

Gbk 2020/7/7 B-GBK I/249/20

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.07.2020

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§11c B-GIBG

§13 Abs1 Z5

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 § 11c heute
 2. B-GIBG § 11c gültig ab 01.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
 3. B-GIBG § 11c gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. B-GIBG § 11c gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat per Beschluss vom ... 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 „Leiters/der Leiterin des Fachbereiches X (... der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung, E2a/6“, der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat per Beschluss vom ... 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 „Leiters/der Leiterin des Fachbereiches römisch zehn (... der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung, E2a/6“, der Landespolizeidirektion (LPD) römisch zehn aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

erstattet:

Die Ernennung von B zum Leiter des Fachbereiches X der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung der LPDX stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung von A gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar. Die Ernennung von B zum Leiter des Fachbereiches römisch zehn der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung der LPD römisch zehn stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung von A gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von den Rechtsanwälten ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

„I. Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche vom ...,

GZ: ...I. Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche vom ..., GZ: ...

1.

Mit Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche der Landespolizeidirektion X (LPD) vom ... wurde zunächst mitgeteilt, dass mit Erlass vom ..., GZ: ..., mit Wirksamkeit vom ..., eine Neuorganisation der einsatz-, grenz- und fremdenpolizeilichen Abteilung, die in eine fremden- und grenzpolizeiliche Abteilung (FGA) und in eine Einsatzabteilung (EA) getrennt wird, erfolgt. Mit Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche der Landespolizeidirektion römisch zehn (LPD) vom ... wurde zunächst mitgeteilt, dass mit Erlass vom ..., GZ: ..., mit Wirksamkeit vom ..., eine Neuorganisation der einsatz-, grenz- und fremdenpolizeilichen Abteilung, die in eine fremden- und grenzpolizeiliche Abteilung (FGA) und in eine Einsatzabteilung (EA) getrennt wird, erfolgt.

2.

Gemäß Erlass vom ..., GZ: ..., erfolgte die InteressentInnensuche/Planstellenausschreibung unter anderem für die Verwendung (Funktion) Leiter/in des Fachbereiches X (...) der Landespolizeidirektion X, die nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 idGF allen in Frage kommenden Bediensteten (auch abwesenden) einschließlich der Bewerbungsfrist in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen war (Beilage ./A). Gemäß Erlass vom ..., GZ: ..., erfolgte die InteressentInnensuche/Planstellenausschreibung unter anderem für die Verwendung (Funktion) Leiter/in des Fachbereiches römisch zehn (...) der Landespolizeidirektion römisch zehn, die nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 idGF allen in Frage kommenden Bediensteten (auch abwesenden) einschließlich der Bewerbungsfrist in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen war (Beilage ./A).

3.

Mit Ansuchen vom ... (Beilage ./B) hat sich die Antragstellerin für die ... genannte Planstelle beworben und ihre Bewerbung begründet (... Beilage ./B ...). Dem Ansuchen liegt auch das Laufbahndatenblatt der Antragstellerin (Beilage ./C) zugrunde.

4.

Zur Bewerbung der Antragstellerin hat der Kommandant der Polizeiinspektion X (PI X) am ... eine schriftliche Stellungnahme (Beilage ./D) abgegeben. In dieser Stellungnahme führt der Kommandant der PI X u.a. wie folgt aus: Zur Bewerbung der Antragstellerin hat der Kommandant der Polizeiinspektion römisch zehn (PI römisch zehn) am ... eine schriftliche Stellungnahme (Beilage ./D) abgegeben. In dieser Stellungnahme führt der Kommandant der PI römisch zehn u.a. wie folgt aus:

„... Das Verhalten im Dienst ist höflich, korrekt und sachbezogen. Das Durchsetzungsvermögen bei den Mitarbeitern ist als problemlos zu werten. Das Auftreten im dienstlichen Bereich ist ohne Fehl und Tadel. Die ihr übertragenen dienstlichen Aufgaben werden korrekt wahrgenommen.

...

Der Umgang mit Behörden und Parteien kann als gefestigt und korrekt beschrieben werden. Die Kompetenz der sachlichen und fachlichen Eigenschaft gegeben.

...

Der Umgang mit Mitarbeitern/Innen ist vorzüglich. Sie versteht es, ihre Mitarbeiter/Innen für eine Sache zu begeistern und geht mit gutem Beispiel voran. Unter ihrer Führung fühlen sich die Mitarbeiter merklich und sichtbar wohl. Geduld und Einfühlungsvermögen sind Attribute ihrer Person im Umgang mit den Mitarbeitern.

...

Die ihr zugewiesenen Aufgabenbereiche erfüllt sie termingerecht und zufriedenstellend. Sie versteht es – wie bereits angeführt – Mitarbeiter/Innen für eine Sache zu motivieren und setzt neue Aufgabenstellungen umgehend in eine Praxisphase um, wobei sie auch selbst mit Motivation und Eifer an die Sache geht. Seit ... versieht A ihren Dienst im PI-Kommando als ... Stellvertreterin zur vollsten Zufriedenheit des Unterfertigten.

...

Ihre Fähigkeiten sowie ihr Wissen können als sehr gut gewertet werden. Neue Gesetzesvorgaben werden von ihr sofort erlernt und setzt sie diese auch praktisch um. Ihre berufliche Vorliebe gilt dem Verkehrsdienst sowie dem Fremdengesetz, wo sie sich in rechtlichen Materien umgehend orientiert und diese auch umsetzt. Zudem ist sie seit ... auch als besonders geschultes Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes für Rückführungen auf dem Luft- und Landwege tätig. Frontex-Einsätze ... vom ... bis ... – sowie eine ...monatige Zuteilung zur Polizeiinspektion ... in ... aufgrund der dort durchzuführenden Grenzsicherung im ..., runden ihre dienstlichen Fähigkeiten ab. Um zusätzlich auf ihre berufliche Motivation hinzuweisen, führe ich noch an, dass A im BZS als Vortragende im Bereich Personalmanagement und Dienstplanung tätig sein wird. Zudem fungiert sie derzeit als ...kommandantin für die neu errichtete ...zone im“

5.

Mit Schreiben der LPD vom ... (... Beilage ./E) wurde der Antragstellerin mitgeteilt, dass die von ihr angestrebte Planstelle ... einem/einer anderen Bewerber/In verliehen wurde. Die Planstelle wurde an B verliehen.

6.

[...]

7.

Durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin bei der gegenständlichen Ausschreibung, wurde gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes und gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG durch Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Weltanschauung verstoßen. Durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin bei der gegenständlichen Ausschreibung, wurde gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG durch Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes und gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG durch Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer Weltanschauung verstoßen.

Zur Begründung wird wie nachfolgend ausgeführt:

II. Diskriminierung:römisch zwei. Diskriminierung:

1.

Laufbahn der Antragstellerin:

Die am ... geborene Antragstellerin wurde am ... in den Exekutivdienst aufgenommen und versah bis zum Jahre ... auf der Dienststelle GREKO [Anmerkung: Abkürzung für Grenzpolizeikommissariat] ... ihren Dienst und konnte sich bereits in dieser Zeit auf fremdenrechtliche Themen spezialisieren. Von ... bis ... verrichtete die Antragstellerin auf der Polizeiinspektion (PI) ... als eingeteilte Beamtin Dienst. Mit ... wurde die Antragstellerin nach Absolvierung des „E2A-Lehrganges“ in ..., vorerst als „E2b“ zum Sicherheitspolizeikommando [Anmerkung: richtig Stadtpolizeikommando] (SPK) X, PI X versetzt. Ab ... versah die Antragstellerin nach Ernennung zum „E2a/3“ bis zum ... in der Funktion der Gruppenleiterin der Dienstgruppe X ihren Dienst. Vom ... bis ... war die Antragstellerin als ... Stellvertreterin, seit ... als ... stellvertretende Kommandantin des Inspektionskommandanten auf der PI ...tätig. Die am ... geborene Antragstellerin wurde am ... in den Exekutivdienst aufgenommen und versah bis zum Jahre ... auf der Dienststelle GREKO [Anmerkung: Abkürzung für Grenzpolizeikommissariat] ... ihren Dienst und konnte sich bereits in dieser Zeit auf fremdenrechtliche Themen spezialisieren. Von ... bis ... verrichtete die Antragstellerin auf der Polizeiinspektion (PI) ... als eingeteilte Beamtin Dienst. Mit ... wurde die Antragstellerin nach Absolvierung des „E2A-Lehrganges“ in ..., vorerst als „E2b“ zum Sicherheitspolizeikommando [Anmerkung: richtig Stadtpolizeikommando] (SPK) römisch zehn, PI römisch zehn

versetzt. Ab ... versah die Antragstellerin nach Ernennung zum „E2a/3“ bis zum ... in der Funktion der Gruppenleiterin der Dienstgruppe römisch zehn ihren Dienst. Vom ... bis ... war die Antragstellerin als ... Stellvertreterin, seit ... als ... stellvertretende Kommandantin des Inspektionskommandanten auf der PI ...tätig.

