

Gbk 2025/7/28 B-GBK I/340/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.07.2025

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (Abs. 1) 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

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters 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 Bewerbungen um die Planstelle der Kommandantin:des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X sowie um die 2. Stellvertretung des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y auf Grund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat 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 Bewerbungen um die Planstelle der Kommandantin:des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) römisch zehn sowie um die 2. Stellvertretung des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y auf Grund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.)

Die Bestellung von B zum Kommandanten der PI X stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Bestellung von B zum

Kommandanten der PI römisch zehn stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

2.)

Die Bestellung von C zum 2. Stellvertreter des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Bestellung von C zum 2. Stellvertreter des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich aufgrund der Interessent:innensuche der Landespolizeidirektion Z vom ... um die Stellen als Kommandantin der PI X und als 2. Stellvertreterin im Kommando der PI Y beworben. Mit ... sei die Funktion in der PI Y an C vergeben worden, Kommandant der PI X sei mit ... B geworden. C habe ... Dienstjahre weniger vorzuweisen als sie, B habe zwar ... Dienstjahre mehr, sei aber bezirksfremd und habe daher kein Wissen in Bezug auf den Rayon, die Dienststelle oder den Ablauf im Bezirk. Als Begründung für diese Besetzungen sei ihr von verschiedensten Seiten u. a. eine „politische Personalentscheidung“ genannt worden. Bereits im Vorhinein sei ihr geraten worden, sich einer Partei anzuschließen, um die Chancen auf eine Funktion zu erhöhen. Aufgrund ihres Alters (zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre) und ihres Geschlechts und einer damit verbundenen möglichen Familiengründung könne von einer Chancenminderung ausgegangen werden, andere (dienstrechtliche) Gründe seien ihr jedenfalls nicht genannt worden bzw. würden solche nicht vorliegen. Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich aufgrund der Interessent:innensuche der Landespolizeidirektion Z vom ... um die Stellen als Kommandantin der PI römisch zehn und als 2. Stellvertreterin im Kommando der PI Y beworben. Mit ... sei die Funktion in der PI Y an C vergeben worden, Kommandant der PI römisch zehn sei mit ... B geworden. C habe ... Dienstjahre weniger vorzuweisen als sie, B habe zwar ... Dienstjahre mehr, sei aber bezirksfremd und habe daher kein Wissen in Bezug auf den Rayon, die Dienststelle oder den Ablauf im Bezirk. Als Begründung für diese Besetzungen sei ihr von verschiedensten Seiten u. a. eine „politische Personalentscheidung“ genannt worden. Bereits im Vorhinein sei ihr geraten worden, sich einer Partei anzuschließen, um die Chancen auf eine Funktion zu erhöhen. Aufgrund ihres Alters (zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre) und ihres Geschlechts und einer damit verbundenen möglichen Familiengründung könne von einer Chancenminderung ausgegangen werden, andere (dienstrechtliche) Gründe seien ihr jedenfalls nicht genannt worden bzw. würden solche nicht vorliegen.

A legte ihre dienstliche Laufbahn im Wesentlichen wie folgt dar:

Sie habe zwischen ... und ... Dienst als „eingeteilte“ Beamtin (Anm.: Verwendungsgruppe (VwGr.) E2b) auf der PI X verrichtet, ab ... sei sie als Sachbearbeiterin (VwGr. E2a) verwendet worden, u.a. in der Dienstführung, daher habe sie bei Abwesenheit des Kommandanten bzw. dessen Stellvertreters Erfahrungen in der Führung der Dienststelle (Aktengenehmigung, Dienstplanerstellung usw.) sammeln können. Aufgrund ihrer Sonderverwendung als Bezirksspurensicherin und als besonders geschulte Beamtin in Bezug auf die Vernehmung von Unmündigen habe die Unterstützung der Kollegen in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten und die Teilnahme an bezirksinternen Besprechungen als stellvertretende „Krim-Hauptsachbearbeiterin“ zu ihren Aufgaben gehört. Sie habe zwischen ... und ... Dienst als „eingeteilte“ Beamtin Anmerkung, Verwendungsgruppe (VwGr.) E2b) auf der PI römisch zehn verrichtet, ab ... sei sie als Sachbearbeiterin (VwGr. E2a) verwendet worden, u.a. in der Dienstführung, daher habe sie bei Abwesenheit des Kommandanten bzw. dessen Stellvertreters Erfahrungen in der Führung der Dienststelle (Aktengenehmigung, Dienstplanerstellung usw.) sammeln können. Aufgrund ihrer Sonderverwendung als Bezirksspurensicherin und als besonders geschulte Beamtin in Bezug auf die Vernehmung von Unmündigen habe die Unterstützung der Kollegen in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten und die Teilnahme an bezirksinternen Besprechungen als stellvertretende „Krim-Hauptsachbearbeiterin“ zu ihren Aufgaben gehört.

Mit ... sei sie qualifizierte Sachbearbeiterin im Ermittlungsbereich (EB) J beim Landeskriminalamt Z (LKA Z) geworden.

Mit ... sei sie als Sachbearbeiterin zur PI Y gewechselt und habe u.a. Erfahrungen in der Dienstführung, insbesondere in der Führung einer „Hauptdienststelle“ gesammelt. Sie habe Strafrechtsakte genehmigt und verwaltungsstrafrechtliche Akte bearbeitet.

Seit ... gehöre sie der ... Einsatzgruppe Y an.

Von ... bis zum ... habe sie - auf Zuteilungsbasis - die PI X geleitet, nachdem auf der Dienststelle Missstände zu Tage getreten seien und ein „Neustart“ notwendig geworden sei. Sie habe sämtliche administrativen Bereiche neu organisiert und zu den Einsatzorganisationen und Gemeinden im Rayon einen sehr guten Kontakt hergestellt. Von ... bis zum ... habe sie - auf Zuteilungsbasis - die PI römisch zehn geleitet, nachdem auf der Dienststelle Missstände zu Tage getreten seien und ein „Neustart“ notwendig geworden sei. Sie habe sämtliche administrativen Bereiche neu organisiert und zu den Einsatzorganisationen und Gemeinden im Rayon einen sehr guten Kontakt hergestellt.

Von der Mannschaft sei sie aufgrund ihrer Führung, ihrer ehrlichen und direkten Art und ihrer Motivation als gute Dienststellenleiterin angesehen worden. Im ... sei sie für ihr Engagement in der Leitung der PI X belobigt worden. Von der Mannschaft sei sie aufgrund ihrer Führung, ihrer ehrlichen und direkten Art und ihrer Motivation als gute Dienststellenleiterin angesehen worden. Im ... sei sie für ihr Engagement in der Leitung der PI römisch zehn belobigt worden.

