre trotzdem weg. Auch der Leiter des LKA habe ihr am ... und am ... mitgeteilt, dass „unter normalen Umständen“ sie die Planstelle bekommen würde, da sie in den meisten Bereichen vor ihrem Mitbewerber liege, aber aufgrund

der gegebenen Umstände - gemeint sei das erste Verfahren vor der B-GBK gewesen - werde eben B vorgezogen. Es gebe also einen direkten Zusammenhang zwischen der ersten Antragstellung an die B-GBK und der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die gegenständliche Stelle.

Ihr sei immer wieder zum Vorwurf gemacht worden, dass das Betriebsklima in der Gruppe Y wegen der Nichtberücksichtigung ihrer ersten Bewerbung schlecht sei. Dazu sei zu sagen, dass exemplarisch für die Situation im EB unter der Leitung von C das „Scherzmail“ („...“) sei. Durch die Versendung des „*Bundesgesetzblattes ... Jahrgang 1998; III Verordnung: ...*“ fühle sie sich von C nicht nur als seine Mitarbeiterin, sondern auch als seine Stellvertreterin verhöhnt und lächerlich gemacht. Die Gruppe sei über Jahre hinweg ein gutes Team gewesen, was wichtig sei, weil es gerade im Bereich der ...delikte darauf ankomme, wie der/die einzelne Beamte/Beamtin die Vernehmung vornehme, denn Zeugen gebe es meistens nicht. Alle Fälle seien daher in der Gruppe besprochen worden, für Sozialraumgespräche seien sie nicht geeignet. Ihre Kollegen haben sich damals gegen C als Leiter des EB ausgesprochen, das sei aber für die Behörde kein Kriterium gewesen. Sie arbeite jetzt im EB ..., die gut funktionierende Gruppe Y sei komplett zerschlagen worden. Es sei richtig, dass ihr einige Stellen angeboten worden seien, es habe sich aber immer nur um Zuteilungen gehandelt und nach der abgelaufenen Zeit hätte sie an ihre „Stamplanstelle“, an der nicht mehr wohl gefühlt habe, zurück müssen. Außerdem wäre es sehr unwahrscheinlich gewesen, dass sie in einem neuen EB relativ rasch wieder eine Führungsposition anstreben hätte können.

Zur „Weltanschauung“ führte A aus, dass sie nie bei einer politischen Partei gewesen sei. Aufgrund der langjährigen guten Zusammenarbeit zwischen ihr und ihrem ehemaligen EB-Leiter, der lange Zeit Personalvertreter gewesen sei, habe man sie automatisch seinem politischen Lager zugerechnet. Ihre Sachverhaltsdarstellung an die Personalvertretungs-Aufsichtskommission im Rahmen des ersten Verfahrens habe der FA-Vorsitzende ... als „großen persönlichen Angriff“ empfunden (im Haus habe man gesagt, sie habe ihn „in Wien vorgeführt“). Der FA-Vorsitzende, der Leiter des EB X und B gehören derselben Fraktion an, und sie werde einer anderen Fraktion zugerechnet.

Der Vertreter der Dienstbehörde, ..., führte aus, die Behörde sehe die Sache in allen Punkten anders. Das erste Gutachten der B-GBK sei nicht der Grund für die Nichtberücksichtigung der gegenständlichen Bewerbung gewesen, denn zum Zeitpunkt der

Entscheidung im zweiten Auswahlverfahren habe es das Gutachten der B-GBK zum ersten Auswahlverfahren noch gar nicht gegeben. Richtig sei, dass ein Gespräch mit dem Landespolizeidirektor stattgefunden habe. Sinn und Zweck dieses Gesprächs sei aber nicht gewesen, A von der Bewerbung abzubringen, sondern es habe sich aufgrund der Stellungnahmen und Gespräche schon herauskristallisiert gehabt, dass „es“ vermutlich B „werden würde“. Man habe aber das Verhältnis nicht weiter verschlechtern wollen, die Dienstbehörde „leide massiv unter dieser Situation“, weil die Arbeitsabläufe im LKA nicht gut funktionieren. Die Gruppen müssen zusammenarbeiten und „solche Verfahren oder solche Probleme behindern uns ganz massiv in unserer Arbeit.“ Man habe versucht, der Beschwerdeführerin alle Möglichkeiten für eine andere Stelle aufzuzeigen und eine „für alle lebbare Situation“ zu schaffen. Der Leiter des EB X habe klar gesagt, dass er mit A nicht zusammenarbeiten könne und auch B habe das gesagt. Wenn es in einem EB mit drei Köpfen mit einer Person nicht klappe, sei die Arbeit unmöglich.

