

# Gbk 2017/11/30 B-GBK I/195/17

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.11.2017

## Norm

§4 Z5 B-GIBG, §11c B-GIBG, §13 (1) Z5 B-GIBG

### Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

### Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebots, Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

### Text

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug und zugleich Stellvertreterin/Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches A in der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 und 13 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei und dass das Frauenförderungsgebot verletzt und gegen das für Gleichbehandlungsbeauftragte geltende Benachteiligungsverbot (§37 (4) B-GIBG) verstoßen worden sei, folgendes

### G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die Leitung des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug und zugleich Stellvertreterin/Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches A der LPD X stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG wurde nicht festgestellt.

### B e g r ü n d u n g

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

Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich auf Grund der Ausschreibung der LPD X um die Funktion des Leiters/der Leiterin des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug und zugleich Stellvertreter/Stellvertreterin des Leiters des Geschäftsbereiches A beworben. Beworben haben sich weiters vier männliche Bedienstete. Am ... sei B mit der Funktion betraut worden.

Zum Verfahren führte A aus, dass die LPD X dem BM.I unmittelbar nach Ablauf der Ausschreibungsfrist (...) sämtliche

Bewerbungen ohne „Dienstgebervorschlag“ übermittelt habe. Erst am ..., drei Tage nach der Sitzung der im BM.I eingerichteten Begutachtungskommission, wurde dem BM.I der Dienstgebervorschlag der LPD X übermittelt. Die LPD X habe - ebenso wie die Begutachtungskommission - B vorgeschlagen. Diese habe in ihrem Gutachten sowohl die vier Bewerber als auch sie als in „höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft. B sei der Vorzug gegeben worden, mit der Begründung, dass eine „langjährige Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes für diese Funktion ein besonderes Erfordernis“ darstelle. Die Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I ... habe in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen ausgeführt, dass A als am besten geeignet für die Funktion anzusehen sei.

In der Ausschreibung finde sich das Erfordernis „langjährige Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes“ weder unter dem Punkt „Erfordernisse“ noch unter den Punkten „fachspezifische Anforderungen“ oder „persönliche Anforderungen“. Abgesehen davon sei zu erwähnen, dass sie sich im Endstadium bzw. nach Abschluss des Bachelorstudiums „Polizeiliche Führung“ im Jahr ... mehrmals erfolglos um Planstellen im operativen Exekutivdienst beworben habe (...).

Sie sei im administrativen Bereich des Landespolizeikommandos bzw. der Landespolizeidirektion zuerst in der Logistikabteilung als weitere leitende Beamtin und in weiterer Folge als Büroleiterin im ... eingeteilt worden. Auf den absolvierten Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ sowie den Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ sei man bei der Beurteilung ihrer Bewerbung in keinsten Weise eingegangen.

Nachdem die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen sei, dass alle Bewerber und die Bewerberin auf Grund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung sowie ihrer bisherigen Berufserfahrung für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion in höchstem Ausmaß geeignet seien, hätte sie entsprechend den Bestimmungen der §§ 11 und 11 c B-GIBG bestellt werden müssen, da der Frauenförderungsplan anzuwenden gewesen sei. Die Besetzung der Funktion mit B stelle somit einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot dar.

Durch die beschriebenen Umstände erachte sie sich auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Darüber hinaus liege eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nahe, denn während sie keiner Partei bzw. keinem Organ, das einer politischen Partei nahe stehe, zugehörig sei, sei B für die der ÖVP-nahen „Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter“ Vorsitzender des Fachwahlausschusses bei der LPD X und Mitglied der Landesleitung der GÖD X. Dies habe aus ihrer Sicht auch dazu geführt, dass sie nicht mit dieser „hoch bewerteten Planstelle“ betraut worden sei.

Infolge ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte für den Zuständigkeitsbereich X (seit ...) und ihrem diesbezüglichen Engagement für Gleichstellung und Gleichberechtigung sehe sie ferner einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot beim beruflichen Fortkommen von Gleichbehandlungsbeauftragten (§ 37 Abs. 4 B-GIBG).

Auf Grund der angeführten Umstände beantrage sie die Prüfung der Diskriminierungen durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Dem Antrag waren die Ausschreibung, die Bewerbung der Antragstellerin und die Stellungnahme der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen im BM.I angeschlossen.