Sie sei stets bereits gewesen sich fortzubilden, habe die Grundausbildung für die VwGr. E2a absolviert und an Schulungen in Sachen Vortragstechniken und Präsentationsrhetorik teilgenommen und sie sei „...“.

Neben der erwähnten Belobigung im Jahr ... habe sie zuvor vier weitere Belobigungen in den Jahren ..., ..., ... und ... bekommen.

Bei sämtlichen Bewerbungen seien von ihren Vorgesetzten ihre professionelle Arbeit, Verantwortungsbereitschaft, Entscheidungsfreudigkeit sowie ihre „direkte Art“ hervorgehoben worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD Z mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Zur Beschwerde betreffend die PI X:

B sei zum Bewerbungszeitpunkt 1. Stv. des Kdt. der PI K BPK L gewesen. Er sei im Vergleich zur Beschwerdeführerin an Lebensalter, Exekutivdienstzeit und auch als - ausgezeichnet beschriebener - dienstführender Beamter erfahrener, die Details seiner Laufbahn seien dem Laufbahndatenblatt und den Beschreibungen der Vorgesetzten zu entnehmen. „Gewichtend“ sei herangezogen worden, dass B im Vergleich zur Beschwerdeführerin schon bedeutend länger in seinen Funktionen Führungsaufgaben wahrgenommen habe, zum einen als 2. Stv. des Kdten der PI M, zum anderen als 1. Stv. des Kdten der PI K sowie auch als interimistischer Dienststellenleiter dieser PI.

Die Personalabteilung der LPD Z habe, anders als das BPK Y, das lediglich bezirksintern zu reihen gehabt habe, auch die Bewerbungen aus anderen Bezirken zu berücksichtigen gehabt.

Zur Beschwerde betreffend die PI Y:

Sowohl A als auch C seien Sachbearbeiter:in auf der PI Y gewesen, ca. zwei Jahre davon gemeinsam, sodass der PI-Kdt. und der BP-Kdt. den Bewerber und die Bewerberin nach einem direkten Vergleich beurteilen haben können. Bezirksexterne Bewerbungen habe es keine gegeben, aber ... weitere bezirksinterne Bewerber, alle älter als A, mit weitaus längerer Exekutivdienstzeit, zwei Bewerber hätten auch eine längere Dienstzeit in der VwGr. E2a gehabt.

Aufgrund der langjährigen Zusammenarbeit mit der Bewerberin und dem Bewerber C könne der BP-Kdt. Y verbindliche Aussagen über die besten fachlichen, persönlichen und sozialen Voraussetzungen für die zu besetzende Planstelle treffen, es habe keinen Grund gegeben, die Sachlichkeit seiner Reihung anzuzweifeln.

Bei abschließender Wertung der vorliegenden Sachverhalte könne die LPD Z (Personalabteilung) keine Diskriminierung aufgrund des Alters oder/und des Geschlechtes der Beschwerdeführerin erkennen.

Die Ausführungen der Beschwerdeführerin zur „politischen Personalentscheidung“ bzw. dass ihr geraten worden sei, sich einer Partei anzuschließen, um ihre Chancen zu erhöhen, würden aufs schärfste zurückgewiesen. Bei solchen Behauptungen sollte auch die Quelle zitiert werden; mit „dem Unterfertigten“ [Anm.: ...damals Leiter der Personalabteilung] habe die Beschwerdeführerin kein einziges Gespräch geführt, obwohl bekannt sei, dass seine Tür immer offenstehe. Gleiches gelte für den Herrn Landespolizeidirektor Z. Sollte die Beschwerdeführerin mit ihren unqualifizierten Zeilen die zuständigen Personalvertretungsorgane bei der LPD Z meinen, müsste sie sich - aus rechtlicher Sicht - an die Personalvertretungsaufsichtsbehörde wenden.

Der Stellungnahme der LPD Z waren die Bewerbungsunterlagen samt den Stellungnahmen der Vorgesetzten (PI-Kdten und BP-Kdten) angeschlossen.

Zum Verfahren zur Besetzung der Funktion des:der PI-Kdt. von X das zu Gunsten vom B ausging; Zum Verfahren zur Besetzung der Funktion des:der PI-Kdt. von römisch zehn, das zu Gunsten vom B ausging:

Der Bewerbung und dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass sie im ... in den Exekutivdienst eintrat und im ... in die VwGr. E2a ernannt wurde. In ihrer weiteren Laufbahn war sie bis ... Sachbearbeiterin in der PI X, die Tätigkeit wurde im Jahr ... für zwei Monate wegen einer Dienstzuteilung zum LKA Z und ... für drei Monate wegen einer Dienstzuteilung zur PI N unterbrochen. Von ... bis ... war A (wieder) qualifizierte Sachbearbeiterin für ... im LKA Z, und anschließend für ... Jahre Sachbearbeiterin an der PI Y, wobei sie auch in der Dienstführung eingesetzt worden ist. Mit ... übernahm sie auf Zuteilungsbasis die Leitung der PI X. Der Bewerbung und dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass sie im ... in den Exekutivdienst eintrat und im ... in die VwGr. E2a ernannt wurde. In ihrer weiteren Laufbahn war sie bis ... Sachbearbeiterin in der PI römisch zehn, die Tätigkeit wurde im Jahr ... für zwei Monate wegen einer Dienstzuteilung zum LKA Z und ... für drei Monate wegen einer Dienstzuteilung zur PI N unterbrochen. Von ... bis ... war A (wieder) qualifizierte Sachbearbeiterin für ... im LKA Z, und anschließend für ... Jahre Sachbearbeiterin an der PI Y, wobei sie auch in der Dienstführung eingesetzt worden ist. Mit ... übernahm sie auf Zuteilungsbasis die Leitung der PI römisch zehn.