Zum „Plus“ von B gegenüber A führte der Vertreter der Dienstbehörde aus, dass der Bewerber einer der besten Beamten im LKA sei, er sei schon an der PI X Dienstführender gewesen und an dieser PI habe er wesentlich mehr Leute zu führen gehabt, nämlich 25-30, als dies im EB X der Fall sei, der mit vier Bediensteten besetzt sei. Er habe „sehr große Fälle“ bearbeitet, Fälle „in der Kooperation geführt“, auch gruppenübergreifend gearbeitet, und als qualifizierter Sachbearbeiter habe er seine Qualitäten „gewaltig“ unter Beweis gestellt und durchaus Tätigkeiten ausgeübt, die gewöhnlich der EB-Leiter oder sein Stellvertreter ausüben. Es sei schwierig, Menschen zu vergleichen, der Leiter des LKA habe ausführliche Beschreibungen vorgenommen und sich auch nicht gescheut Mängel auszusprechen. Es sei seitens der Dienstbehörde ja nicht gesagt worden, dass A „untauglich“ sei, sondern dass der Bewerber B „in den Charaktereigenschaften“ besser geeignet sei. Die Frage des Geschlechtes habe überhaupt keine Rolle gespielt. Es gebe weibliche Führungskräfte im LKA, dass noch nicht so viele Frauen in Führungspositionen seien wie Männer liege daran, dass Frauen erst seit den 1990iger Jahren die Möglichkeit haben diese Laufbahn einzuschlagen. Er könne auch sagen, dass der Leiter des LKA überhaupt kein Problem mit Frauen habe. „Hier geht es rein um charakterliche Mängel“, und es habe diese charakterlichen Mängel gegeben, unter anderem habe die „Informationsschiene“, die Information der eigenen Sicherheitsbehörde, überhaupt nicht funktioniert.

Auf die Frage des Senates, inwiefern in diesem Zusammenhang von „Charaktermängeln“ gesprochen werden könne, antwortete der Vertreter der Dienstbehörde, es sei der Vertrauensverlust, der aufgrund des Verhaltens von A im Zusammenhang mit der E-Mail entstanden sei, und die Art der Kommunikation mit der Führung, bei der es immer wieder unsachliche Kommentare gegeben habe. Zum Beispiel habe sie zu Kollegen gesagt, sie müsse mit ihnen ja nicht ein Bier trinken gehen. Es gehe aber nicht nur um die Zusammenarbeit allein, es müsse auch eine „emotionale Verbundenheit“ bestehen, weil es eine kleine Gruppe sei. Im Übrigen sei das Verhältnis zwischen A und dem restlichen LKA auch nicht „berauschend“ gewesen. Der Informationsfluss habe nicht gut funktioniert, man habe sie immer wieder anweisen müssen, Informationen herauszugeben. Auch wenn ... der Chef der Gruppe Y gewesen sei, sei dieses Verhalten „auch von den anderen de facto mitgetragen“ worden. Hingegen habe es bei B nichts gegeben, was man ihm ankreiden hätte können, die Dienstbehörde habe daher gemeint, dass er „in den Charaktereigenschaften“ besser geeignet sei als A.

Zum angesprochenen „Scherzmail“ („...“) sei festzuhalten, dass C diese Mail nicht versendet, sondern bekommen und in seinen Ordner „lustige Mails“ verschoben habe. Auch wenn der Ordner technisch für die Mitarbeiter/innen des EB freigegeben sei, A habe in C`s „persönlichem Ordner geschnüffelt“. Seitens der Behörde sei C bereits mitgeteilt worden, dass „das“ ein „Blödsinn“ gewesen sei, das Vertrauensverhältnis sei durch As „Hineinschauen“ aber „erschüttert“.

