

Gbk 2025/9/9 B-GBK I/341/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.09.2025

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
 2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
 5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
-
1. B-GIBG § 13 heute
 2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X im Bereich der Landespolizeidirektion Y aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und/oder § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) römisch zehn im Bereich der Landespolizeidirektion Y aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG und/oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Die Bestellung von B zum Kommandanten der PI römisch zehn stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, sie stehe seit ... im Exekutivdienst, konkret in der Landespolizeidirektion Y (LPD Y), und sei seit ... Beamtin der Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a. Aufgrund der Interessent:innensuche habe sie sich am ... um die Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der PI X im Bezirk Z beworben. Ihre Bewerbung sei von der Bezirkspolizeikommandantin (BP-Kdt.in) von Z unterstützt worden. Zum Zug gekommen sei aber B, der Stellvertreter des Kommandanten (Kdt.) der PI X, obwohl er weit weniger Dienstjahre als dienstführender Beamter (VwGr. E2a) gehabt habe. Aktuell sei ihre wöchentliche Arbeitszeit um 20% (auf 32 Stunden) reduziert. Sie sehe sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung als Frau diskriminiert, einem Kollegen sei es trotz reduzierter Wochenarbeitszeit ermöglicht worden PI-Kdt. im Bezirk Z zu werden. Die Antragstellerin führte aus, sie stehe seit ... im Exekutivdienst, konkret in der Landespolizeidirektion Y (LPD Y), und sei seit ... Beamtin der Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a. Aufgrund der Interessent:innensuche habe sie sich am ... um die Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der PI römisch zehn im Bezirk Z beworben. Ihre Bewerbung sei von der Bezirkspolizeikommandantin (BP-Kdt.in) von Z unterstützt worden. Zum Zug gekommen sei aber B, der Stellvertreter des Kommandanten (Kdt.) der PI römisch zehn, obwohl er weit weniger Dienstjahre als dienstführender Beamter (VwGr. E2a) gehabt habe. Aktuell sei ihre wöchentliche Arbeitszeit um 20% (auf 32 Stunden) reduziert. Sie sehe sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung als Frau diskriminiert, einem Kollegen sei es trotz reduzierter Wochenarbeitszeit ermöglicht worden PI-Kdt. im Bezirk Z zu werden.

Mit ... erweiterte A ihren Antrag um den Diskriminierungsgrund Weltanschauung und führte dazu aus, dass B Mitglied der KdEÖ (Kameradschaft der Exekutive Österreich) und durch deren Vertreter bei seiner Bewerbung um die gegenständliche Funktion „stark unterstützt“ worden sei. Die Unterstützung sei so weit gegangen, dass eine Mitarbeiterin von B versucht habe, sie zur Zurückziehung der Bewerbung zu bewegen, und als das nicht funktioniert habe, habe ihr die Kollegin gesagt, man wolle sie in der PI X nicht haben. Die Stellungnahme des Dienststellenausschusses (DA) sei einseitig gewesen, und auch der Bürgermeister der Gemeinde X, ebenfalls der ÖVP zugehörig, soll sich schriftlich für B als PI-Kdt. ausgesprochen haben. Mit ... erweiterte A ihren Antrag um den Diskriminierungsgrund Weltanschauung und führte dazu aus, dass B Mitglied der KdEÖ (Kameradschaft der Exekutive Österreich) und durch deren Vertreter bei seiner Bewerbung um die gegenständliche Funktion „stark unterstützt“ worden sei. Die Unterstützung sei so weit gegangen, dass eine Mitarbeiterin von B versucht habe, sie zur Zurückziehung der Bewerbung zu bewegen, und als das nicht funktioniert habe, habe ihr die Kollegin gesagt, man wolle sie in der PI römisch zehn nicht haben. Die Stellungnahme des Dienststellenausschusses (DA) sei einseitig gewesen, und auch der Bürgermeister der Gemeinde römisch zehn, ebenfalls der ÖVP zugehörig, soll sich schriftlich für B als PI-Kdt. ausgesprochen haben.

Dem Antrag waren die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt angeschlossen.

Im Laufbahndatenblatt gab A an, dass sie ihren Dienst ... im Grenzdienst begonnen habe, von ... bis ... habe sie als eingeteilte Beamtin (VwGr. E2b) Dienst in zwei Plen versehen, im ... habe sie in der PI J eine E2a-Planstelle bekommen, im ... sei sie stv. Kdt.in dieser PI geworden. Von ... bis ... sei dem BPK Z zur Führungsunterstützung dienstzugeteilt gewesen und habe dann die Funktion der stv. PI-Kdt.in von K übernommen.

Sie sei weiters Landesausbildnerin für „Notwehrselbstverteidigung für weibl. Bedienstete“, Einsatztrainerin, „Kinderpolizei-Beamtin“, „Kriminalpräventionsbeamtin“ und „Recruiting-Beamtin“ (gewesen) und habe das Vorbereitungsseminar für Betreuungsbeamte absolviert.