Der PB-Kdt. Y attestierte A, für die Leitung der PI X jedenfalls geeignet zu sein; sie habe in ihrer direkten Art klare Regelungen für die Mannschaft dort aufgestellt und sich nicht gescheut auch unpopuläre Maßnahmen zu treffen, wenn dies im Sinne des Dienstgebers geboten ist. Seit ... kenne sie die Verhältnisse dort. Sie sei auch eine wesentliche Stütze der Leitung der PI Y (in Abwesenheit des PI-Kdt, des 1. Stv. und des HS-Krim) gewesen. Sie sei eine geschätzte Kollegin, arbeite nicht nur im ...dienst äußerst professionell, unterstütze die Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, übernehme regelmäßig Verantwortung bei komplexen Akten, sei umsichtig und ausdauernd in der Verfolgung von Straftaten, auch bei ad-hoc-Einsätzen. Im Falle der Versetzung würde die PI Y eine überaus wertvolle Mitarbeiterin verlieren. Der PB-Kdt. Y attestierte A, für die Leitung der PI römisch zehn jedenfalls geeignet zu sein; sie habe in ihrer direkten Art klare Regelungen für die Mannschaft dort aufgestellt und sich nicht gescheut auch unpopuläre Maßnahmen zu treffen, wenn dies im Sinne des Dienstgebers geboten ist. Seit ... kenne sie die Verhältnisse dort. Sie sei auch eine wesentliche Stütze der Leitung der PI Y (in Abwesenheit des PI-Kdt, des 1. Stv. und des HS-Krim) gewesen. Sie sei eine geschätzte Kollegin, arbeite nicht nur im ...dienst äußerst professionell, unterstütze die Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, übernehme regelmäßig Verantwortung bei komplexen Akten, sei umsichtig und ausdauernd in der Verfolgung von Straftaten, auch bei ad-hoc-Einsätzen. Im Falle der Versetzung würde die PI Y eine überaus wertvolle Mitarbeiterin verlieren.

Den Bewerbungsunterlagen ist zu entnehmen, dass B im ... in den Exekutivdienst eintrat, seine Ernennung in die VwGr. E2a erfolgte im ... Als dienstführender Beamter war er zunächst Sachbearbeiter an der PI M und von ... bis ... 2. Stv. des PI-Kdt. Seit ... war er 1. Stv. des PI-Kdt. von K (bis zur Bewerbung), wobei er diese Dienststelle im Jahr ... für einen Monat und im Jahr ... für vier Monate interimistisch leitete.

Der PI-Kdt. von K attestierte B, mit sämtlichen Tätigkeitsbereichen einer modernen Dienstführung bestens vertraut zu sein, sein Fachwissen sei „allumfassend“, vor allem im Kriminaldienst und in dienst- und verwaltungsrechtlichen Belangen. Von den Bediensteten der PI K und auch von den Vorgesetzten werde der Bewerber sehr geschätzt.

Der BP-Kdt. von L bestätigte die Beurteilung des PI-Kdt. von K in fachlicher Hinsicht und auch im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen. Nach dem Dafürhalten des BPK habe sich B in seiner Stellvertretungstätigkeit in der PI K ausgezeichnet auf die Führung einer PI vorbereitet. Aufgrund der bisher gezeigten Leistungen und der Erfahrungen wäre die Betrauung von B mit der Führung der PI X ein „Gewinn für die Organisation“. Der BP-Kdt. von L bestätigte die Beurteilung des PI-Kdt. von K in fachlicher Hinsicht und auch im Hinblick auf die sozialen Kompetenzen. Nach dem Dafürhalten des BPK habe sich B in seiner Stellvertretungstätigkeit in der PI K ausgezeichnet auf die Führung einer PI vorbereitet. Aufgrund der bisher gezeigten Leistungen und der Erfahrungen wäre die Betrauung von B mit der Führung der PI römisch zehn ein „Gewinn für die Organisation“.

Zum Verfahren zur Besetzung der 2. Stellvertretung des:der PI-Kdt. von Y, in welchem zu Gunsten von C entschieden wurde:

C trat im ... in den Exekutivdienst ein, war eingeteilter Beamter an einer PI im BPK L und an einer PI im BPK Y, schloss

im ... die Grundausbildung für die VwGr. E2a ab und wurde anschließend Sachbearbeiter an der PI Y und Ende ... Hauptsachbearbeiter für ... an dieser PI.

Der BP-Kdt. von Y führte in seiner Stellungnahme vom ... zur Bewerbung von C im Wesentlichen aus, dass dieser als dienstführende Beamter in der PI Y aufgrund von Abgängen früh sein Können und seine Einsatzbereitschaft unter Beweis stellen habe müssen. Schon als eingeteilter Beamter habe er sich im BPK Y (PI O) einen Namen gemacht. Er habe seine Aufgaben mit Umsicht und Kompetenz gelöst, dies auch als Kommandant vor Ort (KvO). C sei ein sog. „Allrounder“. Sein Fachwissen sei „vorbildlich“, sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen klar, höflich und korrekt. Der Bewerber unterstütze die Mitarbeiter:innen weit über das übliche Maß hinaus und sei damit maßgeblich an der ausgezeichneten Entwicklung der PI Y in den vergangenen Jahren beteiligt gewesen. C vertrete bereits jetzt den PI-Kdt. in vielen Belangen, er sei voll in die Planung integriert und genieße das uneingeschränkte Vertrauen des PI-Kdt. Der 2. Stellvertreter sei in erster Linie für ... zuständig, und diese Funktion übe C bereits zur vollsten Zufriedenheit aus, weshalb er für die 2. Stellvertretung des PI-Kdt. von allen „Kandidaten“ am besten geeignet sei.

Zur Bewerbung von A führte der BP-Kdt. von Y aus, dass sie auf der PI Y gemeinsam mit einem Beamten für den ... dienst verantwortlich gewesen sei. Sie habe zahlreiche größere Akte geführt und ihre Kolleginnen und Kollegen angeleitet und „hervorragend unterstützt“. Die PI X leite sie aktuell souverän. Sie habe diese Leitung in einer schwierigen Zeit übernommen und klare Regeln für die Bediensteten aufgestellt, womit es ihr gelungen sei, Differenzen abzustellen. Ihr Fachwissen im Bereich ..., das sie im LKA erworben habe, setze sie für den gesamten Bezirk Y ein. Sie sei auch in der Spurensicherung eingeteilt. As Schwerpunkt liege „aber“ eindeutig im ...dienst, sie habe das dafür erforderliche Fachwissen und agiere zielgerichtet und umsichtig. Bei ad-hoc-Einsätzen sei sie zur Stelle und verfüge über eine gute Stressresistenz. Als Führungskraft habe sie sich rasch eingearbeitet und sich einen guten Ruf erworben. Zur Bewerbung von A führte der BP-Kdt. von Y aus, dass sie auf der PI Y gemeinsam mit einem Beamten für den ...dienst verantwortlich gewesen sei. Sie habe zahlreiche größere Akte geführt und ihre Kolleginnen und Kollegen angeleitet und „hervorragend unterstützt“. Die PI römisch zehn leite sie aktuell souverän. Sie habe diese Leitung in einer schwierigen Zeit übernommen und klare Regeln für die Bediensteten aufgestellt, womit es ihr gelungen sei, Differenzen abzustellen. Ihr Fachwissen im Bereich ..., das sie im LKA erworben habe, setze sie für den gesamten Bezirk Y ein. Sie sei auch in der Spurensicherung eingeteilt. As Schwerpunkt liege „aber“ eindeutig im ...dienst, sie habe das dafür erforderliche Fachwissen und agiere zielgerichtet und umsichtig. Bei ad-hoc-Einsätzen sei sie zur Stelle und verfüge über eine gute Stressresistenz. Als Führungskraft habe sie sich rasch eingearbeitet und sich einen guten Ruf erworben.