Die Formalerfordernisse für die ausgeschriebene Planstelle werden von der Antragstellerin in vollem Ausmaß erfüllt.

Die für diese Planstelle geforderten Fähigkeiten erfüllte die Antragstellerin bereits in hohem Ausmaß im Rahmen ihrer bisherigen Aufgabenstellungen. Als stellvertretende Inspektionskommandantin der PI X, welche sogenannte „...-Bereiche“ (insbesondere ..., Fremdenrecht) beinhaltet, sind Flexibilität und Bereitschaft zu vermehrtem Arbeitsaufkommen sowie problembezogene Entscheidungsfreudigkeit unabdingbare Voraussetzungen, um einerseits der Führungsverantwortung gerecht zu werden und andererseits eine professionelle Herangehensweise an die anstehenden Amtshandlungen zu gewährleisten. Der Umgang mit angehaltenen Personen (besonderes Erfordernis bei der ausgeschriebenen Planstelle) ist der Antragstellerin geläufig, zumal es auf der PI X eine hohe Anzahl von Amtshandlungen in Verbindung mit ... gibt. Zudem ist die Antragstellerin auch als besonders geschultes Organ der öffentlichen Sicherheit für Abschiebungen auf dem Land- und Luftwege tätig. Die für diese Planstelle geforderten Fähigkeiten erfüllte die Antragstellerin bereits in hohem Ausmaß im Rahmen ihrer bisherigen Aufgabenstellungen. Als stellvertretende Inspektionskommandantin der PI römisch zehn, welche sogenannte „...-Bereiche“ (insbesondere ..., Fremdenrecht) beinhaltet, sind Flexibilität und Bereitschaft zu vermehrtem Arbeitsaufkommen sowie problembezogene Entscheidungsfreudigkeit unabdingbare Voraussetzungen, um einerseits der Führungsverantwortung gerecht zu werden und andererseits eine professionelle Herangehensweise an die anstehenden Amtshandlungen zu gewährleisten. Der Umgang mit angehaltenen Personen (besonderes Erfordernis bei der ausgeschriebenen Planstelle) ist der Antragstellerin geläufig, zumal es auf der PI römisch zehn eine hohe Anzahl von Amtshandlungen in Verbindung mit ... gibt. Zudem ist die Antragstellerin auch als besonders geschultes Organ der öffentlichen Sicherheit für Abschiebungen auf dem Land- und Luftwege tätig.

Aufgrund der vermehrten Amtshandlungen mit fremdsprachigen Parteien, hat die Antragstellerin regelmäßig Dolmetscher anzufordern, die sie in der Folge auch qualitativ evaluiert.

Die Antragstellerin hat die im Lautbahndatenblatt (Beilage ./C) ersichtlichen zusätzlichen Ausbildungen absolviert. Die Bereitschaft, zukünftig Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen, ist bei der Antragstellerin glaubhaft und zweifelsfrei gegeben.

Sowohl in den Grundausbildungen als auch in den weiterführenden Ausbildungen für besonders geschulte Organe der öffentlichen Sicherheit, für Abschiebungen auf dem Land- und Luftwege, wird besonderes Augenmerk auf die Internalisierung der menschenrechtlichen Bestimmungen gelegt und hat die Antragstellerin dahingehend eine umfassende Ausbildung genossen. Das damit erworbene Wissen und die angeeigneten Fähigkeiten können unmittelbar im Bereich des Anhaltwesens angewendet werden. Aufgrund der Vermittlung des theoretischen Wissens im Rahmen der Ausbildungen und der praktischen Erfahrungswerte verfügt die Antragstellerin über ausgezeichnete Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften, insbesondere auch im Fremden- und Asylrecht und in der Arrestantenlogistik im Rahmen von sogenannten „GSOD“-Einsätzen; dies nicht zuletzt auch aufgrund ihrer Tätigkeit bei der Einsatzeinheit und als ...kommandantin bei polizeilichen Großeinsätzen.

Die Antragstellerin verfügt über sehr gute EDV- und EKIS-Kenntnisse, welche im täglichen Dienstbetrieb unerlässlich sind. Die Antragstellerin war im Jahre ... im Rahmen der sogenannten ... an der Grenze in ... dem Planungsteam auf der PI zugeteilt und für die Administration von insgesamt 400 Kolleginnen verantwortlich.

Im Rahmen ihrer bisherigen Funktionen als dienstführende Beamtin hatte die Antragstellerin ständig Personalverantwortung und agierte als Betreuungsbeamtin für Praktikantinnen. Auf der PI X wird eine hohe Anzahl von jungen Polizeibeamtinnen eingesetzt. So war die Antragstellerin als deren Vorgesetzte auch ständig gefordert, deren Entwicklung und Motivation zu fördern. Das ist insbesondere bei einer Dienststelle mit hohem Aufkommen von komplexen Amtshandlungen mit gewaltbereitem Gegenüber eine ständige Herausforderung. Im Rahmen ihrer bisherigen Funktionen als dienstführende Beamtin hatte die Antragstellerin ständig Personalverantwortung und agierte als Betreuungsbeamtin für Praktikantinnen. Auf der PI römisch zehn wird eine hohe Anzahl von jungen Polizeibeamtinnen eingesetzt. So war die Antragstellerin als deren Vorgesetzte auch ständig gefordert, deren Entwicklung und Motivation zu fördern. Das ist insbesondere bei einer Dienststelle mit hohem Aufkommen von komplexen Amtshandlungen mit gewaltbereitem Gegenüber eine ständige Herausforderung.

Durch die Tätigkeit der Antragstellerin als besonders geschultes Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes bei Abschiebungen ist es wichtig, Verständnis im Umgang mit Menschen in Ausnahmesituationen zu erlangen. Im Rahmen dieser Tätigkeit konnte und kann die Antragstellerin ihre erhöhte Belastbarkeit, aber auch ihre Teamfähigkeit immer wieder unter Beweis stellen. Bedingt durch diese Tätigkeit nahm die Antragstellerin im Jahre ... an der ...Operation „...“ ... teil. Die derzeitige Tätigkeit der Antragstellerin im sogenannten „Abschiebepool“ besteht ebenfalls in der Vertretung der Koordinationsleitung despools, das unter anderem eine intensive Zusammenarbeit mit dem Abschiebemanagement im Bundesministerium für Inneres (BMI) auch außerhalb der Dienstzeit bedingt.

Die der Antragstellerin übertragenen Aufgaben nimmt diese, trotz ihrer obangeführten Tätigkeit im Abschiebepool, wahr und bringt sich in den Dienstbetrieb bzw. die dienstlichen Abläufe ein. So werden von der Antragstellerin die Dienstpläne im sogenannten „ePEP“ vorrangig in den schwer zu planenden Sommermonaten (Haupturlaubszeit) erstellt. Durch die Bereitschaft der Antragstellerin auch außerhalb des Plandienstes dienstliche Tätigkeiten wahrzunehmen, stellt sich auch eine Vorbildwirkung für ihre Mitarbeiter dar.

In Entsprechung eines Ersuchens des SPK X, fungiert die Antragstellerin derzeit als ...kommandantin für die neu errichtete ...zone im Dazu war es zumindest in der Erstphase erforderlich, täglich bis in die Nachtstunden Dienst zu verrichten bzw. flexibel in den Dienstzeiten zu sein. Im Rahmen dieser Einsätze sind detaillierte Kenntnisse im Bereich Fremden- und Asylrecht erforderlich und ist eine enge Kooperation mit den Kräften der AGM-Dienststellen vorgesehen. In Entsprechung eines Ersuchens des SPK römisch zehn, fungiert die Antragstellerin derzeit als ...kommandantin für die neu errichtete ...zone im Dazu war es zumindest in der Erstphase erforderlich, täglich bis in die Nachtstunden Dienst zu verrichten bzw. flexibel in den Dienstzeiten zu sein. Im Rahmen dieser Einsätze sind detaillierte Kenntnisse im Bereich Fremden- und Asylrecht erforderlich und ist eine enge Kooperation mit den Kräften der AGM-Dienststellen vorgesehen.