Die Antragstellerin übermittelte mit dem Antrag auch die „geforderte Stellungnahme“ [Anm.: angefordert offenbar vom Bezirkshauptmann ...] der BP-Kdt.in von Z vom ... an den Bezirkshauptmann. Die BP-Kdt.in führte darin im Wesentlichen aus, dass sie als langjährige unmittelbare Vorgesetzte von A und B mit der Entscheidung der LPD Y nicht einverstanden sei, auch das Team habe eine andere Sicht in Bezug auf die Qualifikationen und die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte habe auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hingewiesen. Es habe Einschüchterungsversuche und Interventionen der DA-Vorsitzenden, deren Vorgesetzter B sei, gegeben. Der Antrag des DA (zu Gunsten von B) sei jedenfalls einseitig wertend gewesen. Bereits Wochen im Vorhinein sei zu vernehmen gewesen, dass B die Position bekommen werde, ihr gegenüber sei „seitens der Geschäftsführung“ [Anm.: gemeint lt. Vertreterin der LPD Y in der Senatssitzung: der Landespolizeidirektor und seine Stellvertreter] zu ihrer beabsichtigten Reihung geäußert worden, dass man keine Freude mit einer „Teilzeitbeamtin“ in einer Kommandantenfunktion hätte. Dazu sei anzumerken, dass der PI-Kdt. X bei herabgesetzter Wochendienstzeit seinem ...amt nachgehe. Sie (die BP-Kdt.in) glaube sehr wohl, dass die Tatsache, dass die Beamtin noch in Teilzeit arbeite, zur Entscheidung beigetragen habe. A sei eine langjährige, verdiente Führungskraft und Polizistin, die mehrere Jahre zur absoluten Zufriedenheit des BPKdos stv. PI-Kdt.in gewesen sei. Sie führe die Präventionsarbeit im gesamten Bezirk vorbildhaft, sie sei der „betriebsinterne“ „Peer-Support“ für viele Kolleg:innen, sei Einsatztrainerin gewesen und verfüge über ausgezeichnete Führungseigenschaften mit zahlreichen Ausbildungen. Sie (die BP-Kdt.in) schätze B als guten Beamten, der seine Arbeit, auch mit Unterstützung des BPKdos, gut erledige. Die gegenständliche Position stehe ihm jedoch nicht zu. Als ... BP-Kdt.in und unmittelbare Vorgesetzte der Bewerberin und des Bewerbers könne sie deren soziale und fachliche Kompetenzen beurteilen. A verfüge über einige Jahre mehr an dienstlicher Erfahrung, über einen wesentlich breiter gefächerten Einsatzbereich, und ihre soziale Kompetenz übersteige die von B bei Weitem. Die Antragstellerin übermittelte mit dem Antrag auch die „geforderte Stellungnahme“ [Anm.: angefordert offenbar vom Bezirkshauptmann ...] der BP-Kdt.in von Z vom ... an den Bezirkshauptmann. Die BP-Kdt.in führte darin im Wesentlichen aus, dass sie als langjährige unmittelbare Vorgesetzte von A und B mit der Entscheidung der LPD Y nicht einverstanden sei, auch das Team habe eine andere Sicht in Bezug auf die Qualifikationen und die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte habe auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hingewiesen. Es habe Einschüchterungsversuche und Interventionen der DA-Vorsitzenden, deren Vorgesetzter B sei, gegeben. Der Antrag des DA (zu Gunsten von B) sei jedenfalls einseitig wertend gewesen. Bereits Wochen im Vorhinein sei zu vernehmen gewesen, dass B die Position bekommen werde, ihr gegenüber sei „seitens der Geschäftsführung“ [Anm.: gemeint lt. Vertreterin der LPD Y in der Senatssitzung: der Landespolizeidirektor und seine Stellvertreter] zu ihrer beabsichtigten Reihung geäußert worden, dass man keine Freude mit einer „Teilzeitbeamtin“ in einer Kommandantenfunktion hätte. Dazu sei anzumerken, dass der PI-Kdt. römisch zehn bei herabgesetzter Wochendienstzeit seinem ...amt nachgehe. Sie (die BP-Kdt.in) glaube sehr wohl, dass die Tatsache, dass die Beamtin noch in Teilzeit arbeite, zur Entscheidung beigetragen habe. A sei eine langjährige, verdiente Führungskraft und Polizistin, die mehrere Jahre zur absoluten Zufriedenheit des BPKdos stv. PI-Kdt.in gewesen sei. Sie führe die Präventionsarbeit im gesamten Bezirk vorbildhaft, sie sei der „betriebsinterne“ „Peer-Support“ für viele Kolleg:innen, sei Einsatztrainerin gewesen und verfüge über ausgezeichnete Führungseigenschaften mit zahlreichen Ausbildungen. Sie (die BP-Kdt.in) schätze B als guten Beamten, der seine Arbeit, auch mit Unterstützung des BPKdos, gut erledige. Die gegenständliche Position stehe ihm jedoch nicht zu. Als ... BP-Kdt.in und unmittelbare Vorgesetzte der Bewerberin und des Bewerbers könne sie deren soziale und fachliche Kompetenzen beurteilen. A verfüge über einige Jahre mehr an dienstlicher Erfahrung, über einen wesentlich breiter gefächerten Einsatzbereich, und ihre soziale Kompetenz übersteige die von B bei Weitem.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD Y mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurden die Eckdaten der Laufbahnen von A und B - jeweiliger Eintritt in den Exekutivdienst, Überstellung in die VwGr. E2a, Übernahme von Funktionen – angeführt.

Die Laufbahn von B stellt sich anhand seines Laufbahndatenblattes im Wesentlichen wie folgt dar (zur Berufslaufbahn der Antragstellerin siehe Seite 2):

Eintritt in den Exekutivdienst im ..., Dienst als eingeteilter Beamter an zwei Plen, ab ... dienstführender Beamter an der PI L, mit ... stv. PI-Kdt. von M und mit ... stv. PI-Kdt. von X. Eintritt in den Exekutivdienst im ..., Dienst als eingeteilter Beamter an zwei Plen, ab ... dienstführender Beamter an der PI L, mit ... stv. PI-Kdt. von M und mit ... stv. PI-Kdt. von römisch zehn.

In seiner Bewerbung gab B an, zwischen ... und ..., während der Abwesenheit des PI-Kdt. (Sabbatical), die PI X geführt

zu haben. Dies wurde in der Stellungnahme der LPD Y bestätigt. In seiner Bewerbung gab B an, zwischen ... und ..., während der Abwesenheit des PI-Kdt. (Sabbatical), die PI römisch zehn geführt zu haben. Dies wurde in der Stellungnahme der LPD Y bestätigt.

An zusätzlichen Ausbildungen gab der Bewerber an: „Einsatztrainer, Einsatzeinheit“.

Die LPD Y begründete die angenommene bessere Eignung von B damit, dass er zum Zeitpunkt seiner Bewerbung (...) schon mehr als ... Jahre in einer Stellvertretungsfunktion gewesen sei, A habe eine solche für ... Jahre ausgeübt (von ... bis ...). Der Bewerber sei stv. PI-Kdt. von X gewesen, sei zuletzt für die Leitung (1 Jahr) der PI alleinverantwortlich gewesen, der PI-Kdt. habe ihn als bestens geeignet für die angestrebte Position gesehen. Die LPD Y begründete die angenommene bessere Eignung von B damit, dass er zum Zeitpunkt seiner Bewerbung (...) schon mehr als ... Jahre in einer Stellvertretungsfunktion gewesen sei, A habe eine solche für ... Jahre ausgeübt (von ... bis ...). Der Bewerber sei stv. PI-Kdt. von römisch zehn gewesen, sei zuletzt für die Leitung (1 Jahr) der PI alleinverantwortlich gewesen, der PI-Kdt. habe ihn als bestens geeignet für die angestrebte Position gesehen.