Obwohl A und C „sehr eng zusammenliegen“ spreche sich der BP-Kdt. nach Abwägung aller Für und Wider für C aus, den Ausschlag dafür gebe dessen Allrounderfähigkeit, der Bedarf am „Koordinator“ ... und die „öffentliche Vernetzung in der Gesellschaft [Anm.: des Bewerbers] und der Wunsch des Kommandanten nach einheitlicher Führung“.

Der Stellungnahme des PI-Kdt. von Y ist zu entnehmen, dass er C für den „fachlich und menschlich“ am besten geeigneten Bewerber hielt, er bezeichnete ihn als seinen „Wunschkandidaten“ und wies darauf hin, dass „der Einklang der Dienstführung auf einer derart großen Dienststelle unerlässlich“ sei.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... fragte die Senatsvorsitzende die Antragstellerin zunächst, ob es zutreffe, dass ihr mittlerweile ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten worden wäre. A antwortete, dass ihr eine Stelle in der LPD, im Bereich A1, angeboten worden sei. Sie habe diese Stelle aber nicht in Erwägung gezogen und das ... [Anm: dem Personalverantwortlichen] auch mitgeteilt, weil mittlerweile bekannt geworden sei, dass sie „die Gleichbehandlung“ eingeschaltet habe, und ab diesem Zeitpunkt sei sie nicht mehr so beliebt gewesen. Das zweite Angebot sei gewesen, PI-Kdt. von P zu werden. Das hätte bedeutet, dass sie den bisherigen stv. PI-Kommandanten, der ... Jahre älter sei als sie, „einfach so übersprungen“ hätte, und das habe sie nicht gewollt. Sie wolle eine Funktion, weil sie dafür geeignet sei, und nicht deshalb, weil „es jemand für sie richte“. Sie habe auch den Eindruck gehabt, dass sie als Gegenleistung den Antrag bei der B-GBK zurückziehen hätte sollen. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... fragte die Senatsvorsitzende die Antragstellerin zunächst, ob es zutreffe, dass ihr mittlerweile ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten worden wäre. A antwortete, dass ihr eine Stelle in der LPD, im Bereich A1, angeboten worden sei. Sie habe diese Stelle aber nicht in Erwägung gezogen und das ... [Anm: dem Personalverantwortlichen] auch mitgeteilt, weil mittlerweile bekannt geworden sei, dass sie „die Gleichbehandlung“ eingeschaltet habe, und ab diesem Zeitpunkt sei sie nicht mehr so beliebt gewesen.

Das zweite Angebot sei gewesen, PI-Kdt. von P zu werden. Das hätte bedeutet, dass sie den bisherigen stv. PI-Kommandanten, der ... Jahre älter sei als sie, „einfach so übersprungen“ hätte, und das habe sie nicht gewollt. Sie wolle eine Funktion, weil sie dafür geeignet sei, und nicht deshalb, weil „es jemand für sie richte“. Sie habe auch den Eindruck gehabt, dass sie als Gegenleistung den Antrag bei der B-GBK zurückziehen hätte sollen.

Auf die Frage, weshalb sie glaube, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des:der PI-Kdt. von X etwas mit ihrem Geschlecht zu tun gehabt habe, antwortete A, dass sie diese PI für ein Jahr geleitet habe, weil sich sonst niemand gefunden habe. Sie habe dafür zwei Belohnungen - jeweils 500 Euro - bekommen. Dann habe es aber geheißen, dass Kollege B mehr Erfahrung habe. Sie habe sich am ... um die Leitung der PI X und um die 2. Stv. des PI-Kdt. von Y beworben, und am ... sei vom Fachausschuss (FA) die Information gekommen, dass die 2. Stv. in der PI Y mit C besetzt werde. Die Entscheidung betreffend die PI X sei aufgeschoben worden, weil sich die Personalabteilung und der FA nicht einigen haben können. Auf die Frage, weshalb sie glaube, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des:der PI-Kdt. von römisch zehn etwas mit ihrem Geschlecht zu tun gehabt habe, antwortete A, dass sie diese PI für ein Jahr geleitet habe, weil sich sonst niemand gefunden habe. Sie habe dafür zwei Belohnungen - jeweils 500 Euro - bekommen. Dann habe es aber geheißen, dass Kollege B mehr Erfahrung habe. Sie habe sich am ... um die Leitung der PI römisch zehn und um die 2. Stv. des PI-Kdt. von Y beworben, und am ... sei vom Fachausschuss (FA) die Information gekommen, dass die 2. Stv. in der PI Y mit C besetzt werde. Die Entscheidung betreffend die PI römisch zehn sei aufgeschoben worden, weil sich die Personalabteilung und der FA nicht einigen haben können.

Auf die Frage nach der Frauenquote in den Plen im Bezirk und auf Landesebene, antwortete die Antragstellerin, im Bezirk Y gebe es lediglich eine stv. PI-Kommandantin, vor kurzem sei die 2. Stv. einer PI mit einer Frau besetzt worden. Auf Landesebene habe die PI Q eine Kommandantin. Wenn sie zur PI-Kdt. von X ernannt worden wäre, wäre sie die erste - ernannte - PI-Kdt. im Bezirk gewesen. Auf die Frage nach der Frauenquote in den Plen im Bezirk und auf Landesebene, antwortete die Antragstellerin, im Bezirk Y gebe es lediglich eine stv. PI-Kommandantin, vor kurzem sei die 2. Stv. einer PI mit einer Frau besetzt worden. Auf Landesebene habe die PI Q eine Kommandantin. Wenn sie zur PI-Kdt. von römisch zehn ernannt worden wäre, wäre sie die erste - ernannte - PI-Kdt. im Bezirk gewesen.

Auf die Frage, weshalb sie sich auf Grund des Alters diskriminiert erachte, antwortete die Antragstellerin, die Entscheidung hänge mittelbar mit ihrem Alter zusammen, nämlich mit dem gebärfähigen Alter. Ihr sei zu Ohren gekommen, dass der Bruder von B, der Vorsitzende des DA in ..., gesagt habe: „Was will das junge Dirndl überhaupt als Postenkommandantin?“

Die Frage, ob dieser auf der Dienstgeberseite eine Funktion gehabt habe, verneinte die Antragstellerin. Sie führte weiter aus, ihr gegenüber sei geäußert worden, dass der FA für den Kollegen B und die Personalabteilung für sie gewesen sei, dass man sich aber nicht einigen habe können. Zum Zeitpunkt der Entscheidung sei – wie gesagt – Bs Bruder der Vorsitzende des DA von ... gewesen, und B sei mittlerweile Vorsitzender des DA in Y. Sie erachte sich daher auch aus politischen Gründen diskriminiert.