Da A in ihrer Bewerbung dem Ausschreibungstext folgend auf die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen einging, wird der Ausschreibungstext nicht eigens wiedergegeben.

Zu ihrer Eignung für die Funktion führte A im Wesentlichen Folgendes aus:

Ad Fachspezifische Anforderungen:

- spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten: Sie sei im ... 19.. in die Bundespolizei - Sicherheitswache X - eingetreten und habe das geforderten Wissen als eingeteilte und als dienstführende Beamtin in X sowie durch ihre Tätigkeit als Vortragende der Sicherheitsexekutive, u. a. zum Thema „Behördenorganisation“, gesammelt. Seit ... sei sie in der LPD (damals Landespolizeikommando) X als leitende Beamtin tätig und habe sich auch in dieser Funktion entsprechende Kenntnisse angeeignet.

- umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und die nachgeordneten Gliederungen habe sie als Büroleiterin und somit als Führungskraft in der Behörde, die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten zähle zu ihrem Tätigkeitsbereich.

? Kenntnisse im Bereich New Public Management habe sie einerseits im Zuge ihrer Fachhochschulstudien erworben, und andererseits zählen insbesondere seit der Haushaltsrechtsreform 2013 Ansätze des NPM wie die Wirkungsorientierung zu ihren Aufgaben als Leiterin des Büros ....

- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien: Sowohl als Leiterin des Büros ... als auch im Rahmen ihrer Funktion im Einsatzstab einer BAO sei sie immer wieder mit komplexen Aufgaben der Sicherheitsbehörden konfrontiert. Darüber hinaus sei es für sie als Vortragende in der Berufsbegleitenden Fortbildung (StPO, SPG, Waffengebrauchsgesetz) unentbehrlich, die rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden zu beherrschen. Als Führungskraft der LPD X sei sie in die Erarbeitung der Regionalstrategie miteingebunden gewesen und habe sich dadurch praktische Kenntnisse zur Entwicklung von Strategien aneignen können. Durch das Masterstudium »Strategisches Sicherheitsmanagement" sei dieses Wissen vertieft worden und könne insbesondere im Bereich der Steuerung des ...mitteleinsatzes zur Anwendung gebracht werden.

- ausgeprägtes, heterogenes Managementwissen samt Fähigkeit zur zielorientierten Vorgabe von Maßnahmen habe sie sich ebenfalls im Rahmen ihrer verschiedenen dienstlichen Verwendungen aneignen können, als Büroleiterin gehöre es zu ihren Aufgaben, Maßnahmen zielorientiert zu kommunizieren.

- breite Erfahrung als Leiter/in einer Organisationseinheit bei der Landespolizeidirektion habe sie seit ... als Leiterin des Büros ...

? Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder habe sie im Rahmen ihrer langjährige Tätigkeit als Führungskraft der LPD X und auch als Vortragende erworben.

- Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung: Als Leiterin einer Organisationseinheit mit einem sehr komplexen Verantwortungsbereich und als Vorgesetzte von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei es für die Erfüllung der Aufgaben Grundvoraussetzung, die entsprechenden Vorschriften und Dienstanweisungen zu kennen und anzuwenden sowie Anordnungen zur Zielerreichung zu erteilen. Auch als „OvD“ bzw. „Behördenjournal“ sei es notwendig, die entsprechenden Erlässe, Dienstanweisungen und Vorschriften zu kennen.

- Als akademische Vortragende der Sicherheitsexekutive und als Vortragende zum Thema „Kommunikation und Rhetorik" im GAL E2a habe sie gute rhetorische Fähigkeiten. Sie verfüge über eine gute Ausdrucksfähigkeit, im Zuge ihrer akademischen Ausbildungen habe sie neben Bachelorarbeiten bzw. der Masterthesis zahlreiche Hausarbeiten verfassen müssen.

- Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes habe sie auf Grund ihrer jahrelangen Tätigkeit als Exekutivbeamtin in verschiedenen Verwendungen (z.B. PAD, EDD, EPS-Web, Kriminalstatistik, JAZ, Microsoft Office, Auto-RZL)

- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind: Seit ihrem Eintritt in den Wachkörper Bundespolizei im Jahr ... sei sie in verschiedenen Bereichen der Sicherheitsexekutive tätig. Den exekutiven Außendienst habe sie als eingeteilte bzw. dienstführende Beamtin im ... versehen. Während dieser Zeit sei sie Angehörige der damaligen Reservekompanie gewesen, sie sei bei unzähligen GSOD-Einsätzen eingesetzt worden. Auch während ihrer Tätigkeit als Vortragende der Sicherheitsexekutive sei sie in der Einsatzreserve der ... Polizei und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Grundausbildungslehrgänge bei vielen Einsätzen präsent gewesen. Darüber hinaus habe sie die vorgesehenen Praxisanbindungen für die Vortragenden der Bildungszentren an Gendarmeriedienststellen im exekutiven Außendienst wahrgenommen. Auf Grund der starken Migration und der damit an die Exekutive gestellten Herausforderungen sei es notwendig, als Führungskraft vor Ort - im ... im Speziellen in ... - anwesend zu sein. Da dies mit den Führungskräften der BPK und des SPK nicht abgedeckt werden könne, würden auch die Führungskräfte der LPD als Einsatzleiter/innen vor Ort herangezogen. Seit ihrer Ernennung in die

Verwendungsgruppe E1 versehe sie regelmäßig Dienst als Offizierin vom Dienst bzw. seit der Behördenreform 2012 als „Behördenjournal“. Darüber hinaus habe sie sich als Kompaniekommandantin bzw. Stellvertreterin für die ODE zur Verfügung gestellt.

Ad Persönliche Anforderungen:

Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung, Entschluss und Entscheidungskompetenz, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit, Organisations- und Koordinierungsvermögen, sozialkommunikative Kompetenz, Fähigkeiten im Bereich des Managements, Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft: Zu diesen Kriterien führte A ebenfalls aus, dass sie sie auf Grund ihrer langjährigen Diensterfahrung, insbesondere auch als Vortragende der Sicherheitsexekutive sowie als Büroleiterin erfülle. Das Büro ... stelle eine Koordinierungs- und Schlüsselstelle in der LPD dar, ihr Tätigkeitsbereich erfordere es, laufend mit dem BM.I und mit allen Organisationseinheiten der LPD bzw. den nachgeordneten Dienststellen zu kommunizieren und lösungsorientiert zu agieren. Auf Grund der Komplexität der Aufgabenstellungen sei es in verschiedenen Bereichen auch notwendig, im Team zu arbeiten. Dies treffe nicht nur für den Bereich ... zu, sondern insbesondere auch für die Tätigkeit in einer BAO.

Sie habe als ... neben ihrer Vollbeschäftigung und der Leistung von Journaldiensten und Überstunden sowohl den Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ als auch den Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ an der FH X mit gutem bzw. ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen. Diese Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung - auch in der Freizeit - zeige ihr großes Engagement und ihre hohe Einsatzbereitschaft, habe aber auch großes Organisations- und Koordinierungs- und Managementvermögen verlangt.

Auf Grund der Haushaltsrechtsreform hätten sich vor allem im Bereich ... grundlegende Änderungen ergeben. Die Dynamik im ...bereich bringe es mit sich, dass laufend neue Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden. Gerade in solchen Situationen sei es außerordentlich wichtig, als Vorgesetzte zu motivieren und mit positiver Einstellung an die Aufgabenerfüllung heranzugehen. Das angenehme Arbeitsklima und die Leistungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden ihren Zugang zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung tagtäglich bestätigen.

Auf Grund der beschriebenen fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften sehe sie sich für die ausgeschriebene Funktion als bestens geeignet.

Die mit der gegenständlichen Funktion verbundenen „Tätigkeiten und Aufgabenbereiche“ waren in der Ausschreibung wie folgt beschrieben:

„1. Unterstützung des BM.I und der Geschäftsführung:

- a. Unterstützung des BM.I, des Landespolizeidirektors und seiner Stellvertreter bei grundsätzlichen Angelegenheiten der Organisation, der Personalentwicklung, der Ressourcensteuerung, der Investitionsplanung sowie der Strategieentwicklung und deren Umsetzung
- b. Fachlich fundierte Beratung und Unterstützung des Landespolizeidirektors und seiner Stellvertreter in grundlegenden Angelegenheiten der Organisation, Strategie und des Dienstvollzuges
- c. Sicherstellung der Umsetzung der vom BM.I und vom Landespolizeidirektor vorgegebenen Ziele betreffend seiner Organisationseinheiten bzw. Organisationsteile

2. Eigenverantwortliche Aufgabenwahrnehmung:

Dem/Der Arbeitsplatzinhaber/Arbeitsplatzinhaberin obliegen die Leitung des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug sowie des Referates Organisation und Strategie und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheiten bzw. dieser Organisationsteile.