A replizierte, dass sie auf besagte Mail von einem Kollegen hingewiesen worden sei. Richtig sei, dass der Satz mit dem Bier oder Kaffee trinken so ähnlich gefallen sei. Im Gespräch mit dem Leiter des EB X und B, in welchem sie mit Vorwürfen regelrecht bombardiert worden sei, habe sie sinngemäß gesagt, man müsse zusammen arbeiten, die Kollegen müssten ja mit ihr nicht Kaffee, oder Bier trinken. Zu den von dem Leiter des EB X genannten „Vorfällen aus der Vergangenheit“, auf die in der Stellungnahme der LPD Bezug genommen werde, könne sie nur sagen, dass es mit dem Leiter des EB X keine Vorfälle aus der Vergangenheit gegeben habe, denn er sei nie ihr direkter Vorgesetzter gewesen. Die Dienstbehörde habe sie auf diese Vorwürfe nie angesprochen und hätte sie befragen müssen, ob diese Vorwürfe stimmen. Es habe zwischen ihr und dem Leiter des EB X erst ab dem Zeitpunkt eine Missstimmung geherrscht, als die (damalige) Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... darauf hingewiesen habe, dass InteressentInnensuchen landes-

weit durchzuführen sind. Seit diesem Zeitpunkt fühle sich der Leiter des EB X in seinen Kompetenzen als Personalvertreter beschnitten, weil er nicht mehr allein mit dem Leiter des LKA bestimmen könne, wer eine Stelle bekomme. Wenn man das Vorbringen zu ihren „Charaktermängeln“ zusammenfasse, bleibe nicht mehr als die Geschichte mit dem Kaffeetrinken, mit dem „Scherzmail“ und die angeblich mangelhafte Kommunikation. Zur mangelhaften Kommunikation sei zu sagen, dass bis der EB-Leiter des EB Y gewesen sei, und es habe eine interne Weisung von ihm gegeben, nämlich dass er sich die Berichterstattung vorbehalte, und an diese Weisung habe sie sich gehalten. Die Dienstbehörde habe selbst ausgeführt, dass es ab ..., also ab dem Zeitpunkt als sie mit der EB-Leitung betraut gewesen sei, keine Beanstandungen mehr gegeben habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte für führte aus, sie habe Einsicht in sämtliche Akten gehabt und auch Gespräche führen können. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ..., welche auch eine Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag verfasst habe, habe ihr mitgeteilt, dass es trotz mehrmaliger Kontaktversuche über das LKA zu keinem Kontakt mit A gekommen sei. Sie selbst habe nicht versucht, mit ihr Kontakt aufzunehmen. Aufgrund der Aktenlage und aufgrund von verschiedenen Gesprächen habe sie nie wahrgenommen, dass es darum gehe, dass A eine Frau sei. Auch die Weltanschauung sei nie ein Thema gewesen und ihr gegenüber sei auch nie angedeutet worden, dass das erste Verfahren vor der B-GBK eine Rolle gespielt hätte. Es sei um das Arbeitsklima gegangen sei, weil die Zusammenarbeit mit den zwei Bediensteten im EB X nicht möglich erschienen sei. Von den fachlichen Qualifikationen seien B und A gleich bewertet worden, dass im persönlichen Bereich keine Gleichwertigkeit festgestellt worden sei, sei für sie nachvollziehbar gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) dürfen Dienstnehmer/innen durch die/den Vertreter/in des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Dienstnehmer/innen, die eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes in einem Rechtsstreit geltend machen, können sich nach § 20b letzter Satz B-GIBG auf die im § 20a B-GIBG festgelegte Er-

leichterung der Beweisführung stützen (vgl. unten die Ausführungen zu § 25 Abs. 2 B-GIBG). Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbot es ist eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Dienstnehmer/innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Kolleg/innen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen vermutliche Diskriminierungen durch den Dienstgeber wenden.

Von der B-GBK war also zu prüfen, ob die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die stellvertretende Leitung des „EB LKA X - X“ eine Reaktion auf As Antrag an die B-GBK im Zuge des vorangegangenen Besetzungsverfahrens der Leitung des „EB LKA Y ...“ war.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z5 und 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X 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.