A sei im BPK Z eine wertvolle Unterstützung gewesen, sie habe Erfahrungen in der Dienstkoordinierung, in der Personalplanung usw. gewonnen, habe aber im Wesentlichen die unterstützende Tätigkeit einer qualifizierten Sachbearbeiterin ausgeübt. Die BP-Kdt.in von Z habe sowohl B als auch A als für die Funktion geeignet erachtet, in ihrer Stellungnahme habe sie aber zum Ausdruck gebracht, dass die Beamtin ihre „Wunschkandidatin“ sei. Die LPD Y habe die jahrelange Tätigkeit des Bewerbers als stv. PI-Kdt. und die bereits gezeigte längerfristige erfolgreiche Leitung von „Polizeidienststellen“ (?) höher gewertet und zu Gunsten des Bewerbers entschieden. Die „Eindrücke/Einschätzungen“ der BP-Kdt.in hätten teilweise die gebotene Objektivität vermissen lassen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe der beabsichtigten Personalentscheidung nicht zugestimmt, der Fachausschuss (FA) hingegen schon.

Abschließend hielt die LPD Y fest, dass weder das Geschlecht, noch das Beschäftigungsausmaß Parameter für die Entscheidung gewesen seien. Weltanschauungen der Bediensteten hätten ebenfalls keine Entscheidungsrelevanz gehabt.

Der Stellungnahme waren die Bewerbungsunterlagen, die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers durch ihre unmittelbaren Vorgesetzten bzw. durch die BP-Kdt.in auch für den Bewerber sowie die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten angeschlossen.

Der PI-Kdt. von K gab als damals neuer unmittelbarer Vorgesetzter keine Beurteilung von A ab, mit der Begründung, der Beobachtungszeitraum von rund zwei Wochen als stv. PI-Kdt.in sei zu kurz dafür.

Die BP-Kdt.in von Z hielt als frühere unmittelbare Vorgesetzte A betreffend fest, dass diese aufgrund ihrer Tätigkeiten als stv. PI-Kdt.in von K und in ... Jahren der Führungsunterstützung im BPK Z über die „fachlichen Ressourcen“ für die Führung einer PI verfüge. Sie sei auch eine engagierte Polizistin, gewissenhaft und lösungsorientiert, und aufgrund der Teilnahme an Besprechungen im Bereich des BPKdos ausgezeichnet vernetzt. Sie genieße hohes Ansehen in der Kollegenschaft und auch bei den Vorgesetzten. A habe sowohl die persönlichen als auch die fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion, sie sei die „Wunschkandidatin des BPKdos“.

Der Kdt. der PI X führte in seiner Beurteilung aus, B erledige seine Aufgaben (als stv. PI-Kdt.) zur vollsten Zufriedenheit, er sei sehr gewissenhaft und arbeite selbständig und effektiv. Die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Organisationen funktioniere optimal. Die Führung der Mitarbeiter:innen gelinge ihm sehr gut, er gehe auch mit gutem Beispiel voran. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung im exekutiven Außendienst und der erfolgreichen Bewältigung der Führungsaufgaben erscheine er für die angestrebte Position bestens geeignet.

Die BP-Kdt.in attestierte B Gewissenhaftigkeit und konstruktives Arbeiten, ausgezeichnete Kenntnisse der Gesetze und Vorschriften, und sein Umgang mit Behörden und Gerichten sei sehr gut. Der Bewerber genieße Akzeptanz sowohl von der Kollegenschaft als auch von den Vorgesetzten, er erfülle seine Aufgaben zu deren vollster Zufriedenheit. Der Kdt. der PI römisch zehn führte in seiner Beurteilung aus, B erledige seine Aufgaben (als stv. PI-Kdt.) zur vollsten Zufriedenheit, er sei sehr gewissenhaft und arbeite selbständig und effektiv. Die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Organisationen funktioniere optimal. Die Führung der Mitarbeiter:innen gelinge ihm sehr gut, er gehe auch mit gutem Beispiel voran. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung im exekutiven Außendienst und der erfolgreichen Bewältigung der Führungsaufgaben erscheine er für die angestrebte Position bestens geeignet. , Die BP-

Kdt.in attestierte B Gewissenhaftigkeit und konstruktives Arbeiten, ausgezeichnete Kenntnisse der Gesetze und Vorschriften, und sein Umgang mit Behörden und Gerichten sei sehr gut. Der Bewerber genieße Akzeptanz sowohl von der Kollegenschaft als auch von den Vorgesetzten, er erfülle seine Aufgaben zu deren vollster Zufriedenheit.