Im Rahmen seiner/ihrer Leitungsfunktion hat er/sie in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

- Als Stellvertreter/Stellvertreterin des Geschäftsbereichsleiters hat er/sie diesen bei all seinen Aufgaben zu unterstützen, delegierte Aufgaben wahrzunehmen und ihn bei dessen Abwesenheit zu vertreten.

· Als Leiter/Leiterin des Büros und des Referates X hat er/sie für Grundsatzangelegenheiten der Organisation, der Personalentwicklung, der Ressourcensteuerung, der Investitionsplanung sowie der Strategieentwicklung und deren Umsetzung zu sorgen.

· Dabei obliegen ihm/ihr insbesondere:

1. Grundsatzangelegenheiten der Personal- und Organisationsentwicklung, der Aus- und Fortbildung;
2. Angelegenheiten der Aufbau- und Ablauforganisation der LPD und ihrer Organisationsteile sowie der nachgeordneten Dienststellen;
3. Angelegenheiten der Organisation, insbesondere der Dienststellenstruktur mit ihren Organisationseinheiten, der Aufgabenstellung, der Überwachungsgebiete, des allgemeinen Streifen und Überwachungsdienstes;
4. Feststellung des Planstellenbedarfes und der Systemisierung für den Bereich der LPD und ihren nachgeordneten Dienststellen;
5. Generations- und Diversitymanagement;
6. Anforderung des sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatzes;
7. Umsetzung von Ergebnissen aus dem Qualitätsmanagement

weilers:

1. ...- und Investitionspläne;
2. laufende Beurteilung von Investitionsvorhaben sowie allfällige Umschichtungen zwischen Investitionsvorhaben;
3. grundsätzliche Ressourcenbedarfsdefinition und -steuerung.

sowie:

1. Erstellung der Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne nach den Vorgaben der LPD-Leitung, einschließlich der Entwicklung dazugehöriger Berichte;
2. Entwicklung und Umsetzung der jährlichen Regionalstrategie nach den Vorgaben der LPD-Leitung in Einbindung der betroffenen Fachabteilungen; Verfassen dazugehöriger Berichte.

Als Leiter/Leiterin des Referates Y hat er/sie für Grundsatzangelegenheiten des Regeldienstes sowie organisationsübergreifende Angelegenheiten des Dienstvollzuges und des Dienstbetriebes zu sorgen.

· Dabei obliegen ihm/ihr insbesondere:

1. Dienstbetrieb und Dienstvollzug — Regelaufgaben; insb. hinsichtlich Gestaltung und Verrichtung des Exekutivdienstes;
2. Personaleinsatz — Bedarfsfeststellung für die Dienstverrichtung;
3. Angelegenheiten des Dienstzeitmanagements;
4. Koordination der sicherheitspolizeilichen, kriminalpolizeilichen, fremden-polizeilichen und verkehrspolizeilichen Maßnahmen;
5. Zuteilungen — Grundsatzregelung für einsatzbezogene/kurzfristige Erfordernisse;
6. Mehrdienstleistungen — Steuerung und Koordination;
7. Berichterstattung — Grundsatzangelegenheiten (Koordination der täglichen Meldepflichten zum EKC u.dgl.);
8. Ermächtigungsurkunden — Ausstellung und Zuweisung;
9. alle Beschwerdeangelegenheiten;

sowie:

1. Internationale Polizeiangelegenheiten, soweit nicht den Fachabteilungen zugewiesen;
2. Qualitätssicherung der Datenbringung für PAD/EDD/ePEP und andere interne EDV-Anwendungen, insbesondere Koordination, Schulung und Datenpflege (ausgenommen technischer Support);

3. Vernetzung mit Menschenrechtsorganisationen, Förderung menschenrechtskonformen Handelns und praktische Umsetzung der Erkenntnisse des Büros für Qualitätssicherung- und Wissensmanagement auf dem Gebiet der Menschenrechte und Betreuung der Kommission X der Volksanwaltschaft bei polizeilichen Großaktionen;
4. Präventionsmaßnahmen;
5. Eigenobjektsicherung — Grundsatzangelegenheiten;
6. Bundesbedienstetenschutz;
7. Personalvertretung - Grundsatzangelegenheiten;
8. Angelegenheiten des Dienstsports