Zur behaupteten Verletzung des Benachteiligungsverbotes:

Der Senat I der B-GBK stellte mit Gutachten vom ... fest, dass A durch die Übertragung der EB-Leitung „LKA Y - ...“ im (damaligen) Landespolizeikommando X an C aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde. Die Einleitung dieses Verfahrensvor der B-GBK - so A im gegenständlichen Antrag – sei ihr im Bewerbungsverfahren um die gegenständliche Stelle von Vertretern der Dienstbehörde „negativ angelastet“ worden sei, sie sei als nicht mehr vertrauenswürdig angesehen worden. So sei ihr bereits in einem Gespräch mit dem Leiter des LKA am ... - also vor der Ausschreibung der gegenständlichen Stelle - kommuniziert worden, dass die Stelle mit B besetzt werde und sie dafür „nicht vorgesehen“ sei. Der Leiter des X habe ihr in einem Gespräch am ... vermittelt, dass ihr Antrag an die B-GBK „einem Schlag unter die Gürtellinie“ gleichkomme und „Rückschlüsse auf ihren Charakter“ zulasse. Der Landespolizeidirektor ... habe ihr am ... mitgeteilt, dass B bevorzugt werde, wofür einerseits die Stimmungslage im EB X ausschlaggebend wäre sowie andererseits der Umstand, dass die LKA-Leitung ihr aufgrund ihrer Beschwerde bei der B-GBK kein entsprechendes Vertrauen mehr entgegenbringe und bei ihr ein Loyalitätsmanko sehe. Weiters habe der Landespolizeidirektor betont, dass sie sich mit einer neuerlichen Beschwerde bei der B-GBK „nichts Gutes tun würde“ und sich „damit aber alles verbauen würde“.

Bei der Darstellung der Gespräche im Rahmen der Sitzung des Senates machte A einen äußerst authentischen Eindruck, es gab keinen Anlass, die Glaubwürdigkeit ihrer Ausführungen über den Inhalt der Gespräche und die dabei kommunizierte ablehnende Haltung der Dienstgebervereprouer in Zweifel zu ziehen.

Seitens der LPD wurde nicht bestritten, dass es mehrere Gespräche zwischen Vertretern der Dienstbehörde und A, in denen jeweils ihre berufliche Zukunft thematisiert wurde, gegeben habe. Bestritten wurde hingegen, dass A aufgrund ihres ersten Antrags an die B-GBK für die gegenständliche Stelle nicht in Frage gekommen sei und man sie zur Zurückziehung ihrer Bewerbung habe anhalten wollen. Laut Aussage von dem Vertreter der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates hätten die Gespräche dazu gedient, A „Möglichkeiten für eine andere Stelle aufzuzeigen“, weil sich aufgrund der Stellungnahmen und Gespräche „herauskristallisiert“ habe, dass „es vermutlich B werden würde“. In den jeweiligen Beurteilungen der Bewerberin wurde aber direkt auf das 1. Besetzungsverfahren Bezug genommen. -So wurde in der Beurteilung der LPD zum „Verhalten im Dienst“ ausgeführt, dass seit der Nichtberück-

sichtigung von A um die Leitung des EB Y ein „innerbetrieblicher Defekt“ bestehe und A bei den Gesprächen mit der LKA-Leitung im Wesentlichen nicht bereit gewesen sei, einen Beitrag zur Lösung der Konfliktsituation zu leisten (vgl. Seite 14f). Auch in der Beurteilung durch die LKA-Leitung wurde direkt auf ihre „Eingabe“ bei der B-GBK Bezug genommen.- Sowohl beim Kriterium „Verhalten im Dienst“ als auch unter „Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle“ wurde angeführt, dass A vorübergehend mit der EB-Leitung betraut gewesen sei, „weil eine zeitgerechte Einteilung des von der Dienstbehörde vorgeschlagenen Mitbewerbers ... durch ihre Eingabe bei der Gleichbehandlungskommission nicht eher möglich“ gewesen sei ... [Auf die vorübergehende EB-Leitung durch A wird noch eingegangen]

Die Argumentation des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates, nämlich dass es zum Zeitpunkt der Personalentscheidung im gegenständlichen Verfahren noch kein Gutachten zum ersten Auswahlverfahren gegeben habe, weshalb A auch nicht wegen des Gutachtens diskriminiert worden sein könnte, geht ins Leere, denn aus dem Antrag geht ganz klar hervor, dass A einen Zusammenhang zwischen der Einbringung des ersten Antrages bei der B-GBK und der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die gegenständliche Stelle sieht. Daran ändert auch eine allfällige Verwendung des Wortes „Gutachten“ im Rahmen der Sitzung des Senates nichts (auch iSd § 13 Abs. 1 AVG ist auf den Inhalt des Parteienanbringens abzustellen, wenn daraus der Wille der Partei mit Eindeutigkeit erschlossen werden kann). Der Wortlaut des § 20b B-GIBG stellt darauf ab, dass die Benachteiligung als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes erfolgt. As (erster) Antrag an die B-GBK vom ... leitete ein solches Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein, an dem die Dienstbehörde auch beteiligt war. Dass das Gutachten der B-GBK bzw. der Ausgang des Verfahrens vor der B-GBK zum Zeitpunkt der Personalentscheidung der Dienstbehörde noch nicht bekannt gewesen ist, ist daher unerheblich. Am Rande sei angemerkt, dass der Versuch des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates, nämlich die behaupteten Verletzung des Benachteiligungsverbotes mit dem Hinweis auf das damals noch nicht erstellte Gutachten zu entkräften, absolut nicht nachvollziehbar ist, denn A schrieb auf Seite 3 ihres Antrages (der der LPD X von der B-GBK auch übermittelt wurde): „... *mir [wird] die damalige Anrufung der do Kommission im vorangegangenen Besetzungsverfahren im jetzigen Stellenbeset-*