B besitze grundsätzlich die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die stv. Leitung der PI, aufgrund ihrer weit breiteren und langjährigeren Erfahrungen sei aber A für das BPKdo Z „eindeutig“ die „Wunschkandidatin“.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... wies in ihrer Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag darauf hin, dass A eine rund sechs Jahre längere Verwendung in der Dienstführung vorweisen könne als B. Die Zuteilung von A zum BPKdo Z könne nicht zu deren Nachteil herangezogen werden, sondern sollte aufgrund der breiteren Erfahrung in Führungsaufgaben als Vorteil gewertet werden. Die Feststellung der besseren Eignung des B durch die LPD Y sei nicht nachvollziehbar.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte die Antragstellerin auf die Frage der Senatsvorsitzenden, weshalb sie sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte, aus, dass sie im gegenständlichen Besetzungsverfahren von allen Bewerbern die Älteste und die Dienstälteste und die einzige Frau gewesen sei. Als sie die Grundausbildung für dienstführende Beamte im Jahr ... begonnen habe, sei B erst in den Exekutivdienst eingetreten. Im Jahr ... sei sie stv. Kdt.in der PI J geworden, wobei zu bemerken sei, dass sie bereits ab dem Jahr ... vom PI-Kdt. mit diversen Dienstführungsaufgaben, etwa mit der Dienstplanung, betraut worden sei, obwohl es einen Stellvertreter gegeben habe. Zwischen ... und ... sei sie dem BPK Z dienstzugeteilt gewesen. Die Bezeichnung für ihre Verwendung habe zwar „Führungsunterstützung“ gelautet, tatsächlich habe sie aber auch selbständig organisatorische Aufgaben wahrgenommen, so habe sie etwa für die ...-Jahr Feier des Landes Y diverse Treffen und Besprechungen organisiert, etwa mit den Staatsanwält:innen, mit dem Landespolizeidirektor und allen BP-Kdten. Sie sei die Leiterin des Recruiting-Teams des Bezirkes Z gewesen, diese Funktion habe sie noch immer. Sie habe Schulungen für das BPKdo organisiert. Durch diese Tätigkeiten habe sie genaues und teamorientiertes Arbeiten gelernt, und zwar nicht nur auf einige wenige, sondern auf mehr als 100 Bedienstete bezogen. Als Präventionsbeamtin unterrichte sie seit mehr als ... Jahren an Schulen, von der Volksschule bis zu höheren Schulen, sie sei daher den Umgang mit Menschen gewohnt und verfüge über das entsprechende Auftreten. Sie habe Matura und spreche vier Sprachen. Seitens der LPD sei gegenüber der BP-Kdt.in von Z geäußert worden, dass man mit einer teilbeschäftigten Beamtin als PI-Kdtin keine Freude habe, wozu zu bemerken sei, dass im Bezirk Z ein Bewerber trotz herabgesetzter Arbeitszeit PI-Kdt. geworden sei. Zeitgleich mit der Ausschreibung der Leitung der PI X sei die Leitung der PI N ausgeschrieben gewesen. Die stv. PI Kdt.in von N habe sich beworben, die Funktion habe ein Bediensteter aus einem anderen Bezirk bekommen, mit der Begründung, er habe mehr Dienstjahre. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren sei genau umgekehrt argumentiert worden, nämlich damit, dass B bereits stv. PI-Kdt. sei; dass sie doppelt so viel Exekutivdienst Erfahrung gehabt habe und auch aus dem Bezirk gekommen sei, sei ignoriert worden. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK am ... führte die Antragstellerin auf die Frage der Senatsvorsitzenden, weshalb sie sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte, aus, dass sie im gegenständlichen Besetzungsverfahren von allen Bewerbern die Älteste und die Dienstälteste und die einzige Frau gewesen sei. Als sie die Grundausbildung für dienstführende Beamte im Jahr ... begonnen habe, sei B erst in den Exekutivdienst eingetreten. Im Jahr ... sei sie stv. Kdt.in der PI J geworden, wobei zu bemerken sei, dass sie bereits ab dem Jahr ... vom PI-Kdt. mit diversen Dienstführungsaufgaben, etwa mit der Dienstplanung, betraut worden sei, obwohl es einen Stellvertreter gegeben habe. Zwischen ... und ... sei sie dem BPK Z dienstzugeteilt gewesen. Die Bezeichnung für ihre Verwendung habe zwar „Führungsunterstützung“ gelautet, tatsächlich habe sie aber auch selbständig organisatorische Aufgaben wahrgenommen, so habe sie etwa für die ...-Jahr Feier des Landes Y diverse Treffen und Besprechungen organisiert, etwa mit den Staatsanwält:innen, mit dem Landespolizeidirektor und allen BP-Kdten. Sie sei die Leiterin des Recruiting-Teams des Bezirkes Z gewesen, diese Funktion habe sie noch immer. Sie habe Schulungen für das BPKdo organisiert. Durch diese Tätigkeiten habe sie genaues und teamorientiertes Arbeiten gelernt, und zwar nicht nur auf einige wenige, sondern auf mehr als 100 Bedienstete bezogen. Als Präventionsbeamtin unterrichte sie seit mehr als ... Jahren an Schulen, von der Volksschule bis zu höheren Schulen, sie sei daher den Umgang mit Menschen gewohnt und verfüge über das entsprechende Auftreten. Sie habe Matura und spreche vier Sprachen. Seitens der LPD sei gegenüber der BP-Kdt.in von Z geäußert worden, dass man mit einer teilbeschäftigten Beamtin als PI-Kdt.in keine Freude habe, wozu zu bemerken sei, dass im Bezirk Z ein Bewerber trotz herabgesetzter Arbeitszeit PI-Kdt. geworden sei. Zeitgleich mit der Ausschreibung der Leitung der PI römisch zehn sei die Leitung der PI N ausgeschrieben gewesen. Die stv. PI Kdt.in von N habe sich beworben, die Funktion habe ein

Bediensteter aus einem anderen Bezirk bekommen, mit der Begründung, er habe mehr Dienstjahre. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren sei genau umgekehrt argumentiert worden, nämlich damit, dass B bereits stv. PI-Kdt. sei; dass sie doppelt so viel Exekutivdienst Erfahrung gehabt habe und auch aus dem Bezirk gekommen sei, sei ignoriert worden.

Zum vorgebrachten Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, dass sie kein Naheverhältnis zu einer politischen Partei habe, B sei Mitglied der KdEÖ (Kameradschaft der Exekutive Österreich), seine Mitarbeiterin sei Vorsitzende des Dienststellenausschusses (DA) und auch Vorsitzende der KdEÖ, ihre Stellungnahme sei in keiner Weise neutral gewesen. Es gehe wohl darum, „nicht die Katze im Sack zu kaufen“, sondern lieber den bereits bekannten Bediensteten zu nehmen. Die DA-Vorsitzende habe sie auch angerufen und gefragt, ob ihr eh klar sei, dass an der PI viel zu tun sei und sie habe weiters gesagt, dass sie an dieser PI niemand haben wolle.

Auf die Frage, ob sie jemals einen Konflikt mit besagter Kollegin gehabt habe, antwortete die Antragstellerin, nein; sie glaube, dass die Kollegin für B gewesen sei, weil sie schon mit ihm zusammengearbeitet habe, und auch aufgrund der Zugehörigkeit zur selben politischen Partei.

Die Vertreterin der LPD Y, ..., verwies auf die schriftliche Stellungnahme der LPD und wiederholte zusammenfassend, dass die Entscheidung deshalb zu Gunsten von B gefallen sei, weil er bereits seit ... Jahren stv. PI-Kdt. gewesen sei und die PI X für ein Jahr, während des Sabbaticals des PI Kdt., geleitet habe. Übrigens sei die Wochendienstzeit des PI-Kdt. herabgesetzt gewesen. Die Vertreterin der LPD Y ersuchte um Zustellung des Sitzungsprotokolls.

Der Dienstgebervertreter ... ergänzte, dass aktuell in Y ... Bedienstete Kommandofunktionen in Teilzeit ausüben, zwei davon seien Frauen, eine davon ... sei BP-Kdt.in ... eines personalstarken Bezirkes. Zum vorgebrachten Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, dass sie kein Naheverhältnis zu einer politischen Partei habe, B sei Mitglied der KdEÖ (Kameradschaft der Exekutive Österreich), seine Mitarbeiterin sei Vorsitzende des Dienststellenausschusses (DA) und auch Vorsitzende der KdEÖ, ihre Stellungnahme sei in keiner Weise neutral gewesen. Es gehe wohl darum, „nicht die Katze im Sack zu kaufen“, sondern lieber den bereits bekannten Bediensteten zu nehmen. Die DA-Vorsitzende habe sie auch angerufen und gefragt, ob ihr eh klar sei, dass an der PI viel zu tun sei und sie habe weiters gesagt, dass sie an dieser PI niemand haben wolle. , Auf die Frage, ob sie jemals einen Konflikt mit besagter Kollegin gehabt habe, antwortete die Antragstellerin, nein; sie glaube, dass die Kollegin für B gewesen sei, weil sie schon mit ihm zusammengearbeitet habe, und auch aufgrund der Zugehörigkeit zur selben politischen Partei. , Die Vertreterin der LPD Y, ..., verwies auf die schriftliche Stellungnahme der LPD und wiederholte zusammenfassend, dass die Entscheidung deshalb zu Gunsten von B gefallen sei, weil er bereits seit ... Jahren stv. PI-Kdt. gewesen sei und die PI römisch zehn für ein Jahr, während des Sabbaticals des PI Kdt., geleitet habe. Übrigens sei die Wochendienstzeit des PI-Kdt. herabgesetzt gewesen. Die Vertreterin der LPD Y ersuchte um Zustellung des Sitzungsprotokolls., Der Dienstgebervertreter ... ergänzte, dass aktuell in Y ... Bedienstete Kommandofunktionen in Teilzeit ausüben, zwei davon seien Frauen, eine davon ... sei BP-Kdt.in ... eines personalstarken Bezirkes.