IV. Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind:

Strategische Tätigkeiten und Führung:

- Initiierung und Mitwirkung an einer permanenten Bedarfs- und Erfolgsanalyse für den gesamten Bereich der Behörde;
- Planung und Vorgabe strategischer und operativer Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Ressourcen- und Wirkungsverantwortung in Abhängigkeit der Erkenntnisse aus den Analyseverfahren;
- Kontrolle und Evaluierung der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung — erforderlichenfalls rechtzeitige Veranlassung von Gegensteuerungsmaßnahmen;
- Strategisches Wahrnehmen von Schnittstellenaufgaben zwischen den Geschäftsbereichen, den internen Organisationseinheiten und -teilen, sowie zu anderen Landes- und Bezirksverwaltungsbehörden;
- Leitung der Organisationsteile im Wege von Rahmenvorgaben und einer koordinierten und kontrollierten Delegation;
- Im Stellvertretungsfall
  1. Führen der Büro- und Abteilungsleiter durch Anleitung, Förderung und Beratung, Koordination und Kontrolle bei diesen Organisationen und die Regelung des gesamten landespolizeilichen Dienstes;
  2. Leitung von sicherheitsbehördlichen Führungsstäben (z.B. Sonderlagen, Katastrophen- und Krisensituationen, Großveranstaltungen);
  3. Dienst- und Fachaufsicht bei großen polizeilichen Ordnungsdiensten und Amtshandlungen;
  4. Leitung der Organisation im Wege von Rahmenvorgaben und einer koordinierten und kontrollierten Delegation.

Unmittelbare Tätigkeiten im Büro- und Referatsbereich

- Eigenverantwortliche Entscheidung im Wege der Genehmigung von Geschäftsstücken;
- Festlegung von Delegierungsbereichen an Leiter von Organisationseinheiten;
- Zuteilung von Geschäftsstücken an die Organisationseinheiten;
- Erlassung von Dienstbefehlen und Dienstanweisungen;
- Entscheidung in Beschwerdeangelegenheiten, Planung, Aufbereitung der Planungsergebnisse und eigenverantwortliche Entscheidung in Angelegenheiten der Organisation (Arbeitsabläufe, Dienststellenstrukturen udgl.);
- Vollziehung des PVG, insbesondere Führung von Verhandlungen mit den Organen der Personalvertretung;
- Veranlassungen und eigenverantwortliche Entscheidung in Zusammenhang mit Disziplinarmaßnahmen bzw. Remunerationen (Ermahnungen, Belehrungen, Belohnungen, Belobungen etc.).

Externe Koordination und innerorganisatorische Angelegenheiten:

- Leitung und Teilnahme von/an Besprechungen, Diskussionen und Konferenzen;
- Durchführung von (Dienst-)Besprechungen mit eigenen Führungskräften (einschließlich Mitarbeitergesprächen), mit Vertretern von Gerichten, Behörden und Ämtern und sonstigen Einrichtungen;

- Gewährleistung der Zusammenarbeit mit Gerichten, Behörden, Landesregierung, Menschenrechtsorganisationen und anderen Institutionen durch Koordinierung, persönliche Kontaktpflege und Repräsentation — Schnittstellenfunktion;
- Leitung und Teilnahme von/an Besprechungen beim BM.I, mit anderen Behörden, Gerichten und sonstigen Institutionen.

Personalmanagement:

- Mitwirkung am Planstellenbesetzungsverfahren für den Zuständigkeitsbereich des Referates
- Führen von Mitarbeitern durch Motivation, Förderung, Beratung und Kontrolle
- Wahrnehmung und Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht, mit besonderem Augenmerk auf Effektivität und Effizienz der Dienstverrichtung sowie auf die Disziplin
- Durchführung von Mitarbeiter- und Teambesprechungen
- Erledigung von Personal- und Disziplinarangelegenheiten, Belobungen und Belohnungen, Leistungsfeststellungen, Mitwirkung an der Rekrutierung von Personal durch Stellungnahme zur fachlichen und persönlichen Eignung
- Mitwirkung an der Personalentwicklung durch Erhebung des Aus- und Fortbildungsbedarfes sowie Organisation von internen Fortbildungen
- Organisation der einsatzbezogenen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der LPD
- Mitwirkung bei der elektronischen Kontrolle des ZVA-E