Zusätzlich wurde die Antragstellerin vom SPK X, Referat ..., ab ... zur Bearbeitung eines ...aktes beigezogen. Das Aufgabengebiet der Antragstellerin ist mitunter auch die Überprüfung von Dienstplanungen und anderer administrativer Aufgaben im Bereich der Kommandanten. Zusätzlich wurde die Antragstellerin vom SPK römisch zehn, Referat ..., ab ... zur Bearbeitung eines ...aktes beigezogen. Das Aufgabengebiet der Antragstellerin ist mitunter auch die Überprüfung von Dienstplanungen und anderer administrativer Aufgaben im Bereich der Kommandanten.

Die Antragstellerin unterstützt das BZS ... als Vortragende im Bereich Personalmanagement und Dienstplanung in den laufenden E2a-Kursen.

2. Verleihung der Dienststelle an einen anderen Beamten:

Die gegenständliche Planstelle wurde an B verliehen.

B ist Mitglied der Gewerkschaftsorganisation der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) nämlich „AUF“.

B hat bereits vor Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle gegenüber Kollegen kundgetan, dass er die auszuschreibende Planstelle verliehen bekommen wird. Im maßgeblichen Zeitraum war der der FPÖ angehörige ... Innenminister der Republik Österreich. Aus diesem Faktum und den Äußerungen des Mitbewerbers B ist daher zwanglos abzuleiten, dass die gegenständliche Planstellenbesetzung, ungeachtet der gesetzlichen Ausschreibungserfordernisse, in erster Linie politischen Erwägungen untergeordnet war. Aber auch ein objektiver Vergleich der individuellen Eignungsvoraussetzungen des B einerseits und der Antragstellerin andererseits, hält einer Überprüfung auf die Gesetzmäßigkeit der Planstellenbesetzung im Hinblick auf die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht stand:

B ist zwar um knapp ... Jahre früher als die Antragstellerin in den Exekutivdienst eingetragen, demgegenüber ist die Antragstellerin aber wesentlich länger dienstführend (E2a). B war zwar ebenfalls im Abschiebeteam tätig, hat aber zu keinem Zeitpunkt Koordinationsaufgaben wie die Antragstellerin erfüllt. Die Antragstellerin ist ... des ...pools, der direkt dem BMI unterstellt ist. B ist zwar Mitglied des ...pools, hat aber wie gesagt keine Koordinationstätigkeiten wie Administration, insbesondere Dienstplanung, ausgeführt.

Besonderes Augenmerk ist auch auf die bisherige Dienststelle zu legen. So war B zuvor auf der PI Y tätig, welche im Vergleich zu den Dienststellen der Antragstellerin so gut wie keinen Bezugspunkt zu Tätigkeiten bzw. Herausforderungen im Fremden- und Asylbereich aufweist. Die Frequenz derartiger Fälle auf der PI Y geht gegen Null.

Die Antragstellerin war im Zeitpunkt der Bewerbung um die gegenständliche Planstelle auch ranghöher als B.

Insgesamt weist die Antragstellerin hinsichtlich der mit der gegenständlichen Planstelle verbundenen fremden- und asyl- bzw. dienstrechtlichen Materien, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht deutlich höhere Qualifikationen als B auf. Die Antragstellerin ist jedoch parteilos und in keiner parteinahen Gewerkschaftsorganisation tätig/Mitglied.

3. Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Die Antragstellerin geht davon aus, dass die Verleihung der gegenständlichen Planstelle an ihren Mitbewerber nicht aufgrund eines qualitativen oder quantitativen Qualifikationsvorsprunges, sondern aufgrund seiner offenkundigen Zugehörigkeit zur freiheitlichen Gewerkschaftsorganisation erfolgt ist, zumal das Bundesministerium für Inneres im maßgeblichen Zeitraum von einem der Freiheitlichen Partei Österreichs zuzuordnenden Innenminister administriert wurde. Da somit für die Verleihung der gegenständlichen Planstelle primär die politische Zugehörigkeit des Mitbewerbers zur Partei des Innenministers ausschlaggebend war, während demgegenüber die Antragstellerin keiner politischen Partei zugerechnet werden kann, erachtet sich die Antragstellerin als aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert.

In diesem Zusammenhang ist auch besonders hervorzuheben, dass der Mitbewerber schon vor Planstellen-Ausschreibung von seiner fixen Ernennung ausging. Das lässt eindeutig auf bereits vor Planstellenausschreibung offene Informationskanäle aus dem BMI, die unter den in Frage kommenden Beamten nur Mitgliedern der Freiheitlichen Partei Österreichs bzw. der Personalvertretungsfraktion AUF offenstanden, schließen.

4. Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes:

Die Antragstellerin erachtet sich aber auch aufgrund ihres Geschlechtes als diskriminiert.

Da die Antragstellerin mit objektiv überprüfbar sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht höheren Qualifikationen gegenüber einem männlichen Mitbewerber nicht zum Zug gekommen ist, hat sie den Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ausreichend glaubhaft gemacht. ...

III. Antrag:römisch drei. Antrag:

Die Antragstellerin ... stellt daher durch ihre Vertreter den

Antrag

das (Reihungs-)Verfahren der LPD X und das Auswahlverfahren des BMI auf eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote gemäß § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes und/oder der Weltanschauung der Antragstellerin zu prüfen und darüber ein Gutachten nach dem B-GIBG zu erstatten.“das (Reihungs-)Verfahren der LPD römisch zehn und das Auswahlverfahren des BMI auf eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote gemäß Paragraph 4, Ziffer 5 und Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG aufgrund des Geschlechtes und/oder der Weltanschauung der Antragstellerin zu prüfen und darüber ein Gutachten nach dem B-GIBG zu erstatten.“

Dem Antrag angeschlossen waren folgende Beilagen: Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche vom ...; „Ansuchen“ der Antragstellerin vom ..., inkl. Laufbahndatenblatt; Beurteilung der Bewerberin durch den Kommandanten der PI X, ...; Mitteilung der LPD X vom ... von der Nichtberücksichtigung der Bewerbung. Dem Antrag angeschlossen waren folgende Beilagen: Planstellenausschreibung/InteressentInnensuche vom ...; „Ansuchen“ der Antragstellerin vom ..., inkl. Laufbahndatenblatt; Beurteilung der Bewerberin durch den Kommandanten der PI römisch zehn, ...; Mitteilung der LPD römisch zehn vom ... von der Nichtberücksichtigung der Bewerbung.

As Laufbahndaten und die Angaben zu ihren Qualifikationen in der Bewerbung müssen nicht wiedergegeben werden, da sie im Wesentlichen im Antrag enthalten sind. Anzuführen sind die im Laufbahndatenblatt verzeichneten Ausbildungen, nämlich ein ...-wöchiger Observationskurs im Jahr ...; die Ausbildung zur Einsatztrainerin im Bereich Einsatztechnik/Einsatztaktik im Jahr ..., die Schießausbildung und die EE-Ausbildung. Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von A ist ebenfalls bereits im Antrag wiedergegeben worden.

Laut InteressentInnensuche sind die Aufgaben von Fachbereichsleitern/Fachbereichsleiterinnen wie folgt definiert:

?

„Leitung des Fachbereiches und Führung der Mitarbeiter ...

?

Der Fachbereichsleiter hat für die eigenständige administrative Bearbeitung der dem Fachbereich obliegenden Aufgaben Sorge zu tragen, Akte des täglichen Dienstbetriebes selbständig und abschließend zu bearbeiten sowie seine Mitarbeiter anzuleiten und für seinen Verantwortungsbereich die Fachaufsicht auszuüben. Die Genehmigungsbefugnis im Rahmen der Dienstaufsicht wird durch den Delegierungsbefehl des Abteilungsleiters begrenzt.

?

Die eigenständige administrative Bearbeitung der nachstehenden Aufgaben umfasst auch die fachbezogene Fortbildung, sowie das für die ordnungsgemäße Wahrnehmung erforderliche Führen von Übersichten, Evidenzen, Berechnungsgrundlagen und Statistiken sowie die Erfassung dienst- und/oder besoldungsrelevanter Maßnahmen in der elektronischen Personalverwaltung pm-sap.

?

Darüber hinaus hat der Arbeitsplatzinhaber im Rahmen der Zuständigkeit des Fachbereiches die Abteilungsleitung zu beraten, Daten bereit zu stellen, an Besprechungen teilzunehmen, und entscheidungsvorbereitend tätig zu werden.“ Die Aufgabengebiete des Fachbereiches X sind im Wesentlichen: Die Aufgabengebiete des Fachbereiches römisch zehn sind im Wesentlichen:

?