Die Vertreterin der LPD Y führte weiter aus, dass im Bereich des BPK Z ... Beamtinnen in höherwertigen Funktionen (E2a/5) seien, nämlich die BP-Kdt.in und die 2. stv. PI-Kdt.in an der PI N ..., weiters seien an ... Plen Frauen in einer Stellvertretungsfunktion, und ... qualifizierte Sachbearbeiterin. Insgesamt habe das BPK Z ... Bedienstete, ... davon seien weiblich. In höheren Funktionen seien ... Frauen, das ergebe einen Frauenanteil von 24%. Von den ... männlichen Bediensteten seien ... in höherwertigen Funktionen. [Anm.: Ein 24%iger Frauenanteil ist auf Basis der angegebenen Mitarbeiter:innenzahlen rechnerisch nicht nachvollziehbar; die Führungsquote von 24% bei ... Frauen in Führungsfunktionen errechnet sich nur bei einer Gesamtzahl von ... Frauen, bei ... Frauen ergibt sich ein 21,4%iger Anteil für ... Führungsfunktionen von Frauen; betrachtet man unter Einbeziehung der Männer nur die insgesamt ... Führungsfunktionen, beträgt der Frauenanteil bei ... Führungsfrauen 22,2%].

Bezugnehmend auf die Begründung für die Bevorzugung von B, nämlich dass er mehr Jahre in Leitungsfunktionen vorweisen habe können, fragte die Vorsitzende, inwiefern die diversen Führungsaufgaben der Antragstellerin seit ... berücksichtigt worden seien. Die Vertreterin der LPD Y antwortete, dass A im Jahr ... offiziell zur stv. PI-Kdt.in ernannt worden sei, ob sie davor vom PI-Kdt. für Stellvertretungsfunktionen herangezogen worden sei, sei für die Behörde nicht nachvollziehbar.

Der Dienstgebervertreter bemerkte, dass den ... Monaten von A als stv. PI-Kdt., nämlich von ... bis ..., die ...jährige Stellvertretungsfunktion [Anm: doppelt so lange] von B gegenüberstehe, plus - aufgrund der Abwesenheit des PI-Kdt. - 1 Jahr als betrauter PI-Kdt.

Hierzu warf A ein, dass es sich bei der PI X um eine kleine Dienststelle handle, und es de facto keinen großen Unterschied mache, ob man Kommandant oder stv. Kommandant sei, das sei auch am Bezug zu erkennen.

Der Dienstgebervertreter widersprach - letztlich gebe es nur einen Verantwortungsträger, und das sei für 1 Jahr B gewesen.

Die Vorsitzende bemerkte, dass es neben den Laufbahndaten wohl auch auf die Beurteilungen der Dienstvorgesetzten bzw. eines: einer gemeinsamen Dienstvorgesetzten ankomme, sodass sich die Frage stelle, weshalb man der Stellungnahme der BP-Kdt.in von Z nicht gefolgt sei.

Die Vertreterin der LPD Y antwortete, es sei nachvollziehbar, dass sich die BP-Kdt.in für A ausgesprochen habe, denn diese habe im BPK gute Arbeit verrichtet. Sie sei allerdings eine von vier Bediensteten in Führungsfunktionen gewesen.

Die Vorsitzende wandte ein, dass es dennoch eine Tatsache bleibe, dass die BP-Kdt.in A besser beurteilt habe als B.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die BP-Kdt.in die Tätigkeit am BPK als wesentlich erachtet habe, die LPD aber der Ansicht gewesen sei, dass für die Planstelle des: der stv. PI-Kdt. die Tätigkeit in der Führung einer PI wesentlicher sei. A habe als „4. Kraft“ am BPK eine Verwaltungstätigkeit ausgeübt und einer Führungskraft zugearbeitet, B habe alleinverantwortlich eine PI geführt.

Die Vertreterin der LPD Y ergänzte, dass der Senat II der B-GBK in einem ähnlichen Verfahren die Tätigkeiten an einer PI und jene in einem BPK „doch sehr differenziert“ gesehen habe. Bezugnehmend auf die Begründung für die Bevorzugung von B, nämlich dass er mehr Jahre in Leitungsfunktionen vorweisen habe können, fragte die Vorsitzende, inwiefern die diversen Führungsaufgaben der Antragstellerin seit ... berücksichtigt worden seien. Die Vertreterin der LPD Y antwortete, dass A im Jahr ... offiziell zur stv. PI-Kdt.in ernannt worden sei, ob sie davor vom PI-Kdt. für Stellvertretungsfunktionen herangezogen worden sei, sei für die Behörde nicht nachvollziehbar. , Der Dienstgebervertreter bemerkte, dass den ... Monaten von A als stv. PI-Kdt., nämlich von ... bis ..., die ...jährige Stellvertretungsfunktion [Anm: doppelt so lange] von B gegenüberstehe, plus - aufgrund der Abwesenheit des PI-Kdt. - 1 Jahr als betrauter PI-Kdt. , Hierzu warf A ein, dass es sich bei der PI römisch zehn um eine kleine Dienststelle handle, und es de facto keinen großen Unterschied mache, ob man Kommandant oder stv. Kommandant sei, das sei auch am Bezug zu erkennen. , Der Dienstgebervertreter widersprach - letztlich gebe es nur einen Verantwortungsträger, und das sei für 1 Jahr B gewesen. , Die Vorsitzende bemerkte, dass es neben den Laufbahndaten wohl auch auf die Beurteilungen der Dienstvorgesetzten bzw. eines: einer gemeinsamen Dienstvorgesetzten ankomme, sodass sich die Frage stelle, weshalb man der Stellungnahme der BP-Kdt.in von Z nicht gefolgt sei. , Die Vertreterin der LPD Y antwortete, es sei nachvollziehbar, dass sich die BP-Kdt.in für A ausgesprochen habe, denn diese habe im BPK gute Arbeit verrichtet. Sie sei allerdings eine von vier Bediensteten in Führungsfunktionen gewesen. , Die Vorsitzende wandte ein, dass es dennoch eine Tatsache bleibe, dass die BP-Kdt.in A besser beurteilt habe als B. , Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die BP-Kdt.in die Tätigkeit am BPK als wesentlich erachtet habe, die LPD aber der Ansicht gewesen sei, dass für die Planstelle des: der stv. PI-Kdt. die Tätigkeit in der Führung einer PI wesentlicher sei. A habe als „4. Kraft“ am BPK eine Verwaltungstätigkeit ausgeübt und einer Führungskraft zugearbeitet, B habe alleinverantwortlich eine PI geführt. , Die Vertreterin der LPD Y ergänzte, dass der Senat römisch zwei der B-GBK in einem ähnlichen Verfahren die Tätigkeiten an einer PI und jene in einem BPK „doch sehr differenziert“ gesehen habe.