zungsverfahren ... massiv zum Vorwurf gemacht (vgl Bestimmungen in Richtung Benachteiligungsverbot iSd B-GIBG)“.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde nicht im Sinne der in § 20a B-GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung darlegen konnte, aus welchem Grund es als wahrscheinlicher anzusehen ist, dass A nicht als Reaktion auf ihren 1. Antrag an die B-GBK benachteiligt wurde. Der Senat stellt daher fest, dass die LPD X im Verfahren zur Besetzung der Leitung des EB X gegenüber A das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG verletzt hat.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hält der Senat Folgendes fest: Die Beurteilung der Qualifikationen oblag der LPD, die anhand der Beurteilungen der LKA-Leitung, der Bewerbungsunterlagen und der Stellungnahme von ... als EB-Leiter eine Gesamtbeurteilung vornahm.

Zweifel an einer rein nach sachlichen Gesichtspunkten orientierten Eignungsbeurteilung haben für den Senat nicht nur die von A genannten Gespräche mit Vertretern der Dienstbehörde hervorgerufen, wonach sie für die Stelle ohnehin „nicht vorgesehen“ gewesen sei, sondern auch die Beschreibungen von A. Genau wie im ersten Verfahren sind A die Vorgehensweisen ihres ehemaligen Vorgesetzten ... und dessen Konflikt mit der LKA-Leitung „auf den Kopf gefallen“. Dies kommt bereits (wie im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung des EB „...“) in der Beurteilung der LKA-Leitung zum Ausdruck, in der A in mehreren Punkten das Verhalten des damaligen Leiters des EB Y zugerechnet wurde, sodass man (wieder) meinen könnte, „das Team“ .../A und/oder „der Ermittlungsbereich Y“ sei zu beurteilen gewesen. Einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter bei der Beurteilung des „Verhaltens im Dienst“ vorzuwerfen, sie/er sei stark unter dem Einfluss des Vorgesetzten gestanden und habe eng mit ihm zusammengearbeitet, ist - wie bereits im Gutachten vom ... ausgeführt - angesichts der Realität einer Hierarchie nicht nachvollziehbar. Auch die Beschreibung von As Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen außerhalb des EB Y als sachlich, aber als „spürbar durch Distanziertheit geprägt“, ist nicht nachvollziehbar. Dass sachliches Verhalten im Dienst nicht ausreichend sein soll und darüber hinaus eine Art freundschaftlicher Umgang erwartet wird, ist dem Senat neu. Auch im von der Dienstbehörde angeführten Erkenntnis des VwGH (...) ist nicht davon die Rede, dass die Bediensteten keine Distanz wahren sollen, sondern davon, dass sie sich

um eine „korrekte(!) und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung bemühen“ sollten.