Angelegenheiten der freiheitsbeschränkenden Maßnahmen (sämtliche Anhaltungen) auf allen Sicherheitsdienststellen des Bundeslandes;

?

Nationaler Präventionsmechanismus sowie Menschenrechtsangelegenheiten aus Sicht des Anhaltevollzuges in Abstimmung mit dem Büro Rechtsangelegenheiten;

?

Dolmetscherwesen – Grundsatzfragen, Koordination, Organisation;

?

Organisation, Koordination und Mitwirkung beim landesweiten Unterbringungs- und Transportmanagement sowie bei Land- u. Luftabschiebungen – Koordinierung Abschiebepool;

?

Sicherstellung des Anhaltevollzuges für den gesamten LPD-Bereich, speziell der PAZ-Angelegenheiten inklusive Schubhaftvollzug;

?

Medizinische Versorgung (Schnittstelle zu Polizeiärztlicher Dienst)

Dem Fachbereichsleiter obliegt darüber hinaus die Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegierung durch den Abteilungsleiter oder im Anlassfall zugewiesen werden.

Dem Fachbereichsleiter obliegt darüber hinaus die Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegierung durch den Abteilungsleiter oder im Anlassfall zugewiesen werden. ,

Als persönliche Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber/die Arbeitsplatzinhaberin sind im Wesentlichen genannt:

Flexibilität; Führungsverantwortung; Entscheidungsfreudigkeit; hohe Bereitschaft zum ständigen Umgang mit Angehaltenen; Bereitschaft zur Bereinigung von Konfliktsituationen mit Angehaltenen, aber auch Parteien (Angehörige, Schubhaftbetreuern, Sozialarbeitern); große Dispositionsfähigkeit; Erfahrung in allen personellen und administrativen Aufgaben; didaktisches Grundwissen für die Schulung der BeamtInnen; Vorbildwirkung

Die Fachspezifischen Anforderungen sind:

?

Besondere Kenntnisse und hohe Akzeptanz bei der Wahrnehmung und Einhaltung von Menschenrechten;

?

Umsetzung der Inhalte von Fortbildungsveranstaltungen;

?

Ausgezeichnete Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften;

?

Ausgezeichnete Kenntnisse der Rechtsvorschriften und Fachkenntnisse in: Menschenrechte (Menschenrechtskonvention, EU-Richtlinien), Fremden- und Asylrecht, Anhalteordnung, Strafvollzugswesen,

Arrestantenlogistik im Rahmen der GSOD

?

Überdurchschnittliche EDV- und EKIS-Kenntnisse;

?

Hohes Entscheidungsvermögen in Belangen der Anhaltung und Behandlung von Häftlingen;

?

Fähigkeit, Mitarbeiter zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren;

?

Koordinations- und Umsetzungsfähigkeit;

?

Hohe „emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit“

Die InteressentInnensuche enthielt die Information, dass gemäß der Verordnung des BMI betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des BMI (Frauenförderungsplan-BMI), BewerberInnen bei gleicher oder gleichwertiger Eignung bevorzugt zu behandeln seien. Gemäß § 7 Abs. 3 B-GIBG wurde darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien. Die InteressentInnensuche enthielt die Information, dass gemäß der Verordnung des BMI betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des BMI (Frauenförderungsplan-BMI), BewerberInnen bei gleicher oder gleichwertiger Eignung bevorzugt zu behandeln seien. Gemäß Paragraph 7, Absatz 3, B-GIBG wurde darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag und führte Folgendes aus:

Die LPD X habe keinen Einteilungsvorschlag für die gegenständliche Planstelle vorgelegt. Aufgrund einer „behördenübergreifenden“ Bewerbung [Anmerkung: aus einem anderen Bundesland] sei die Zuständigkeit für die Personalentscheidung im BMI gelegen. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, der „Stellungnahme“ des Stadtpolizeikommandos (SPK) X) [Anmerkung: betrifft A] und nach Abwägung sämtlicher Kriterien habe das BMI entschieden, B mit der Funktion des Leiters des FB X zu betrauen. Die LPD römisch zehn habe keinen Einteilungsvorschlag für die gegenständliche Planstelle vorgelegt. Aufgrund einer „behördenübergreifenden“ Bewerbung [Anmerkung: aus einem anderen Bundesland] sei die Zuständigkeit für die Personalentscheidung im BMI gelegen. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, der „Stellungnahme“ des Stadtpolizeikommandos (SPK) römisch zehn) [Anmerkung: betrifft A] und nach Abwägung sämtlicher Kriterien habe das BMI entschieden, B mit der Funktion des Leiters des FB römisch zehn zu betrauen.

Gemäß den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG sei der Vorschlag dem Zentralausschuss für die Bediensteten des Öffentlichen Sicherheitswesens (ZA) vorgelegt und um Stellungnahme ersucht worden. Der ZA habe sich der „dienstrechtlichen Ansicht“ und damit der Entscheidung des BMI angeschlossen, und daher sei die LPD X mittels Erlass vom ... vom BMI angewiesen worden, B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen. Die LPD X habe ihn mit Wirksamkeit ... als Leiter des Fachbereiches X eingeteilt. Gemäß den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG sei der Vorschlag dem Zentralausschuss für die Bediensteten des Öffentlichen Sicherheitswesens (ZA) vorgelegt und um Stellungnahme ersucht worden. Der ZA habe sich der „dienstrechtlichen Ansicht“ und damit der Entscheidung des BMI angeschlossen, und daher sei die LPD römisch zehn mittels Erlass vom ... vom BMI angewiesen worden, B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen. Die LPD römisch zehn habe ihn mit Wirksamkeit ... als Leiter des Fachbereiches römisch zehn eingeteilt.

Sowohl B als auch A hätten die allgemeinen Voraussetzungen für die Funktion erfüllt. In den Punkten „Aufgaben des Arbeitsplatzes eines/r Fachbereichsleiters/in“ seien beide Bedienstete gleich, nämlich in höchstem Ausmaß, geeignet. Sowohl B als auch A würden als Sachbereichsleiter/in und Stellvertreter/in eines PI-Kommandanten über ausreichend Erfahrung in den „vorgenannten Punkten“ [?] verfügen.

Hinsichtlich der Aufgaben des Fachbereiches sei nach Meinung des BMI B der Vorzug zu geben gewesen, da der Beamte „universell einsetzbar“ sei, aber speziell für den gegenständlichen Arbeitsplatz beste Voraussetzungen besitze, zumal er bereits seit Jahren Flugabschiebungen durchgeführt habe. Insbesondere seine Ausbildungen wie Fremdenrecht-Schulungen, Internationales Recht für Intervention im Ausland, Begleitbeamter auf österreichischen

Luftlinien und Begleitbeamter für Problemabschiebungen seien von erheblichem Vorteil, da diese Aufgaben Teile des Aufgabengebietes des Fachbereiches seien. Während seiner Tätigkeit bei der Sondereinheit ... sei er zum "...“ für die Begleitung von österreichischen Luftfahrzeugen und als Begleiter für Problemabschiebungen auf Luft- und Landwegen ausgebildet worden. Im Rahmen dieser umfangreichen Ausbildung sei auch der Umgang mit Häftlingen eingehend geschult worden.

A verfüge zwar ebenso über diverse Ausbildungen, die für den Fachbereich von Bedeutung seien, habe aber „die theoretischen Fähigkeiten auf Grund ihrer dienstlichen Laufbahn bis dato nicht in einem solch umfangreichen Ausmaß anwenden können, wie dies B möglich“ gewesen sei.

Im Hinblick auf die fachspezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes seien beide Bedienstete grundsätzlich in gleichem Ausmaß geeignet, jedoch sei auch hier B „geringfügig“ vor A zu reihen gewesen, da dieser basierend auf seinen vorangegangenen Tätigkeiten bei der Sondereinheit ... über mehr Führungserfahrung und somit auch über bessere Fähigkeiten, MitarbeiterInnen zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren verfüge. Auch seine Fähigkeiten zu koordinieren und umzusetzen seien besser ausgeprägt, und er verfüge weiters über eine höhere emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit. Besonders hervorzuheben seien die Tätigkeiten und Erfahrungen in seiner Funktion als Teamleader des ...teams des ... und später in jener des stellvertretenden Kommandanten des In dieser Zeit habe B vielseitige Tätigkeiten im Polizeidienst, insbesondere fremdenrechtliche Tätigkeiten im Grenzdienst und bei Problemabschiebungen, ausgeübt und habe hierbei seine Fähigkeiten als Führungskraft unter Beweis stellen können.