Auf die Frage, ob man angesichts des geringen Frauenanteils in Führungsfunktionen im Bereich des BPK Z nicht an die Anwendung des Frauenförderungsgebotes gedacht habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die LPD eben nicht der Ansicht gewesen sei, dass gleiche Eignung vorliege, sondern höhere Eignung des Bewerbers B aufgrund dessen längerer Ausübung einer Führungsfunktion.

Auf die Frage, ob die längere Funktionsausübung das alleinige Kriterium sei, ob nicht auch persönliche Kriterien eine Rolle spielen, wies die Vertreterin der LPD Y drauf hin, dass zum Bewerbungszeitpunkt B bereits eine Dienststelle geleitet habe. Die Antragstellerin wiederholte, dass sie Führungserfahrungen aus anderen Tätigkeiten vorzuweisen (gehabt) habe. Insgesamt sei sie wesentlich breiter aufgestellt als ihr Mitbewerber, sie habe Dienst in einer PI, einem BPK, in der LPD und im Einsatztraining verrichtet, und es gereiche ihr jetzt zum Nachteil, dass sie ihr Wissen breiter erworben und angewendet habe. Auf die Frage, ob man angesichts des geringen Frauenanteils in Führungsfunktionen im Bereich des BPK Z nicht an die Anwendung des Frauenförderungsgebotes gedacht habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die LPD eben nicht der Ansicht gewesen sei, dass gleiche Eignung vorliege, sondern höhere Eignung des Bewerbers B aufgrund dessen längerer Ausübung einer Führungsfunktion. , Auf die Frage, ob die längere Funktionsausübung das alleinige Kriterium sei, ob nicht auch persönliche Kriterien eine Rolle spielen, wies die Vertreterin der LPD Y drauf hin, dass zum Bewerbungszeitpunkt B bereits eine Dienststelle geleitet habe. Die

Antragstellerin wiederholte, dass sie Führungserfahrungen aus anderen Tätigkeiten vorzuweisen (gehabt) habe. Insgesamt sei sie wesentlich breiter aufgestellt als ihr Mitbewerber, sie habe Dienst in einer PI, einem BPK, in der LPD und im Einsatztraining verrichtet, und es gereiche ihr jetzt zum Nachteil, dass sie ihr Wissen breiter erworben und angewendet habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, sie habe eine negative Stellungnahme zur beabsichtigten Stellenbesetzung abgegeben. Die Antragstellerin sei von ihrem vorgesetzten PI-Kdt. (von ...) nicht beurteilt worden [Anm.: Dieser lehnte die Beurteilung mit dem Hinweis auf die kurze Zeit der Bewerberin als stv. PI-Kdt. ab], aber man hätte beim PI-Kdt. von J nachfragen können. Dieser hätte möglicherweise klären können, ob die Antragstellerin tatsächlich schon seit ... [Anm: 4 Jahre länger] in einer Stellvertretungsfunktion gewesen sei. Sie (die GBB) erachte die Antragstellerin zumindest gleich geeignet wie B.

Auf die Frage, ob bei allen Planstellenbesetzungen nach Dauer und der Art der Führungserfahrungen beurteilt werde, antwortete die GBB, sie habe den Eindruck, dass unterschiedlich gewichtet werde. Wenn man auf die Dauer der Führungserfahrung abstelle, hätte man berücksichtigen müssen, dass die Antragstellerin deutlich länger dienstführende Beamtin (gewesen) sei, und im Hinblick darauf wäre gleiche Eignung anzunehmen gewesen. Sie meine außerdem, dass die BP-Kdt.in die Bewerberinnen und Bewerber kenne, und bei einer Tätigkeit im BPK könne sie auch die wahrgenommenen Führungsaufgaben beurteilen, und sie (die BP-Kdt.in) wisse auch, wie diese im Vergleich zu Tätigkeiten an einer PI zu gewichten seien. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, sie habe eine negative Stellungnahme zur beabsichtigten Stellenbesetzung abgegeben. Die Antragstellerin sei von ihrem vorgesetzten PI-Kdt. (von ...) nicht beurteilt worden [Anm.: Dieser lehnte die Beurteilung mit dem Hinweis auf die kurze Zeit der Bewerberin als stv. PI-Kdt. ab], aber man hätte beim PI-Kdt. von J nachfragen können. Dieser hätte möglicherweise klären können, ob die Antragstellerin tatsächlich schon seit ... [Anm: 4 Jahre länger] in einer Stellvertretungsfunktion gewesen sei. Sie (die GBB) erachte die Antragstellerin zumindest gleich geeignet wie B. , Auf die Frage, ob bei allen Planstellenbesetzungen nach Dauer und der Art der Führungserfahrungen beurteilt werde, antwortete die GBB, sie habe den Eindruck, dass unterschiedlich gewichtet werde. Wenn man auf die Dauer der Führungserfahrung abstelle, hätte man berücksichtigen müssen, dass die Antragstellerin deutlich länger dienstführende Beamtin (gewesen) sei, und im Hinblick darauf wäre gleiche Eignung anzunehmen gewesen. Sie meine außerdem, dass die BP-Kdt.in die Bewerberinnen und Bewerber kenne, und bei einer Tätigkeit im BPK könne sie auch die wahrgenommenen Führungsaufgaben beurteilen, und sie (die BP-Kdt.in) wisse auch, wie diese im Vergleich zu Tätigkeiten an einer PI zu gewichten seien.