Nachdem die Antragstellerin von der Senatsvorsitzenden informiert wurde, dass keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung seitens des Dienstgebers vorliege, wenn ein Gremium oder Organ der Personalvertretung (PV) eine Besetzung – und sei es aus parteipolitischen Erwägungen heraus - nicht befürworte, weil der PV bloß beratende Funktion zukomme, aber keine Entscheidungsbefugnis, zog A den Diskriminierungsgrund Weltanschauung zurück. [Anmerkung: Fehler bei der Entscheidungsfindung im Rahmen der Personalvertretung sind von der Personalvertretungsaufsichtsbehörde zu prüfen, die von jeder:jedem betroffenen Bediensteten angerufen werden kann.]

Auf die Frage, wie viele Bedienstete die Plen X und Y hätten, antwortete die Antragstellerin, Y habe ca. ... und X rund ... Bedienstete, zuzüglich der Bediensteten der Diensthundeinspektion seien es ... Bedienstete [Anm: um 15 weniger]. Die Leitung der PI X sei deshalb höher bewertet, weil die Diensthundeinspektion dazugehöre. Auf die Frage, wie viele Bedienstete die Plen römisch zehn und Y hätten, antwortete die Antragstellerin, Y habe ca. ... und römisch zehn rund ... Bedienstete, zuzüglich der Bediensteten der Diensthundeinspektion seien es ... Bedienstete [Anm: um 15 weniger]. Die Leitung der PI römisch zehn sei deshalb höher bewertet, weil die Diensthundeinspektion dazugehöre.

Auf die Frage nach der Größe der PI K (weil B die PI K einige Monate leitete) antwortete die Antragstellerin, die PI K sei etwas größer als die PI X, Genaues wisse sie nicht. Auf die Frage nach der Größe der PI K (weil B die PI K einige Monate leitete) antwortete die Antragstellerin, die PI K sei etwas größer als die PI römisch zehn, Genaues wisse sie nicht.

Im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle in der PI Y wies die Vorsitzende darauf hin, dass laut der Stellungnahme der LPD der Bewerber C als Sachbearbeiter für ... der „Wunschkandidat“ des PI-Kdt. und in der Folge auch des BP-Kdt. gewesen sei. Die Antragstellerin replizierte, dass es von Seiten des PI-Kdt. geheißen habe, er brauche jemanden für den Bereich ... Dazu sei zu sagen, dass Kollege C in der PI Y nicht nur ...akte bearbeitet habe, sondern auch „...-Akte“. Umgekehrt habe sie in der PI X auch ...sachen bearbeiten müssen. Jeder habe zwar ein Spezialgebiet, müsse aber grundsätzlich alles machen. Auch in Y habe sie in allen Bereichen arbeiten müssen. Wenn man im Nachtdienst alleine sei, könne man nicht sagen, man bearbeite nur kriminaldienstliche Fälle. Im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle in der PI Y wies die Vorsitzende darauf hin, dass laut der Stellungnahme der LPD der Bewerber C als Sachbearbeiter für ... der „Wunschkandidat“ des PI-Kdt. und in der Folge auch des BP-Kdt. gewesen sei. Die Antragstellerin replizierte, dass es von Seiten des PI-Kdt. geheißen habe, er brauche jemanden für den Bereich ... Dazu sei zu sagen, dass Kollege C in der PI Y nicht nur ...akte bearbeitet habe, sondern auch „...-Akte“. Umgekehrt habe sie in der PI römisch zehn auch ...sachen bearbeiten müssen. Jeder habe zwar ein Spezialgebiet, müsse aber grundsätzlich alles machen. Auch in Y habe sie in allen Bereichen arbeiten müssen. Wenn man im Nachtdienst alleine sei, könne man nicht sagen, man bearbeite nur kriminaldienstliche Fälle.

Auf die Frage, wie viele dienstführende Beamte/Beamtinnen die PI Y habe, antwortet die Antragstellerin, es gebe ... Bedienstete auf der Führungsebene, weiters ... qualifizierte Sachbearbeiter, mit der Bewertung E2a/3, und dann noch ... oder ... Sachbearbeiter:innen. Bei dem bestehenden Schicht- und Wechseldienst seien das zu wenig Bedienstete für die Arbeit ausschließlich im eigenen Spezialgebiet.

Auf die Frage, ob sie einen konkreten Hinweis auf einen der behaupteten Diskriminierungsgründe nennen könne, antwortet die Antragstellerin, am deutlichsten in Bezug auf die Weltanschauung - im Kollegenkreis sei zu ihr gesagt worden, sie solle sich doch eine Partei suchen, die sie unterstützen würde. Vor allem in Bezug auf die Planstelle in X sei dieser Rat gekommen. Über die Besetzung in Y sei gar nicht viel gesprochen worden, es sei sehr schnell klar gewesen, dass Kollege C die Stelle bekommen sollte. Auf die Frage, ob sie einen konkreten Hinweis auf einen der behaupteten Diskriminierungsgründe nennen könne, antwortet die Antragstellerin, am deutlichsten in Bezug auf die Weltanschauung - im Kollegenkreis sei zu ihr gesagt worden, sie solle sich doch eine Partei suchen, die sie unterstützen würde. Vor allem in Bezug auf die Planstelle in römisch zehn sei dieser Rat gekommen. Über die Besetzung in Y sei gar nicht viel gesprochen worden, es sei sehr schnell klar gewesen, dass Kollege C die Stelle bekommen sollte.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, ob – unabhängig von der Anzahl der Frauen in Funktionen –den potentiellen Bewerberinnen vermittelt werde, dass sie sich gar nicht zu bewerben bräuchten, antwortete die Antragstellerin, das getraue sich heutzutage niemand mehr auszusprechen.

Auf die Frage, wer sie gefragt habe, ob sie die interimistische Leitung der PI X übernehmen wolle, antwortete die Antragstellerin, der BP-Kdt. Schon Anfang des Jahres ... habe er ihre Dienstzuteilung gewollt, wogegen man sich in Y aber gewehrt habe, weil man sie gebraucht habe, daher sei die Dienstzuteilung zur PI X erst mit ... erfolgt. Auf die Frage, wer sie gefragt habe, ob sie die interimistische Leitung der PI römisch zehn übernehmen wolle, antwortete die Antragstellerin, der BP-Kdt. Schon Anfang des Jahres ... habe er ihre Dienstzuteilung gewollt, wogegen man sich in Y aber gewehrt habe, weil man sie gebraucht habe, daher sei die Dienstzuteilung zur PI römisch zehn erst mit ... erfolgt.