In Zusammenschau der angeführten Kriterien ergebe sich, dass beide Bedienstete im Hinblick auf die Führungserfahrung und auch die fachspezifischen Anforderungen für die gegenständliche Funktion in höchstem Ausmaß geeignet seien, B sei jedoch „geringfügig“ vor A zu reihen.

Bei den persönlichen Anforderungen bestehe aus Sicht des BMI ebenso gleiche Eignung der beiden Bediensteten. In Zusammenschau der angeführten Kriterien ergebe sich, dass beide Bedienstete im Hinblick auf die Führungserfahrung und auch die fachspezifischen Anforderungen für die gegenständliche Funktion in höchstem Ausmaß geeignet seien, B sei jedoch „geringfügig“ vor A zu reihen. , Bei den persönlichen Anforderungen bestehe aus Sicht des BMI ebenso gleiche Eignung der beiden Bediensteten.

Nachdem sich der ZA der Ansicht des BMI angeschlossen habe, liege keine Diskriminierung von A nach dem B-GIBG in Verbindung mit dem Frauenförderungsplan hinsichtlich der Weltanschauung und des Geschlechtes vor. In diesem Zusammenhang sei auch zu bemerken, dass A mit Wirksamkeit ... mit der Funktion der ...leiterin und ... stellvertretenden Kommandantin, Bewertung ..., der PI X betraut worden sei und seit diesem Zeitpunkt ebenfalls berechtigt sei, den Dienstgrad „...“ zu führen. Auf Grund dieser Personalmaßnahme erleide die Beamtin keinen sozialen oder finanziellen Verlust wegen der Nichtberücksichtigung bei der Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin des FB X. Nachdem sich der ZA der Ansicht des BMI angeschlossen habe, liege keine Diskriminierung von A nach dem B-GIBG in Verbindung mit dem Frauenförderungsplan hinsichtlich der Weltanschauung und des Geschlechtes vor. In diesem Zusammenhang sei auch zu bemerken, dass A mit Wirksamkeit ... mit der Funktion der ... leiterin und ... stellvertretenden Kommandantin, Bewertung ..., der PI römisch zehn betraut worden sei und seit diesem Zeitpunkt ebenfalls berechtigt sei, den Dienstgrad „...“ zu führen. Auf Grund dieser Personalmaßnahme erleide die Beamtin keinen sozialen oder finanziellen Verlust wegen der Nichtberücksichtigung bei der Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin des FB römisch zehn.

Am ... wurden (u.a.) folgende Beilagen zur Stellungnahme nachgereicht:

Bewerbung von B inklusive Laufbahndatenblatt und Beurteilung durch den Kommandanten der PI Y und den Bezirkspolizeikommandanten (BP-Kommandanten); die begründete Reihung der (zwei) Bewerber und der Bewerberin A durch das SPK X; eine BewerberInnenübersicht. Am ... wurden (u.a.) folgende Beilagen zur Stellungnahme nachgereicht: , Bewerbung von B inklusive Laufbahndatenblatt und Beurteilung durch den Kommandanten der PI Y und den Bezirkspolizeikommandanten (BP-Kommandanten); die begründete Reihung der (zwei) Bewerber und der Bewerberin A durch das SPK römisch zehn; eine BewerberInnenübersicht.

B gab in seiner Bewerbung im Wesentlichen Folgendes an:

Er sei im ... in den Exekutivdienst (Grenzdienst) eingetreten. Nach der Grundausbildung habe er in den GREKO ... und ... Dienst versehen. Auf der GREKO ... sei er speziell im Bereich der internationalen KFZ-Verschlebung und der

Dokumentenfälschung tätig gewesen. Auch sei er Trainer für die Erkennung von gefälschten Dokumenten und internationalen KFZ-Verschöbungen gewesen, und aus diesem Grund sei er im ... für diesen Bereich der USG (Unterstützungsgruppe Grenzdienst) in ... dienstzugeteilt worden. Im ... habe er den ...-monatigen „Ergänzungslehrgang“ begonnen, und nach der Dienstprüfung sei er zum damaligen Gendarmerieposten (GP) ... (heutige PI Y) versetzt worden. Ab ... habe er – nach Abschluss des Auswahlverfahrens als ...bester – am Ausbildungslehrgang des Einsatzkommandos ... teilgenommen. Von ... bis ... habe er im, Außenstelle ..., seinen Dienst (dienstzugeteilt) versehen. ... sei er zum „...“ für die Begleitung von österreichischen Luftfahrzeugen und als Begleiter für Problemabschiebung auf Luft- und Landwegen ausgebildet worden. Im Rahmen dieser Ausbildung sei er auch eingehend in Bezug auf die EMRK und den Umgang mit Häftlingen geschult worden. Von ... bis ... sei er Teamleader vom ...team des ... gewesen. Für diese Tätigkeit seien die Mitglieder dieses ...teams über das Maß des Einsatzkommandos hinaus für psychische Ausnahmesituationen und sportliche Höchstleistung trainiert worden.

Nach bestandener Dienstprüfung des E2a-Grundausbildungslehrgangs im ... habe er wieder Dienst im ... des ... versehen. Von ... bis ... sei er Stellvertretender Kommandant des ... beim ... in ... gewesen.

Von ... bis ... sei er zu Ausbildungszwecken dem Landeskriminalamt (LKA) X, EB ..., dienstzugeteilt gewesen. Anschließend habe er bis ... als Sachbearbeiter E2a/2 auf der PI Y Dienst versehen. Mit ... sei er zum stellvertretenden Kommandanten der PI Y ernannt worden, hier versee er bis zum heutigen Tag seinen Dienst.

Aufgrund seiner vielseitigen Tätigkeiten im Polizeidienst, insbesondere der fremdenrechtlichen Tätigkeiten im Grenzdienst und bei Problemabschiebungen auf dem Land- und dem Luftweg, der Verwendung als stellvertretender Kommandant beim ..., in welcher er als Führungskraft der mittleren Führungsebene oftmals in Ausnahmesituationen Entscheidungen getroffen sowie schwierige Personalsituationen zu lösen gehabt habe, und aufgrund der Tätigkeiten als stellvertretender Kommandant der PI Y, erachte er sich für die Leitung des Fachbereiches X der FGA als besonders geeignet. B gab in seiner Bewerbung im Wesentlichen Folgendes an: , Er sei im ... in den Exekutivdienst (Grenzdienst) eingetreten. Nach der Grundausbildung habe er in den GREKO ... und ... Dienst versehen. Auf der GREKO ... sei er speziell im Bereich der internationalen KFZ-Verschöbung und der Dokumentenfälschung tätig gewesen. Auch sei er Trainer für die Erkennung von gefälschten Dokumenten und internationalen KFZ-Verschöbungen gewesen, und aus diesem Grund sei er im ... für diesen Bereich der USG (Unterstützungsgruppe Grenzdienst) in ... dienstzugeteilt worden. Im ... habe er den ...-monatigen „Ergänzungslehrgang“ begonnen, und nach der Dienstprüfung sei er zum damaligen Gendarmerieposten Gesetzgebungsperiode ... (heutige PI Y) versetzt worden. Ab ... habe er – nach Abschluss des Auswahlverfahrens als ...bester – am Ausbildungslehrgang des Einsatzkommandos ... teilgenommen. Von ... bis ... habe er im, Außenstelle ..., seinen Dienst (dienstzugeteilt) versehen. ... sei er zum „...“ für die Begleitung von österreichischen Luftfahrzeugen und als Begleiter für Problemabschiebung auf Luft- und Landwegen ausgebildet worden. Im Rahmen dieser Ausbildung sei er auch eingehend in Bezug auf die EMRK und den Umgang mit Häftlingen geschult worden. Von ... bis ... sei er Teamleader vom ...team des ... gewesen. Für diese Tätigkeit seien die Mitglieder dieses ...teams über das Maß des Einsatzkommandos hinaus für psychische Ausnahmesituationen und sportliche Höchstleistung trainiert worden. , Nach bestandener Dienstprüfung des E2a-Grundausbildungslehrgangs im ... habe er wieder Dienst im ... des ... versehen. Von ... bis ... sei er Stellvertretender Kommandant des ... beim ... in ... gewesen. , Von ... bis ... sei er zu Ausbildungszwecken dem Landeskriminalamt (LKA) römisch zehn, EB ..., dienstzugeteilt gewesen. Anschließend habe er bis ... als Sachbearbeiter E2a/2 auf der PI Y Dienst versehen. Mit ... sei er zum stellvertretenden Kommandanten der PI Y ernannt worden, hier versee er bis zum heutigen Tag seinen Dienst. , Aufgrund seiner vielseitigen Tätigkeiten im Polizeidienst, insbesondere der fremdenrechtlichen Tätigkeiten im Grenzdienst und bei Problemabschiebungen auf dem Land- und dem Luftweg, der Verwendung als stellvertretender Kommandant beim ..., in welcher er als Führungskraft der mittleren Führungsebene oftmals in Ausnahmesituationen Entscheidungen getroffen sowie schwierige Personalsituationen zu lösen gehabt habe, und aufgrund der Tätigkeiten als stellvertretender Kommandant der PI Y, erachte er sich für die Leitung des Fachbereiches römisch zehn der FGA als besonders geeignet.