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I führte in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen nach einer kurzen Darstellung der jeweiligen berufsbiografischen Daten Folgendes aus:

„... Sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin erfüllen die fachspezifischen und die persönlichen Anforderungen. A verfügt jedoch auf Grund Ihrer langjährigen Tätigkeit als eingeteilte und dienstführende Beamtin in X und als leitende Beamtin in der LPD X über ein umfassenderes Wissen sowohl im Bereich des Exekutivdienstes als auch der Verwaltung. Sie war akademische Vortragende der Sicherheitsexekutive und führt nach wie vor Vortragstätigkeiten durch. Somit ist sie bzgl. der rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden stets am neuesten Stand. Des Weiteren absolvierte A bereits sowohl den Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ als auch den Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“. Aus diesen Gründen wird A aus Sicht der Gleichbehandlung für die Funktion ... als am besten geeignet angesehen.“

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte das BM.I nachfolgende Stellungnahme zum Antrag:

„Am ... übermittelte die Landespolizeidirektion X... die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber und Bewerberinnen. Ein Dienstgebervorschlag, eine Reihung der Bewerber/der Bewerberin sowie die Befassung des Fachausschusses bei der Landespolizeidirektion X war bei dieser Personalmaßnahme nicht erforderlich, da die Entscheidungsfindung gemäß § 7 Absatz 1 Ziffer 2 iVm. § 4 Absatz 1 Ziffer 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl.Nr. 85/1989, durch die im Bundesministerium für Inneres eingerichtete Begutachtungskommission stattfand. Die Kommission hat die ... Bewerbungsgesuche, insbesondere die darin gemäß § 6 Absatz 1 Ausschreibungsgesetz 1989 angeführten Gründe, eingehend geprüft. Eine persönliche Vorstellung der Bewerber und Bewerberin im Sinne des § 9 Abs. 1 des Ausschreibungsgesetzes 1989 erschien entbehrlich, da der Inhalt der Bewerbungsgesuche und der Personalunterlagen in Verbindung mit den eingehenden Personalkenntnissen der einzelnen Mitglieder der Kommission für eine Urteilsbildung ausreichen.“

Bei der am ... im Bundesministerium für Inneres abgehaltenen Sitzung wurde die Eignung der Bewerber und der Bewerberin für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion von der Kommission aufgrund der im § 9 Absatz 4 Ausschreibungsgesetz 1989 genannten Gesichtspunkte unter Bedachtnahme auf die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse, Fähigkeiten und besonderen Kenntnisse sowie Tätigkeiten und Aufgabenbereiche der Berufserfahrung, ihrer einschlägigen Verwendung, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und ihrer bisherigen Leistungen beurteilt. Hierbei hat die Kommission mit Stimmeneinheit alle 5 Bewerber/Bewerberin als geeignet angesehen.

Die Bewerber..., A, B, ... sowie ... sind ... aufgrund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung sowie ihrer bisherigen Berufserfahrung für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion im höchstem Ausmaß geeignet, wobei mit Stimmeneinheit beschlossen wurde, B den Vorzug gegenüber den anderen Bewerbern /der Bewerberin zu geben ist.

Dies begründet sich insbesondere auf die langjährige Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes, die für diese Funktion ein besonderes Erfordernis darstellt. B war von ... bis zur Betrauung mit der hier gegenständlichen Funktion Leiter des Bezirkspolizeikommandos Y. A wurde hingegen erst mit ..., somit 15 Jahre später, erstmals mit einer Führungsfunktion betraut. Dies - im Unterschied zu B - in der Landespolizeidirektion X, und nicht im operativen Bereich des Exekutivdienstes.

...

Der Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, welcher als Person mit beratender Stimme an der Sitzung der Begutachtungskommission teilnahm, hatte keine Einwände gegen den Beschluss der Begutachtungskommission.

Der Vorsitzende der Begutachtungskommission teilte dem Herrn Landespolizeidirektor für X ... mit, dass der Vorschlag der Begutachtungskommission für die Besetzung der gegenständlichen Funktion auf B lautet.

Weiters wurde ersucht, aufgrund des Fremdbewerbers ... mit einem Besetzungsvorschlag an das Bundesministerium für Inneres heranzutreten.