Die Antragstellerin zog anschließend den Vorwurf der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung auch im Verfahren die PI Y betreffend zurück, davon ausgehend, dass auch die Meinung der Kollegenschaft nicht der Dienstgeberseite zugerechnet werden könne.

Am Ende der Befragung wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass noch ein Vertreter der LPD Z zur Befragung eingeladen werden würde, der heutige Termin habe von der LPD Z nicht wahrgenommen werden können.

In der Sitzung des Senates am ... führte der Vertreter der LPD Z ... einleitend aus, man habe A mittlerweile - nachdem sie in den zwei Auswahlverfahren nicht zum Zug gekommen sei – eine Stelle im Büro ... der LPD angeboten, die sie aber abgelehnt habe; sie sei ins LKA gegangen, weil sie eigentlich ... sei. Aktuell habe sie das Angebot bekommen, die PI P im Bezirk Y zu leiten, das habe sie auch abgelehnt. Er erwähne das deshalb, weil im Bezirk Y gerade sehr viele Bedienstete in Pension gehen, weshalb man ca. 1000 Bewerbungen pro Jahr zu bearbeiten habe.

Zur Besetzung der Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der PI X führte der Vertreter der LPD Z aus, „man“ – gemeint seien er, der BP-Kdt. und der LP-Direktor – sei zu dem Entschluss gekommen, dass die PI X von jemandem von außerhalb des Bezirkes geleitet werden sollte, weil in der PI ziemliches Chaos geherrscht habe (die Gründe dafür sind für das Verfahren vor der B-GBK irrelevant). Mit B habe sich ein Bewerber aus einem anderen Bezirk beworben. Zur Besetzung der Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der PI römisch zehn führte der Vertreter der LPD Z aus, „man“ – gemeint seien er, der BP-Kdt. und der LP-Direktor – sei zu dem Entschluss gekommen, dass die PI römisch zehn von jemandem von außerhalb des Bezirkes geleitet werden sollte, weil in der PI ziemliches Chaos geherrscht habe (die Gründe dafür sind für das Verfahren vor der B-GBK irrelevant). Mit B habe sich ein Bewerber aus einem anderen Bezirk beworben.

Auf den Einwand der Vorsitzenden, dass die Antragstellerin ebenfalls von einer anderen Dienststelle gekommen sei und die ausgeschriebene Dienststelle bereits interimistisch (bis zur Ausschreibung und möglichen Bewerbung) geleitet habe, replizierte der Vertreter der LPD Z, dass ein Neustart mit jemandem von außerhalb des Bezirkes gewünscht gewesen sei, und B sei schon an mehreren Dienststellen stv. PI-Kdt. gewesen.

Auf die Frage nach dem Grund dafür antwortete der Vertreter der LPD Z, weil der Bezirk L für anonyme Schreiben berühmt sei, und jeder (Exekutivbedienstete) im Bezirk könne sehr schnell Ziel eines solchen Schreibens werden. Im Zuge von Bewerbungsverfahren sei immer ein Bewerber aus dem Bezirk „angepatzt“ worden. Die PI X sei überhaupt eine inhomogene Organisationseinheit, es sei eine Diensthundeinspektion angeschlossen [Anm.: wurde näher erläutert], es gebe relativ viele Reibungsflächen. Mit der Entscheidung zugunsten von B habe man sich erhofft, dass Ruhe einkehren werde, und zwar nicht nur kurzfristig. Auf die Frage nach dem Grund dafür antwortete der Vertreter der LPD Z, weil der Bezirk L für anonyme Schreiben berühmt sei, und jeder (Exekutivbedienstete) im Bezirk könne sehr schnell Ziel eines solchen Schreibens werden. Im Zuge von Bewerbungsverfahren sei immer ein Bewerber aus dem Bezirk „angepatzt“ worden. Die PI römisch zehn sei überhaupt eine inhomogene Organisationseinheit, es sei eine Diensthundeinspektion angeschlossen [Anm.: wurde näher erläutert], es gebe relativ viele Reibungsflächen. Mit der Entscheidung zugunsten von B habe man sich erhofft, dass Ruhe einkehren werde, und zwar nicht nur kurzfristig.

Auf die Frage, ob in dem einen Jahr der PI-Leitung durch die Antragstellerin keine Ruhe eingekehrt sei, antwortete der Vertreter der LPD Z: „Die Herrschaften wühlen immer im Hintergrund“ und werden erst wieder nach einer definitiven Besetzung aktiv. Mit A sei zwar eine gewisse Beruhigung eingekehrt, aber ob das langfristig so geblieben wäre, sei eben unsicher gewesen. Man habe von Anfang an – bereits für die interimistische PI-Leitung - jemanden von außerhalb des Bezirkes gewollt, aber die PI-Kdten hätten aufgrund der knappen Personalressourcen freiwillig niemanden zur Verfügung gestellt; A habe sich dann die Leitung zugetraut. Zu bemerken sei, dass A im Vorfeld transportiert worden sei, dass sie die logische Nachfolgerin des Kdt. der PI X sei, was aber nie die Intention der Behörde gewesen sei. Kurz gesagt: Zuerst habe man „ein bisschen gezündelt“, und im Nachhinein habe man dann zur Kollegin gesagt, sie dürfe sich die Entscheidung nicht gefallen lassen. Auf die Frage, ob in dem einen Jahr der PI-Leitung durch die Antragstellerin keine Ruhe eingekehrt sei, antwortete der Vertreter der LPD Z: „Die Herrschaften wühlen immer im Hintergrund“ und werden erst wieder nach einer definitiven Besetzung aktiv. Mit A sei zwar eine gewisse Beruhigung eingekehrt, aber ob das langfristig so geblieben wäre, sei eben unsicher gewesen. Man habe von Anfang an – bereits für die interimistische PI-Leitung - jemanden von außerhalb des Bezirkes gewollt, aber die PI-Kdten hätten aufgrund der knappen Personalressourcen freiwillig niemanden zur Verfügung gestellt; A habe sich dann die Leitung zugetraut. Zu bemerken sei, dass A im Vorfeld transportiert worden sei, dass sie die logische Nachfolgerin des Kdt. der PI römisch zehn sei, was aber nie die Intention der Behörde gewesen sei. Kurz gesagt: Zuerst habe man „ein bisschen gezündelt“, und im Nachhinein habe man dann zur Kollegin gesagt, sie dürfe sich die Entscheidung nicht gefallen lassen.