Neben den Laufbahndaten sind im Laufbahndatenblatt „zusätzliche Ausbildungen“, Projekte bzw. Großeinsätze und Vortragstätigkeiten angeführt, im Wesentlichen eine 1-jährige Englisch-Sprachausbildung (.../...); zwischen ... und ...: Fremdenrecht-Schulungen; Internationales Recht für Intervention im Ausland; Nahkampf-Instruktor; Alpinist; Seiltechnik-Instruktor; Begleitbeamter auf österreichischen Luftlinien (AIR-Marshall), Begleitbeamter für Problemabschiebungen; Vorträge zu den Themen Dokumentenfälschung, Schlepperei, internationale KFZ-Verschöbung; Vortragstätigkeiten als Ausbildner für Seiltechnik, Nahkampf und Einsatztaktik.

Der unmittelbare Vorgesetzte von B, der Kommandant der PI Y, beschrieb den Bewerber als universell einsetzbar, wobei er speziell für die ausgeschriebene Verwendung beste Voraussetzungen besitze, zumal er schon seit Jahren auch Flugabschiebungen durchführe. Mit den Behörden und sonstigen Institutionen pflege er ein gutes Einvernehmen, zu den MitarbeiterInnen sei er höflich, korrekt und kameradschaftlich. Trotz jahrelanger Abwesenheit habe er sich innerhalb kurzer Zeit die Kenntnisse von Vorschriften und Gesetzen, welche für die Dienstverrichtung auf einer PI notwendig seien, angeeignet. B sei für die angestrebte Verwendung bestens geeignet.

Der BP-Kommandant hielt in seiner Stellungnahme fest, dass B seine dienstlichen Aufgaben zur Zufriedenheit der vorgesetzten Stellen erfüllte und verwies diesbezüglich auf die „durchaus positive Bewertung“ des unmittelbaren Vorgesetzten. Der Beamte erfülle die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion, wobei insbesondere seine Erfahrungen im Umgang mit Fremden hervorzuheben seien.

Das SPK X führte zur Bewerbung von A aus, dass man sich der Beurteilung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, nämlich sie sei für die angestrebte Planstelle qualifiziert, anschließe. Sie erledige alle Aufgaben zur Zufriedenheit der Vorgesetzten und genieße auch bei den Mitarbeitern ein hohes Maß an Akzeptanz. Wegen ihrer persönlichen Fähigkeiten, der fachlichen Kompetenz und ihrer vielseitigen Interessen sei sie „universell einsetzbar“. Das SPK X reihte A (in der Reihung der ... internen Bewerbungen) an erster Stelle. Das SPK römisch zehn führte zur Bewerbung von A aus, dass man sich der Beurteilung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, nämlich sie sei für die angestrebte Planstelle qualifiziert, anschließe. Sie erledige alle Aufgaben zur Zufriedenheit der Vorgesetzten und genieße auch bei den Mitarbeitern ein hohes Maß an Akzeptanz. Wegen ihrer persönlichen Fähigkeiten, der fachlichen Kompetenz und ihrer vielseitigen Interessen sei sie „universell einsetzbar“. Das SPK römisch zehn reihte A (in der Reihung der ... internen Bewerbungen) an erster Stelle.

Aufgrund der ausführlich dokumentierten Berufslaufbahnen von A und B sowie des Besetzungsverfahrens insgesamt konnte auf eine mündliche Befragung der Antragstellerin und der Dienstgeberseite in einer Senatssitzung verzichtet und (zur Wahrung des rechtlichen Gehörs) eine schriftliche Stellungnahme der Antragstellerin zum Vorbringen des BMI eingeholt werden. Dies vor allem auch um eine Verzögerung des Verfahrens zu vermeiden, die sich durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung der Corona-Pandemie ab ... ergeben hätte.

Die Antragstellerin wies in ihrer Replik vom ... auf die Stellungnahme des BMI darauf hin, dass das BMI selbst mehrfach festgehalten habe, dass sowohl B als auch sie in höchstem Ausmaß für die Funktion geeignet wäre. Diese Feststellung hätten dazu führen müssen, in Anwendung des Frauenförderungsgebotes ihr die Funktion zu übertragen. B sei wesentlich kürzer ... stellvertretender Kommandant einer PI mit ca. ... BeamtInnen gewesen als sie Stellvertreterin einer Dienststelle mit ... BeamtInnen sei. Somit verfüge sie für den Aufgabenbereich „Leitung“ über die wesentlich umfassendere Erfahrung.

Auf die Ausführungen des BMI, nämlich dass A zwar theoretische Fähigkeiten für den gegenständlichen Arbeitsplatz habe, diese aber in der Praxis nicht in dem Ausmaß angewendet habe wie B, replizierte A, dass sie seit ... Jahren als Abschiebebeamtin bei Problemabschiebungen tätig und als ... für die Planung der Teamleitung für bevorstehende Abschiebungen für das Bundesland X zuständig sei. Sie sei auch als Kommandantin in der ...zone im Bereich des SPK X eingeteilt, und diese Funktion bedinge u.a. besondere Kenntnisse im Fremdenrecht, welche sie sich im Rahmen ihres Dienstes auf der PI X angeeignet habe. Aufgrund der jeweiligen bisherigen Tätigkeiten sei davon auszugehen, dass sie wesentlich öfter mit festgenommenen Personen konfrontiert gewesen sei. Dies einerseits aufgrund ihrer Tätigkeit als Außendienstmitarbeiterin auf einer Inspektion mit einer hohen Anzahl an Festnahmen, und andererseits als Abschiebebeamtin bei Problemabschiebungen. Auf die Ausführungen des BMI, nämlich dass A zwar theoretische Fähigkeiten für den gegenständlichen Arbeitsplatz habe, diese aber in der Praxis nicht in dem Ausmaß angewendet habe wie B, replizierte A, dass sie seit ... Jahren als Abschiebebeamtin bei Problemabschiebungen tätig und als ... für die Planung der Teamleitung für bevorstehende Abschiebungen für das Bundesland römisch zehn zuständig sei. Sie sei auch als Kommandantin in der ...zone im Bereich des SPK römisch zehn eingeteilt, und diese Funktion bedinge u.a. besondere Kenntnisse im Fremdenrecht, welche sie sich im Rahmen ihres Dienstes auf der PI römisch zehn angeeignet habe. Aufgrund der jeweiligen bisherigen Tätigkeiten sei davon auszugehen, dass sie wesentlich öfter mit festgenommenen Personen konfrontiert gewesen sei. Dies einerseits aufgrund ihrer Tätigkeit als Außendienstmitarbeiterin auf einer Inspektion mit einer hohen Anzahl an Festnahmen, und andererseits als Abschiebebeamtin bei Problemabschiebungen.

Zur Behauptung des BMI, nämlich B verfüge über mehr Führungserfahrung, wies A daraufhin, dass sie seit ... auf der PI X dienstdienstführende Beamtin sei, beginnend als Gruppenkommandantin, seit ... im PI-Kommando, und ab ... als ... zonenkommandantin (Führungsspanne 30 EB/Tag). Im Rahmen dieser Tätigkeit habe sie die geforderten Fähigkeiten in Bezug auf den Umgang mit MitarbeiterInnen und auf Koordinierungsaufgaben sowie ihre hohe „emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit“ unter Beweis gestellt. Sie sei ebenso - am Beginn ihrer Karriere - im Grenzdienst tätig gewesen, und zwar wie B als eingeteilte Beamtin ohne Führungsaufgaben. Welchen Mehrwert die Funktion „Leader eines ...teams“ für die gegenständliche Funktion haben sollte, sei nicht ersichtlich. Zur Behauptung des BMI, nämlich B verfüge über mehr Führungserfahrung, wies A daraufhin, dass sie seit ... auf der PI römisch zehn dienstdienstführende Beamtin sei, beginnend als Gruppenkommandantin, seit ... im PI-Kommando, und ab ... als ... zonenkommandantin (Führungsspanne 30 EB/Tag). Im Rahmen dieser Tätigkeit habe sie die geforderten Fähigkeiten in Bezug auf den Umgang mit MitarbeiterInnen und auf Koordinierungsaufgaben sowie ihre hohe „emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit“ unter Beweis gestellt. Sie sei ebenso - am Beginn ihrer Karriere - im Grenzdienst tätig gewesen, und zwar wie B als eingeteilte Beamtin ohne Führungsaufgaben. Welchen Mehrwert die Funktion „Leader eines ...teams“ für die gegenständliche Funktion haben sollte, sei nicht ersichtlich.