Der Dienstgebervertreter bemerkte, dass die Führungserfahrung als PI-Kdt. und stv. PI-Kdt. aufgrund der auszuübenden Dienst- und Fachaufsicht doch anders zu beurteilen sei als die Führungserfahrung als Einsatztrainer:in. Es sei einfach nicht dasselbe, ob man eine Dienststelle leite, oder ob man im Einsatztraining Instruktionen gebe. Einsatztrainer:innen könnten auch E2b-Beamte sein, dazu benötige man weder eine Führungsausbildung, noch eine Führungsfunktion.

Die Frage, ob auch die Führungsunterstützung an einem BPK von E2b-Bediensteten wahrgenommen werden könne, bejahte der Dienstgebervertreter.

Die Antragstellerin bemerkte dazu, dies sei theoretisch möglich, praktisch komme es aber nicht vor. Der Dienstgebervertreter bemerkte, dass die Führungserfahrung als PI-Kdt. und stv. PI-Kdt. aufgrund der auszuübenden Dienst- und Fachaufsicht doch anders zu beurteilen sei als die Führungserfahrung als Einsatztrainer:in. Es sei einfach nicht dasselbe, ob man eine Dienststelle leite, oder ob man im Einsatztraining Instruktionen gebe. Einsatztrainer:innen könnten auch E2b-Beamte sein, dazu benötige man weder eine Führungsausbildung, noch eine Führungsfunktion. , Die Frage, ob auch die Führungsunterstützung an einem BPK von E2b-Bediensteten wahrgenommen werden könne, bejahte der Dienstgebervertreter. , Die Antragstellerin bemerkte dazu, dies sei theoretisch möglich, praktisch komme es aber nicht vor.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

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

Auf der Grundlage der Beurteilungen des PI-Kdt. von X für B und der BP-Kdtin von Z für B und A ging die LPD Y davon aus, dass grundsätzlich beide für die Leitung der PI X geeignet seien, als entscheidendes Auswahlkriterium wurde dann die um zwei Jahre längere Ausübung der Stellvertretungsfunktion in einer PI herangezogen - B war ... Jahre stv. PI-Kdt. (ein Jahr in M, ... Jahre in X), A war ... Jahre stv. PI-Kdt.in in J. Darüber hinaus wurde ins Treffen geführt, dass B im Sabbaticaljahr des Kdt. der PI X mit der Leitung dieser Dienststelle betraut wurde. [Anm. dazu: Am Rande sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass die Dienstgeberseite auf die Ausführung der Antragstellerin in der Senatssitzung, nämlich die PI X sei eine kleine Dienststelle, sodass es de facto keinen großen Unterschied mache, ob man Kommandant oder stv. Kommandant sei, was am Bezug zu erkennen sei, nicht einging. Dies lässt darauf schließen, dass die Anmerkung zutreffend ist und der Leitung dieser PI für 1 Jahr daher gegenüber einer stellvertretenden Leitung keine besondere Bedeutung für die Eignungsbeurteilung zukommt]. Auf der Grundlage der Beurteilungen des PI-Kdt. von römisch zehn für B und der BP-Kdt.in von Z für B und A ging die LPD Y davon aus, dass grundsätzlich beide für die Leitung der PI römisch zehn geeignet seien, als entscheidendes Auswahlkriterium wurde dann die um zwei Jahre längere Ausübung der Stellvertretungsfunktion in einer PI herangezogen - B war ... Jahre stv. PI-Kdt. (ein Jahr in M, ... Jahre in römisch zehn), A war ... Jahre stv. PI-Kdt.in in J. Darüber hinaus wurde ins Treffen geführt, dass B im Sabbaticaljahr des Kdt. der PI römisch zehn mit der Leitung dieser Dienststelle betraut wurde. [Anm. dazu: Am Rande sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass die Dienstgeberseite auf die Ausführung der Antragstellerin in der Senatssitzung, nämlich die PI römisch zehn sei eine kleine Dienststelle, sodass es de facto keinen großen Unterschied mache, ob man Kommandant oder stv. Kommandant sei, was am Bezug zu erkennen sei, nicht einging. Dies lässt darauf schließen, dass die Anmerkung zutreffend ist und der Leitung dieser PI für 1 Jahr daher gegenüber einer stellvertretenden Leitung keine besondere Bedeutung für die Eignungsbeurteilung zukommt].

Nicht berücksichtigt wurde, dass A eine um sechs Jahre längere Tätigkeit als dienstführende Beamtin (seit ... gegenüber ... bei B) vorweisen konnte und sich B, als sie in die VwGr. E2a ernannt wurde, erst seit einem (1) Jahr im Exekutivdienst und noch in der Grundausbildung (in der VwGr. E2c) zum eingeteilten Beamten (der VwGr. E2b) befand. Als A stv PI.-

Kdt.in in ... wurde, hatte B gerade die Ausbildung für die Verwendung als dienstführender Beamter abgeschlossen.

Auch nicht in die Eignungsprüfung miteinbezogen wurden offenbar die zusätzlichen berufsbegleitenden Ausbildungen der Bewerberin und ihre darauf basierenden zusätzlichen Tätigkeiten, nämlich Landesausbildnerin für „Notwehrselbstverteidigung für weibl. Bedienstete“, Einsatztrainerin, „Kinderpolizei-Beamtin“, „Kriminalpräventionsbeamtin“ und „Recruiting-Beamtin“ und das absolvierte Vorbereitungsseminar für Betreuungsbeamten:innen. B gab in seinem Laufbahndatenblatt unter „zusätzliche berufsbegleitende Ausbildungen“ lediglich an: „Einsatztrainer, Einsatzeinheit“.

Die Präferenz der BP-Kdt.in von Z für die Bewerberin wurde seitens der LPD Y sofort als unsachlich gewertet und nicht hinterfragt, es wurde insbesondere keine Rücksprache mit der BP-Kdt.in bezüglich von Ausmaß und Gewichtung der Tätigkeiten als Stellvertreter:Stellvertreterin im PI-Kommando einerseits und der konkret von der Bewerberin ausgeübten Tätigkeiten in der Führungsunterstützung im BPK andererseits gehalten. Dass es sich bei der BPKdt.in um eine Führungskraft handelt, die in der Hierarchie über den PI-Kdten steht, und der daher die An- und Herausforderungen an PI-Kdten wohl bestens bekannt und bewusst waren, wurde offenbar auch außer Acht gelassen.