Zur Entscheidung betreffend die 2. Stellvertretung im Kommando der PI Y führte der Vertreter der LPD Z aus, dass es sich bei C und A um ausgezeichnete Bedienstete handle. Die Entscheidung sei zu Gunsten von C gefallen, weil dieser seinen Schwerpunkt im ... (gehabt) habe; A habe ihren Schwerpunkt im ... (gehabt). Der BP-Kdt. Y habe diese Entscheidung auch sehr gut begründet, weshalb die LPD seinem Vorschlag gefolgt sei, die Entscheidung sei nicht auf das Geschlecht oder das Alter zurückzuführen. Es sei bei größeren Dienststellen grundsätzlich so, dass jeder Stellvertreter einen eigenen Fachbereich habe, in der Regel sei der 1. Stv. für ... zuständig, und der 2. Stv. für ... Vor kurzem sei in Y Kollege D als Zuständiger für ... zum 1. Stv. des PI-Kdt. ernannt worden.

Nachdem der BP-Kdt. von Y die Präferenz für C u. a. „mit dem Wunsch des Kommandanten[Anm.: gemeint des PI-Kdt.]

nach einheitlicher Führung“ begründete [Anm.: der PI-Kdt. formulierte in seiner Stellungnahme zu den Bewerbungen, es sei „der Einklang der Dienstführung ... unerlässlich“] wurde der Vertreter der LPD Z gefragt, was damit gemeint sei. Der Vertreter der LPD Z antwortete, dass der PI-Kdt. in Y keine Aufgaben im ...dienst wahrnehme und sich voll und ganz auf seinen 1. Stellvertreter, der wie gesagt den Fachbereich ... leite, verlassen können müsse.

Auf eine Nachfrage ob man möglicherweise vermutet habe, dass sich A in ihre Rolle als Stellvertreterin weniger leicht einfinden werde als C, weil sie von ihrer Persönlichkeit her eher dynamisch sei, antwortete der Vertreter der LPD Z, so könnte man es ausdrücken. Die Entscheidung wäre aber auch nicht anders ausgefallen, wenn Kollegin A ein Kollege A gewesen wäre. Im Übrigen bezweifle er, dass sich A als 2. Stellvertreterin, oder überhaupt an einer PI, auf längere Sicht wohl fühlen würde, weil sie ja ... sei, und ... seien „Freigeister“. Für diese Annahme spreche auch, dass sich A nicht um die mittlerweile ausgeschriebene Leitungsplanstelle in der PI P beworben habe, obwohl ihr ein Erfolg bei dieser Besetzung in Aussicht gestellt worden sei. Schließlich sei festzuhalten, dass der PI-Kdt. in Y C und A parallel in einem Zeitraum von ... Jahren „an der Dienststelle gehabt“ habe, und deshalb seine Einschätzung wichtig gewesen sei. Auch der BP-Kdt. in Y habe die in Rede stehenden Personen so gut gekannt, dass man seiner Beurteilung folgen habe können.

Zum Frauenanteil sei zu sagen, dass er in der LPD Z schon bei 30% liege, er selbst bemühe sich um Objektivität, er sehe bei Bewerbungen nur auf die Nachnamen.

Der Vertreter der LPD Z wollte auf den Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung eingehen, was aufgrund der Zurückziehung dieses Diskriminierungsgrunds unterbleiben konnte.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Zur Besetzung der Planstelle des Kommandanten:der Kommandantin der PI X

Zu den Laufbahndaten der Bewerberin und des zum Zug gekommenen Bewerbers ist festzuhalten, dass letzterer im Vergleich zu A eine um ... Jahre längere Exekutivdienstzeit und einen um ... Jahre längeren Dienst als Beamter der VwGr. E2a vorzuweisen hatte. In Anbetracht der beinahe ...jährigen Exekutivdienstzeit der Antragstellerin ist von einem „Plus“ von ... Jahren in der Dienstzeit nicht auch auf ein „Plus“ an Kenntnissen und Erfahrungen des Mitbewerbers zu schließen. Nachvollziehbar ist hingegen das Argument der Dienstgeberseite, es sei B der Vorzug zu geben gewesen, weil er insgesamt über einen längeren Zeitraum hinweg Führungsfunktionen an einer PI ausgeübt habe. Der Bewerber B war knapp ... Jahre (von ... bis ...) 2. Stv. des Kdt. der PI M und ... Jahre 1. Stv. des Kdt. der PI K, wobei er diese PI für ... Monate (... bzw. ...) interimistisch leitete. As Führungstätigkeit an einer PI belief sich auf ca. ... Monate als interimistische Leiterin der PI X (durchgehend bis zum Ernennungszeitpunkt von B mit ...). Zu den Laufbahndaten der Bewerberin und des zum Zug gekommenen Bewerbers ist festzuhalten, dass letzterer im Vergleich zu A eine um ... Jahre längere Exekutivdienstzeit und einen um ... Jahre längeren Dienst als Beamter der VwGr. E2a vorzuweisen hatte. In Anbetracht der beinahe ...jährigen Exekutivdienstzeit der Antragstellerin ist von einem „Plus“ von ... Jahren in der Dienstzeit nicht auch auf ein „Plus“ an Kenntnissen und Erfahrungen des Mitbewerbers zu schließen. Nachvollziehbar ist hingegen das Argument der Dienstgeberseite, es sei B der Vorzug zu geben gewesen, weil er insgesamt über einen längeren Zeitraum hinweg Führungsfunktionen an einer PI ausgeübt habe. Der Bewerber B war knapp ... Jahre (von ... bis ...) 2. Stv. des Kdt. der PI M und ... Jahre 1. Stv. des Kdt. der PI K, wobei er diese PI für ... Monate (... bzw. ...) interimistisch leitete. As Führungstätigkeit an einer PI belief sich auf ca. ... Monate als interimistische Leiterin der PI römisch zehn (durchgehend bis zum Ernennungszeitpunkt von B mit ...).

Das Vorbringen der Antragstellerin, B sei „bezirksfremd“ und habe daher kein Wissen in Bezug auf den Rayon, die Dienststelle und den Ablauf im Bezirk, ist zwar in Hinblick darauf, dass Exekutivdienstbehörden mitunter die Kenntnis eines Bezirkes/Rayons als Begründung für ihre Entscheidung zu Gunsten eines „internen“ Bewerbers ins Treffen führen, verständlich, in der Interessent:innensuche wurde aber eine solche Kenntnis nicht gefordert oder gewünscht. Der Senat kann nicht beurteilen, ob – wie von dem Vertreter der LPD Z in der Senatssitzung ausgeführt – von einem:einer nicht aus dem Bezirk kommenden PI-Kdt. längerfristig eher die Beseitigung des vorgebrachten „Chaos“ in der PI X zu erwarten sei, diese Annahme kann aber auch nicht als grundsätzlich unsachlich gewertet werden. Das Vorbringen der Antragstellerin, B sei „bezirksfremd“ und habe daher kein Wissen in Bezug auf den Rayon, die Dienststelle und den Ablauf im Bezirk, ist zwar in Hinblick darauf, dass Exekutivdienstbehörden mitunter die Kenntnis eines Bezirkes/Rayons als Begründung für ihre Entscheidung zu Gunsten eines „internen“ Bewerbers ins Treffen führen, verständlich, in der Interessent:innensuche wurde aber eine solche Kenntnis nicht gefordert oder gewünscht. Der Senat kann nicht beurteilen, ob – wie von dem Vertreter der LPD Z in der Senatssitzung ausgeführt – von einem:einer nicht aus dem Bezirk kommenden PI-Kdt. längerfristig eher die Beseitigung des vorgebrachten „Chaos“ in der PI römisch zehn zu erwarten sei, diese Annahme kann aber auch nicht als grundsätzlich unsachlich gewertet werden.