Zur Anmerkung des BMI, nämlich dass A seit ... stellvertretende Kommandantin der PI ..., Bewertung ..., sei und somit keinen finanziellen oder sozialen Nachteil habe, führte die Antragstellerin aus, dass sie sowohl im Besetzungsverfahren für die Planstelle des Stellvertreters/der ... Stellvertreterin (gemeint wohl der PI X) sowie des ... Stellvertreters/der ... Stellvertreterin (gemeint wohl der PI ...) die einzige Bewerberin gewesen sei. Die Gründe dafür mögen darin liegen, dass diese Polizeiinspektionen eine sehr hohe Arbeitsintensität mit problematischer Klientel aufweisen und damit einhergehend eine sehr hohe qualitative und quantitative Arbeitsleistung zu erbringen sei. Zur Anmerkung des BMI, nämlich dass A seit ... stellvertretende Kommandantin der PI ..., Bewertung ..., sei und somit keinen finanziellen oder sozialen Nachteil habe, führte die Antragstellerin aus, dass sie sowohl im Besetzungsverfahren für die Planstelle des Stellvertreters/der ... Stellvertreterin (gemeint wohl der PI römisch zehn) sowie des ... Stellvertreters/der ... Stellvertreterin (gemeint wohl der PI ...) die einzige Bewerberin gewesen sei. Die Gründe dafür mögen darin liegen, dass diese Polizeiinspektionen eine sehr hohe Arbeitsintensität mit problematischer Klientel aufweisen und damit einhergehend eine sehr hohe qualitative und quantitative Arbeitsleistung zu erbringen sei.

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.

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Nach den Materialien zu Paragraph 13, B-GIBG 1993 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285 BlgNR römisch 22 . GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen,

soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

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.

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 des BMI 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 des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BMI argumentierte zusammengefasst, es liege trotz der festgestellten Eignung von A und B im höchsten Ausmaß keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung von A und keine Verletzung des Frauenförderungsplanes vor, da innerhalb des festgestellten Kalküls ein Qualifikationsvorsprung von B gegeben sei. Dieser ergebe sich aus dessen Plus im Bereich der mit dem Arbeitsplatz verbundenen fachspezifischen Anforderungen und in der Führungserfahrung.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass bezüglich der Differenzierung der Eignung von BewerberInnen im selben Eignungskalkül die legislatisch für das Ausschreibungsgesetz (AusG) zuständige Abteilung des Bundeskanzleramtes auf eine diesbezügliche Anfrage der B-GBK im Jahr ... antwortete, dass mehrere einem der drei Kalküle zugeordnete BewerberInnen als gleich geeignet einzustufen sind.

Der VwGH führte zu diesem Thema in seiner Entscheidung vom 15.5.2013, GZ 012/12/0013,

im Zusammenhang mit einem Auswahlverfahren gemäß dem AusG (in welchem eine Begutachtungskommission die Eignungsprüfung durchführte), aus: „... dem Gesetzestext des § 10 Abs. 1 AusG ist [...] keine Kompetenz der Begutachtungskommission zu entnehmen, eine Reihung zwischen Bewerbern vorzunehmen, welche beide "in höchstem Maße" geeignet erscheinen". im Zusammenhang mit einem Auswahlverfahren gemäß dem AusG (in welchem eine Begutachtungskommission die Eignungsprüfung durchführte), aus: „... dem Gesetzestext des Paragraph 10, Absatz eins, AusG ist [...] keine Kompetenz der Begutachtungskommission zu entnehmen, eine Reihung zwischen Bewerbern vorzunehmen, welche beide "in höchstem Maße" geeignet erscheinen".

Demzufolge ist im Falle der gleichen Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers – unter

der Voraussetzung, dass die „Frauenquote“ in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der betreffenden Dienstbehörde nicht erfüllt ist – der Bewerberin der Vorzug zu geben. Nachdem die InteressentInnensuche den Hinweis auf die Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes enthielt, wäre A auf die Planstelle zu ernennen gewesen.

Doch ganz unabhängig davon, dass die Eignung von A und B demselben Kalkül zugeordnet wurde, ist der vom BMI behauptete „geringfügige“ Qualifikationsvorsprung von A nicht überzeugend. Dieser Vorsprung soll sich nach Ansicht des BMI daraus ergeben haben, dass B „universell einsetzbar“ sei und speziell für den gegenständlichen Arbeitsplatz die besten Voraussetzungen besitzen würde, weil er bereits seit Jahren Flugabschiebungen durchgeführt und Schulungen im Fremdenrecht und im Internationalen Recht für Intervention im Ausland absolviert habe und er weiters als Begleitbeamter für Problemabschiebungen tätig und im Umgang mit Häftlingen geschult sei. Diese Aufgaben seien auch Teil des Aufgabengebietes des Fachbereiches. Weiters hätte B mehr Führungserfahrung, und zwar aufgrund seiner Tätigkeit bei der Sondereinheit ..., und somit sei seine Fähigkeit, MitarbeiterInnen zu verstehen, zu beurteilen und zu motivieren besser ausgeprägt als bei A, und er würde auch über eine höhere emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit verfügen. Besonders hervorzuheben sei nach Meinung des BMI Bs Funktion als Teamleader des Wettkampfteams des

Der Senat hält zu diesem angeblichen, „geringfügigen“, Qualifikationsvorsprung von B Folgendes fest: Doch ganz unabhängig davon, dass die Eignung von A und B demselben Kalkül zugeordnet wurde, ist der vom BMI behauptete „geringfügige“ Qualifikationsvorsprung von A nicht überzeugend. Dieser Vorsprung soll sich nach Ansicht des BMI daraus ergeben haben, dass B „universell einsetzbar“ sei und speziell für den gegenständlichen Arbeitsplatz die besten Voraussetzungen besitzen würde, weil er bereits seit Jahren Flugabschiebungen durchgeführt und Schulungen im Fremdenrecht und im Internationalen Recht für Intervention im Ausland absolviert habe und er weiters als Begleitbeamter für Problemabschiebungen tätig und im Umgang mit Häftlingen geschult sei. Diese Aufgaben seien auch Teil des Aufgabengebietes des Fachbereiches. Weiters hätte B mehr Führungserfahrung, und zwar aufgrund seiner Tätigkeit bei der Sondereinheit ..., und somit sei seine Fähigkeit, MitarbeiterInnen zu verstehen, zu beurteilen und zu motivieren besser ausgeprägt als bei A, und er würde auch über eine höhere emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit verfügen. Besonders hervorzuheben sei nach Meinung des BMI Bs Funktion als Teamleader des Wettkampfteams des , , Der Senat hält zu diesem angeblichen, „geringfügigen“, Qualifikationsvorsprung von B Folgendes fest:

Nicht nur dem Bewerber, auch der Bewerberin wurde - vom SPK X - attestiert, „universell einsetzbar“ zu sein. Dass diese Beurteilung bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, der „Stellungnahme“ des SPK X und bei der Abwägung der Kriterien durch das BMI offenbar übersehen und nicht in den Qualifikationsvergleich des BMI miteinbezogen wurde, ist nicht nachvollziehbar. Nicht nur dem Bewerber, auch der Bewerberin wurde - vom SPK römisch zehn - attestiert, „universell einsetzbar“ zu sein. Dass diese Beurteilung bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, der „Stellungnahme“ des SPK römisch zehn und bei der Abwägung der Kriterien durch das BMI offenbar übersehen und nicht in den Qualifikationsvergleich des BMI miteinbezogen wurde, ist nicht nachvollziehbar.