Der Vorwurf an A, eine „sehr hohe Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten zu besitzen“, ist als Versuch, die Bewerberin als Person in ein schlechtes Licht zu rücken, zu deuten. Dazu hat der Senat bereits im ersten Verfahren festgehalten, dass A in ihrer Bewerbung lediglich ausführt, warum sie sich als am besten qualifiziert erachte (vgl. Gutachten vom ..., Seite ...). Auch beim Kriterium „Umgang mit Behörden und Parteien“ nahm die LKA-Leitung auf ... und den EB Y Bezug (der „Umgang des EB Y mit Behörden“ sei bis zu ... Ruhestandsversetzung im ... „durchwachsen“ gewesen). Unter „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“ wurde ausgeführt, dass A durch die „Dominanz“ von ... „nur im sehr beschränkten Ausmaß Führungsqualitäten unter Beweis stellen“ habe müssen. Über die Art und Weise des Dienstvollzugs während der ... Monate, in denen sie den EB Y leitete, verlor der Leiter des LKA hingegen kein Wort. Die LPD hielt jedenfalls in ihrer Gesamtbeurteilung fest, dass A diese Aufgabe „auf saubere und korrekte Weise“ gelöst habe (...). Unter „Sonstiges“ wurde ausgeführt, dass A dem LKA im Zusammenhang mit der Versendung einer Mail an die Medien einen Imageschaden zugefügt und dadurch den „Betriebsfrieden“ in „massiver Weise“ gestört habe. Obwohl, wie später ausgeführt wurde, ... für den Fehler verantwortlich war, wurde diese Angelegenheit ebenfalls A negativ ausgelegt. Zum Hinweis der LKA-Leitung, A habe sämtliche alternativ angebotenen Optionen abgelehnt, ist festzuhalten, dass es nicht dem Grundsatz eines objektiven Verfahrens entspricht, wenn einer Bewerberin/einem Bewerber in einem Auswahlverfahren die Ablehnung von (anderen) Stellenangeboten nachteilig ausgelegt wird.

Die LPD X begründete zusammengefasst die Personalentscheidung damit, dass bei A „Defizite im Bereich Persönlichkeitsstruktur“ erkennbar seien, während B über die „bedeutend größere Erfahrung in der federführenden Bearbeitung von schwersten ...delikten“ sowie über das „uneingeschränkte Vertrauen“ in Bezug auf den Leiter des EB X verfüge. Aufgrund der massiven Ablehnung von A durch den Leiter des EB X sei man überzeugt, dass durch eine Einteilung von A sowohl das Sozialgefüge als auch das Arbeitsklima innerhalb des EB X „massiv gestört“ wären. Der Dienstgebervertreter wiederholte in der Sitzung des Senates, dass A aufgrund von „charakterlichen Mängeln“ weniger qualifiziert sei als B. Als „Beleg“ für die „Charaktermängel“ wurden Vorfälle angeführt (...), bei denen sich A auf eine Art und Weise verhalten habe, „die dem gedeihlichen Zusammenwirken im Landeskriminalamt abträglich“ ge-

wesen seien, etwa im Zusammenhang mit einer Mailversendung an die Medien durch den damaligen Leiter des EB Y. Weiters sei es zu Informationsdefiziten bis zumindest ... gekommen, und A habe mangelnder Respekt gegenüber Vorgesetzten gezeigt. Der Vertreter der Dienstbehörde ergänzte in der Sitzung des Senates (...), dass es in der Kommunikation mit der Führung immer wieder „nicht sachliche Kommentare“ gegeben habe, so habe A zu Kollegen gesagt, sie müsse mit ihnen ja kein Bier trinken gehen.

Dazu ist festzuhalten, dass von der LPD zu berücksichtigen gewesen wäre, dass in der Zeit der Mailversendung (im Jahr ...) und der Informationsdefizite (bis ...) ... EB-Leiter war und sich A an die Weisungen ihres Vorgesetzter hielt und dass es - wie die Dienstbehörde selbst feststellte - ab der Ruhestandsversetzung von dem damaligen Leiter des EB Y (...) und der Leitung des EB durch A keine Beanstandungen bezüglich des Informationsflusses mehr gegeben habe (...). Inwiefern man auf Grund einer Aussage wie - sinngemäß -, man müsse nicht gemeinsam Kaffee trinken, sondern zusammen arbeiten (...), von einem „Charaktermangel“ sprechen kann, ist für den Senat nicht nachvollziehbar. A war glaubhaft an einer korrekten und guten Zusammenarbeit interessiert, was sich auch darin zeigte, dass sie vor ihrer Bewerbung das persönliche Gespräch mit dem Leiter des EB X und B initiierte (in diesem Zusammenhang wird auf die obigen Ausführungen des Senates (...) zur von der Dienstbehörde angeführten Rechtsprechung des VwGH verwiesen). Hingegen erweckte die massive Ablehnung der Bewerberin durch den Leiter des EB X im Vorfeld ebenso wie das von C gespeicherte Mail betreffend die „...“ den Eindruck, dass an der Dienststelle gegen As Stimmung gemacht wurde. In diesem Zusammenhang ist auf das Gebot des achtungsvollen Umgangs gemäß § 43a BDG hinzuweisen, wonach Beamtinnen und Beamte einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben.