In Anbetracht des gegenüber A gegebenen „Plus“ von B im Bereich der Führungserfahrung in der Stellvertretung an einer PI (mehr als ... Jahre ohne vergleichbare Erfahrung von A) gegenüber dem Plus von lediglich ... zu ... Monaten Erfahrung in der interimistischen Leitung einer PI zugunsten von A kann der Senat keine unsachliche Benachteiligung der Antragstellerin und keine Indizien dafür erkennen, dass das Geschlecht oder das (gebärfähige) Alter von A für die Personalentscheidung der LPD Z eine Rolle gespielt hätte. Die Äußerung eines Personalvertreters, was „ein junges Dirndl überhaupt als Postenkommandantin“ wolle, ist kein Indiz dafür, dass für die Dienstbehörde das Geschlecht oder das gebärfähige Alter einer Bewerberin relevant für die Auswahlentscheidung war. (Die Antragstellerin selbst sagte in der Senatssitzung auf die Frage nach einem konkreten Hinweis auf einen der behaupteten Diskriminierungsgründe, dass es einen solchen am deutlichsten bezüglich der Weltanschauung gegeben habe, es sei ihr von den Kollegen geraten worden, zur Unterstützung im Bewerbungsverfahren einer politischen Partei beizutreten. Der Diskriminierungsgrund Weltanschauung wurde – wie ausgeführt – zurückgezogen, weil die Antragstellerin nicht darlegen konnte, dass für die Dienstbehörde (und nicht bloß für Personalvertreter oder Kollegen) weltanschauliche Aspekte maßgebend gewesen seien).

Der Senat hält daher fest, dass die Bestellung von B zum Kdt. der PI X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Der Senat hält daher fest, dass die Bestellung von B zum Kdt. der PI römisch zehn keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Zur Besetzung der Planstelle der 2. Stellvertretung des:der Kdt. der PI Y:

Die Antragstellerin stützte ihre diesbezügliche Beschwerde auf ihre im Vergleich mit C ... Jahre längere Erfahrung sowohl im Exekutivdienst als auch als dienstführende Beamtin.

Die LPD Z stütze die Personalentscheidung auf die Beurteilungen des PI-Kdt. und des BP-Kdt. von Y, die beide aufgrund des Umstandes, dass sowohl A als auch C Sachbearbeiter:in auf der PI Y waren, einen direkten Vergleich der Eignung beider vornehmen haben können. In den Stellungnahmen zur Bewerbung von C wurde dieser als „Allrounder“ bezeichnet und festgehalten, dass er bereits laufend in der Dienstführung der PI Y verwendet werde und das uneingeschränkte Vertrauen des PI-Kdt. genieße, C sei dessen „Wunschkandidat“. Der BP-Kdt. führte dazu näher aus, dass der 2. Stellvertreter des PI-Kdt. in erster Linie für ... zuständig sei, und C, weil er diese Funktion bereits ausübe, daher für die 2. Stellvertretung am besten geeignet sei.

Lt. dem Laufbahndatenblatt von C wurde dieser seit Ende des Jahres ... als „HS-...“ verwendet, A war bis ... (gemeinsam mit einem Beamten) für ... in der PI Y verantwortlich, ihr Schwerpunkt in der Vergangenheit liegt – so der Vertreter der LPD Z in der Senatssitzung – eindeutig in diesem Bereich. Die Beschreibung von A als „...“ ist für den Senat im Zusammenhang mit ihren Zuteilungen nicht unnachvollziehbar, zeigt doch ihre berufliche Laufbahn deutliches Interesse für diesen Aufgabenbereich. Laut ihren Angaben im Antrag war sie besonders geschulte Beamtin für die Vernehmung von Unmündigen und habe die Kollegen an der PI in ... Angelegenheiten unterstützt, zuvor war sie zwei Jahre am LKA Z qualifizierte Sachbearbeiterin für ...

Letztlich gab – das bestätigte der Vertreter der LPD Z in der Senatssitzung – den Ausschlag, dass an der PI Y der:die 2. Stellvertreter:in speziell für ... zuständig sein sollte (der 1. Stv. des PI-Kdt. war für ... zuständig). Die Berücksichtigung dieser Notwendigkeit für eine Personalentscheidung im Bereich einer PI ist – auch wenn die Antragstellerin nachvollziehbar darlegte, dass zwar jeder sein Spezialgebiet habe, aber auch in anderen Bereichen tätig sein müsse – nicht unsachlich, und C hatte – das bestätigte die Antragstellerin auch – aufgrund seiner Verwendung in der PI mehr Erfahrung im ... Vor allem ergab sich für den Senat (auch) bezüglich dieses Besetzungsverfahrens kein Hinweis darauf, dass die vom B-GIBG verpönten Merkmale Geschlecht oder Alter maßgebend für die Auswahl gewesen wären. Bei dieser – per se nicht unsachlichen – Beurteilungspraxis, die in erster Linie auf die fachlich inhaltliche Erfahrung für die stv. Leitung einer PI abstellt und nicht auf die Führungserfahrung in der Leitung einer PI, weil sich der:die PI-Kdt. diesbezüglich voll auf die Stellvertretung im Verkehrs- bzw. Kriminalbereich verlassen können müsse, wäre der Antragstellerin mit Schwerpunkt ... die (hier freilich nicht gegenständliche) bessere Eignung für die erste Stellvertretung der:des PI-Kdt. Y zu bescheinigen. Dass sohin für die stv. Leitung einer PI und für die Leitung einer PI unterschiedlich Wertungsmaßstäbe herangezogen werden, wurde demnach nicht unsachlich begründet.

Der Senat hält davon ausgehend fest, dass die Bestellung von C zum 2. Stellvertreter des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Der Senat hält davon ausgehend fest, dass die Bestellung von C zum 2. Stellvertreter des Kommandanten:der Kommandantin der PI Y keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Wien, Juli 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