Unverständlich ist auch, dass A weniger Erfahrungen mit den spezifischen Aufgaben des Arbeitsplatzes haben soll. Sie ist seit ... Jahren als „Abschiebebeamtin“ bei Problemabschiebungen tätig und als ... für die Planung bevorstehender Abschiebungen in der X zuständig. Ihre Funktion als Kommandantin in der ...zone im Bereich des SPK X bedingt, u.a., Kenntnisse im Bereich des Fremdenrechtes, und diese hat sie sich im Dienst auf der PI X, einem „Hotspot“ für Suchtmittelkriminalität und Übertretungen nach dem Fremdenpolizeigesetz, angeeignet. Aus dem dienstlichen Werdegang von A und B ist keinesfalls abzuleiten, dass - wie das BMI vorbrachte - A zwar einschlägige Ausbildungen absolviert, diese aber in ihrer dienstlichen Laufbahn bis dato nicht in dem Umfang anwenden habe können wie B. Unverständlich ist auch, dass A weniger Erfahrungen mit den spezifischen Aufgaben des Arbeitsplatzes haben soll. Sie ist seit ... Jahren als „Abschiebebeamtin“ bei Problemabschiebungen tätig und als ... für die Planung bevorstehender Abschiebungen in der römisch zehn zuständig. Ihre Funktion als Kommandantin in der ...zone im Bereich des SPK römisch zehn bedingt, u.a., Kenntnisse im Bereich des Fremdenrechtes, und diese hat sie sich im Dienst auf der PI römisch zehn, einem „Hotspot“ für Suchtmittelkriminalität und Übertretungen nach dem Fremdenpolizeigesetz, angeeignet. Aus dem dienstlichen Werdegang von A und B ist keinesfalls abzuleiten, dass - wie das BMI vorbrachte - A zwar einschlägige Ausbildungen absolviert, diese aber in ihrer dienstlichen Laufbahn bis dato nicht in dem Umfang anwenden habe können wie B.

Auch die Führungserfahrung von A ist keinesfalls geringer als jene von B zu werten, da sie bereits seit ca. ... Jahren in einer Führungsfunktion war, nämlich als Gruppenleiterin (... bis November ...) und als ... sowie ... stellvertretende Kommandantin (... bis ... bzw. ... bis ...) an einer Dienststelle mit ... Bediensteten. B war zwar ... stellvertretender PI-

Kommandant,

allerdings erst seit ... an einer Dienststelle mit lediglich ... (systemisierten) Planstellen. A war somit zum Bewerbungszeitpunkt doppelt so lange in einer Stellvertretungsfunktion wie der bevorzugte Bewerber, und das in einer mehr als viermal so großen Dienststelle. Sie war im Übrigen auch mehr als doppelt so lange Dienstführende wie B. Die genannten, von A ausgeübten Funktionen lassen nicht darauf schließen, dass ihr Verständnis für MitarbeiterInnen und ihre Fähigkeit, sie zu motivieren, ihre Koordinierungs- und Umsetzungskompetenz sowie ihre emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit geringer ausgeprägt sein soll als bei B. Welchen „Mehrwert“ die Ausübung der Funktion des Teamleaders eines ...teams in Bezug auf die gegenständliche Funktion haben soll, ist für den Senat nicht im Geringsten erkennbar. Auch die Führungserfahrung von A ist keinesfalls geringer als jene von B zu werten, da sie bereits seit ca. ... Jahren in einer Führungsfunktion war, nämlich als Gruppenleiterin (... bis November ...) und als ... sowie ... stellvertretende Kommandantin (... bis ... bzw. ... bis ...) an einer Dienststelle mit ... Bediensteten. B war zwar ... stellvertretender PI-Kommandant, , allerdings erst seit ... an einer Dienststelle mit lediglich ... (systemisierten) Planstellen. A war somit zum Bewerbungszeitpunkt doppelt so lange in einer Stellvertretungsfunktion wie der bevorzugte Bewerber, und das in einer mehr als viermal so großen Dienststelle. Sie war im Übrigen auch mehr als doppelt so lange Dienstführende wie B. Die genannten, von A ausgeübten Funktionen lassen nicht darauf schließen, dass ihr Verständnis für MitarbeiterInnen und ihre Fähigkeit, sie zu motivieren, ihre Koordinierungs- und Umsetzungskompetenz sowie ihre emotionelle Stabilität und situationsbezogene Sachlichkeit geringer ausgeprägt sein soll als bei B. Welchen „Mehrwert“ die Ausübung der Funktion des Teamleaders eines ...teams in Bezug auf die gegenständliche Funktion haben soll, ist für den Senat nicht im Geringsten erkennbar.

Zu bemerken ist auch, dass das SPK X den unmittelbaren Vorgesetzten von A zitierte und festhielt, dass sie wegen ihrer fachlichen Kompetenz und ihren persönlichen Fähigkeiten auch bei den „Mitarbeitern“ ein hohes Maß an Akzeptanz genieße. Demgegenüber stellten die Vorgesetzten von B vergleichsweise lapidar fest, dass er „beste Voraussetzungen“ „für den gesuchten Bereich“ mitbringe, gegenüber den MitarbeiterInnen verhalte er sich höflich, korrekt und kameradschaftlich. Zu bemerken ist auch, dass das SPK römisch zehn den unmittelbaren Vorgesetzten von A zitierte und festhielt, dass sie wegen ihrer fachlichen Kompetenz und ihren persönlichen Fähigkeiten auch bei den „Mitarbeitern“ ein hohes Maß an Akzeptanz genieße. Demgegenüber stellten die Vorgesetzten von B vergleichsweise lapidar fest, dass er „beste Voraussetzungen“ „für den gesuchten Bereich“ mitbringe, gegenüber den MitarbeiterInnen verhalte er sich höflich, korrekt und kameradschaftlich.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass das BMI mit seinem gesamten Vorbringen nicht darlegen konnte, dass die Feststellung der „geringfügig“ besseren Qualifikation des B sachlich begründet ist. Nach Ansicht des Senates konnte das BMI nicht einmal das Vorliegen einer gleichen Eignung von A und B sachlich nachvollziehbar begründen. Beim vorgebrachten Qualifikationsvorsprung handelt es sich um ein Scheinargument, das im Nachhinein als Rechtfertigung für die Personalauswahl konstruiert wurde.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Leitung des Fachbereiches X der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung der LPD X mit B eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG darstellt. Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Leitung des Fachbereiches römisch zehn der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung der LPD römisch zehn mit B eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG darstellt.

Zu der von der Antragstellerin vorgebrachten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist festzuhalten, dass A keiner politischen Partei angehörte, während B der FPÖ-nahen Gewerkschaftsorganisation AUF zugerechnet wurde. Bemerkenswert ist zumindest in zeitlicher Hinsicht, dass die Ausschreibung per ... erfolgte, per ... die Bewerbungsunterlagen an das BMI übermittelt wurden, per ... der Vorschlag, B auf die Planstelle zu ernennen an den ZA erging, welcher mit ... zustimmte und der Erlass des BMI mit dem Auftrag an die LPD X zur Besetzung der Planstelle mit B mit ... datiert ist. ... war bis ... Bundesminister für Inneres. Zu der von der Antragstellerin vorgebrachten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist festzuhalten, dass A keiner politischen Partei angehörte, während B der FPÖ-nahen Gewerkschaftsorganisation AUF zugerechnet wurde. , Bemerkenswert ist zumindest in zeitlicher Hinsicht, dass die Ausschreibung per ... erfolgte, per ... die Bewerbungsunterlagen an das BMI übermittelt wurden, per

... der Vorschlag, B auf die Planstelle zu ernennen an den ZA erging, welcher mit ... zustimmte und der Erlass des BMI mit dem Auftrag an die LPD römisch zehn zur Besetzung der Planstelle mit B mit ... datiert ist. ... war bis ... Bundesminister für Inneres.

Nachdem das BMI mit seinen Argumenten für die Entscheidung zu Gunsten von B - wie ausgeführt - nicht von der Sachlichkeit und Objektivität des Auswahlverfahrens überzeugen und den Vorwurf der Antragstellerin entkräftet konnte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann, dass auch die Weltanschauung bei der Planstellenbesetzung eine Rolle spielte.

Nach der „Motivbündeltheorie“ genügt es, wenn das geschützte Merkmal (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) – in diesem Fall also die Zuordenbarkeit von B zur Partei des im Entscheidungszeitraum amtierenden Innenministers – zumindest mitursächlich für die Auswahlentscheidung war (vgl. auch OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y). Nach der „Motivbündeltheorie“ genügt es, wenn das geschützte Merkmal (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) – in diesem Fall also die Zuordenbarkeit von B zur Partei des im Entscheidungszeitraum amtierenden Innenministers – zumindest mitursächlich für die Auswahlentscheidung war vergleiche auch OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Der Senat stellt daher fest, dass auch eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vorliegt. Der Senat stellt daher fest, dass auch eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG vorliegt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 18 a, B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Juli 2020

Zuletzt aktualisiert am

10.09.2020

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