Dass A sehr wohl vertrauenswürdig ist, zeigt sich auch in ihrer ausgezeichneten Arbeit (14 Belobigungen) und in dem Umstand, dass die Dienstbehörde sie mit der Leitung eines EB betraute, wobei es während dieser ... Monate offenbar auch zu keinen Vorfällen kam, bei denen ein für den „Betriebsfrieden schädliches Verhalten“ zum Ausdruck gekommen wäre.

„Positive Synergieeffekte“ aus der bestehenden Zusammenarbeit im EB X zwischen B und C als Plus für B anzuführen, ist nachvollziehbar, jedoch wurde aus Sicht des Senates B's „emotionale Verbundenheit“ mit der Gruppe X bzw. mit dem Leiter des

EB X auch deshalb hervorgehoben, um die im Vergleich zu A geringere Kriminaldienst- und Führungserfahrung auszugleichen. Die von der Dienstbehörde dargestellten „Vorfälle“ lassen nicht erkennen, dass das Spannungsverhältnis zwischen dem Leiter des EB X und A tatsächlich „unüberbrückbar“ war und nicht gelöst werden hätte können. Im Übrigen ist das Argument des „Betriebsfriedens“ auch insofern unglaubwürdig, als dieser der Dienstbehörde im ersten Verfahren (EBL Y) kein allzu großes Anliegen gewesen sein dürfte, denn obwohl die Arbeit in der Gruppe gut funktionierte, wurde A als langjährige Stellvertreterin nicht zur EB-Leiterin bestellt und die zuvor funktionierende Gruppe nach der Bestellung von C zum Leiter aufgelöst.

Zum Vorbringen der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Dienstbehörde, dass in Bezug auf B „in der Person liegende Gründe“ iSd § 11c B-GIBG vorgelegen seien, ist Folgendes festzuhalten:

Die Formulierung „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ in § 11c B-GIBG bedeutet, dass dann, wenn in der Person des bestgeeigneten männlichen Bewerbers liegende, schutzwürdige Gründe das öffentliche Interesse an der gebotenen Frauenförderung überwiegen, der männliche Bewerber zu ernennen ist. Diese „Öffnungsklausel“ ist einerseits als Ausnahme von der Anwendung des Frauenförderungsgebotes formuliert und stellt andererseits ausschließlich auf „besondere soziale Gründe“ in der Person des männlichen Bewerbers ab (vgl. VwGH 2013/12/0025; 29.01.2014). Von der Dienstbehörde wurden solche in der Person von B liegende, schutzwürdigen Gründe nicht geltend gemacht. Die „emotionale Verbundenheit“ zu dem Leiter des EB X stellt jedenfalls keinen solchen schutzwürdigen Umstand dar.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass aus der vorliegenden Beurteilung der Qualifikationen für den Senat nicht nachvollziehbar ist, inwiefern B der besser Geeignete sein soll. Die Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung wurde jedenfalls nicht ausschließlich nach objektiven Kriterien vorgenommen, sondern spielten im gegenständlichen Auswahlverfahren zweifellos auch jene Umstände eine Rolle, die bereits bei der Beurteilung der Eignung von A im Verfahren zur Besetzung der Leitung des EB Y diskriminierend herangezogen wurden. Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Besetzung der stellvertretenden Leitung des Ermittlungsbereiches X kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: A brachte vor, dass sie der Fraktion ihres ehemaligen Vorgesetzten zugerechnet worden sei, und der Leiter des EB X (DA-Vorsitzender), B und ... (FA-Vorsitzender) einer anderen Fraktion angehören würden. In Bezug auf die die Personalentscheidung treffende Dienstbehörde war As Vorbringen jedoch unsubstantiiert. Eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung iSd § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Abschließend ist kritisch anzumerken, dass in der Stellungnahme der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Wesentlichen die Ausführungen des Dienstgebers als nachvollziehbar bezeichnet worden sind, ohne dass mit der Antragstellerin Kontakt aufgenommen worden war. Nach Ansicht des Senates hat ein/e Gleichbehandlungsbeauftragte/r, bevor sie/er sich zu einem Besetzungsverfahren äußert, nicht nur mit dem Dienstgeber Kontakt aufzunehmen.

Wien, Juni 2015