Die Dienstgebervertreterin bemerkte in der Senatssitzung zur Eignungsbeurteilung der BP-Kdt.in, es sei nachvollziehbar, dass sich diese für A ausgesprochen habe, denn die Bewerberin habe im BPK gute Arbeit verrichtet. Wenn damit zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass die BP-Kdt.in A präferiert habe, weil diese die unmittelbare Mitarbeiterin im BPK war, ist dem entgegenzuhalten, dass unter diesem Gesichtspunkt auch angenommen werden könnte, der PI-Kdt. von X habe B aus eben diesem Grund bevorzugt und als bestens geeignet für die Leitung der PI beschrieben. Die Dienstgebervertreterin bemerkte in der Senatssitzung zur Eignungsbeurteilung der BP-Kdt.in, es sei nachvollziehbar, dass sich diese für A ausgesprochen habe, denn die Bewerberin habe im BPK gute Arbeit verrichtet. Wenn damit zum Ausdruck gebracht werden sollte, dass die BP-Kdt.in A präferiert habe, weil diese die unmittelbare Mitarbeiterin im BPK war, ist dem entgegenzuhalten, dass unter diesem Gesichtspunkt auch angenommen werden könnte, der PI-Kdt. von römisch zehn habe B aus eben diesem Grund bevorzugt und als bestens geeignet für die Leitung der PI beschrieben.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass die LPD Y gegenüber dem Senat nicht darlegen konnte, inwiefern es sachlich gerechtfertigt sein soll, allein auf die längere Verwendung als stv. PI-Kdt. abzustellen und längere Erfahrungen im Exekutivdienst und in der Dienstführung, und zusätzlich auch noch die breitere Erfahrung aufgrund der Dienstverrichtung als Unterstützung der Führung in einem BPKdo, ohne Rückfrage zu Art und Ausmaß des 4-jährigen Führungseinsatzes auf übergeordneter Ebene eines BPKos, nicht in die Eignungsbeurteilung miteinzubeziehen und sich – ohne jegliche sachliche Begründung – über die Beurteilung des Verwendungserfolgs sowie der Persönlichkeit der Bewerberin und des Bewerbers durch die gemeinsame Vorgesetzte hinwegzusetzen. Darüber hinaus wurde es, bei nicht sachlich begründeter Anzweiflung der Objektivität der Beurteilung durch die BPKin, auch nicht für nötig befunden, eine inhaltliche Beurteilung der Bewerberin auf Ebene der Leitung der PI, deren stellvertretende Leitung sie zwei Jahre ausübte, einzuholen. Dass die LPD Y bei der Besetzung der Leitung einer PI nicht konsequent allein auf die bereits ausgeübte Stellvertretungsfunktion abstellt, zeigt das in der Senatssitzung von der Antragstellerin gebrachte Beispiel der zeitgleich mit der Leitung der PI X ausgeschriebenen Leitung der PI N. Der stv. PI Kdt.in von N wurde ein Bewerber vorgezogen, dies allein mit der Begründung, er habe mehr Dienstjahre. Zusammenfassend wird festgehalten, dass die LPD Y gegenüber dem Senat nicht darlegen konnte, inwiefern es sachlich gerechtfertigt sein soll, allein auf die längere Verwendung als stv. PI-Kdt. abzustellen und längere Erfahrungen im Exekutivdienst und in der Dienstführung, und zusätzlich auch noch die breitere Erfahrung aufgrund der Dienstverrichtung als Unterstützung der Führung in einem BPKdo, ohne Rückfrage zu Art und Ausmaß des 4-jährigen Führungseinsatzes auf übergeordneter Ebene eines BPKos, nicht in die Eignungsbeurteilung miteinzubeziehen und sich – ohne jegliche sachliche Begründung – über die Beurteilung des Verwendungserfolgs sowie der Persönlichkeit der Bewerberin und des Bewerbers durch die gemeinsame Vorgesetzte hinwegzusetzen. Darüber hinaus wurde es, bei nicht sachlich begründeter Anzweiflung der Objektivität der Beurteilung durch die BPKin, auch nicht für nötig befunden, eine inhaltliche Beurteilung der Bewerberin auf Ebene der Leitung der PI, deren stellvertretende Leitung sie zwei Jahre ausübte, einzuholen. Dass die LPD Y bei der Besetzung der Leitung einer PI nicht konsequent allein auf die bereits ausgeübte Stellvertretungsfunktion abstellt, zeigt das in der Senatssitzung von der Antragstellerin gebrachte Beispiel der zeitgleich mit der Leitung der PI römisch zehn ausgeschriebenen Leitung der PI N. Der stv. PI Kdt.in von N wurde ein Bewerber vorgezogen, dies allein mit der Begründung, er habe mehr Dienstjahre.

Der Senat kann nach einer Gegenüberstellung der Laufbahndaten und der bisher wahrgenommenen Aufgaben, bei Berücksichtigung der Beurteilungen der Vorgesetzten von A und B sowie letztlich auch der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht erkennen, inwiefern der Bewerber als besser geeignet anzusehen war. Nach dem Dafürhalten des Senates lag – auch ohne genaue Kenntnis, welche organisatorischen, Dienstplanungs- und sonstigen Führungsaufgaben auf BPKdo-Ebene der Antragstellerin von der BPKin delegiert wurden - gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers vor und wäre in Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG – die gesetzliche „Frauenquote“ ist im Bereich der LPD Y bei Weitem nicht erfüllt - A der Vorzug zu geben gewesen. Der Senat kann nach einer Gegenüberstellung der Laufbahndaten und der bisher wahrgenommenen Aufgaben, bei Berücksichtigung der Beurteilungen der Vorgesetzten von A und B sowie letztlich auch der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht erkennen, inwiefern der Bewerber als besser geeignet anzusehen war. Nach dem Dafürhalten des Senates lag – auch ohne genaue Kenntnis, welche organisatorischen, Dienstplanungs- und sonstigen Führungsaufgaben auf BPKdo-Ebene der Antragstellerin von der BPKin delegiert wurden - gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers vor und wäre in Anwendung des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG – die gesetzliche „Frauenquote“ ist im Bereich der LPD Y bei Weitem nicht erfüllt - A der Vorzug zu geben gewesen.

Die Bestellung von B zum Kdt. der PI X stellt daher eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG in Form der Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar. Die Bestellung von B zum Kdt. der PI römisch zehn stellt daher eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG in Form der Verletzung des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG dar.

Für eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ergaben sich im Verfahren vor der B-GBK keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte. Weltanschaulich motivierte Besetzungsvorschläge der Personalvertretungsorgane und entsprechende Interventionen derselben sowie Äußerungen einzelner PV-Mitglieder der Antragstellerin gegenüber, deren Umsetzung durch die Dienstbehörde aus eben diesem weltanschaulichen Motiv nicht glaubhaft gemacht wird, können nicht dem Dienstgeber zugerechnet werden. Überdies brachte A in der Senatssitzung vor, dass die Vorsitzende des DA B wohl hauptsächlich aufgrund der bereits erfolgten Zusammenarbeit in der Funktion des PI-Kdt. sehen wollte.

Wien, September 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at