Mit Schreiben vom ... teilte die Landespolizeidirektion X mit, dass in der Entscheidungsfindung bei allen Bewerbern und der Bewerberin alle Beurteilungskriterien abgewogen wurden, und sich diese dem Gutachten der Begutachtungskommission anschließt und B für die Besetzung der Planstelle ... aufgrund seiner umfangreichen Kenntnisse, Fähigkeiten und einschlägiger Verwendungen im operativen Bereich des Exekutivdienstes, die für diese Funktion ein besonderes Erfordernis darstellt, vorschlägt.

Gemäß den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes wurde mit Erlass vom ... dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens ... die geplante Personalmaßnahme mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu Kenntnis gebracht. Dieser schloss sich der Meinung des Bundesministeriums für Inneres an ...

B besitzt die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung für die vakante Planstelle und daher ist anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird.

Mit Schreiben vom ... teilte die Landespolizeidirektion X mit, dass B mit Wirksamkeit vom ... mit der oa. Funktion betraut wird.“

Der Stellungnahme des BM.I war die Bewerbung von B angeschlossen, das Gutachten der Begutachtungskommission wurde ebenfalls übermittelt.

B führte in seiner Bewerbung aus, er sei bereits zu Beginn seiner Laufbahn als leitender ...beamter mit hohen Führungsfunktionen bei der ...direktion für X und mit Referatsaufgaben von besonderer Bedeutung im Bundesministerium für ... betraut worden.

Im Jahr ... sei er zum BM.I versetzt und bald danach, im ..., zum Bezirkspolizeikommandanten von Y bestellt worden. Diese Funktion übe er bis dato aus. Aufgrund dieser Verwendung weise er spezielles Wissen über die Organisation und die Aufgaben der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsbehörden ebenso auf, wie breite Erfahrung als Leiter einer Organisationseinheit der Landespolizeidirektion. Er sei in der Lage, komplexe rechtliche Aufgaben zu beherrschen und auch fähig, Strategien zu entwickeln und umzusetzen. Als Bezirkspolizeikommandant weise er auch hohe Kenntnisse und Erfahrungen über den Dienstvollzug der Polizeiinspektionen und die Verrichtung des Exekutivdienstes, insbesondere des Streifen- und Überwachungsdienstes, auf. Er besitze auch hohe Kenntnisse über die für den Dienstvollzug, die Datenbringung und die elektronische Verrechnung von Nebengebühren und Zulagen relevanten internen Applikationen sowie über das Dienstzeitmanagement. Das gesellschaftspolitische Umfeld der Polizei habe ihn immer in besonders hohem Ausmaß interessiert, als Bezirkspolizeikommandant habe er in diesem Zusammenhang wichtige Erfahrungen gewinnen können. Die Zusammenarbeit und Vernetzung mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen sei ihm dabei besonders wichtig. Er sei während seiner dienstlichen Laufbahn auch in



Personalabteilungen eingesetzt gewesen und weise hohes Wissen über Dienstrechts- und Disziplinarangelegenheiten auf. Ebenso sei er seit vielen Jahren als Vortragender in Ausbildungslehrgängen tätig und leite auch Fortbildungstage auf Bezirksebene und besitze daher hohe Kenntnisse über die Aus- und Fortbildung.

Zu erwähnen sei, dass er seit dem Jahr ... Leiter des Ermittlungsteams der Landespolizeidirektion X für Waffengebräuche mit Todesfolgen bzw. Waffengebräuche unter besonderen Umständen, die sich im örtlichen Wirkungsbereich der Landespolizeidirektion Y ereignen, sei und er in diesem Zusammenhang drei Schusswaffengebräuche erhoben und zur Anzeige gebracht habe, unter anderem die Ereignisse von ... im Jahr .... Vom BM.I und von den zuständigen Staatsanwaltschaften sei wiederholt die Qualität seiner Erhebungen hervorgehoben und auch belobigt worden.

Eine fachlich hochwertige, ressourcen- und zielorientierte Arbeitsweise sowie Organisationstalent seien ihm im Laufe seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn stets bestätigt worden. Zu seinen Stärken würden hohe Einsatzbereitschaft und beharrliche Belastbarkeit, analytisches Denken und Handeln, soziale Kompetenz, insbesondere in der Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit, Schnittstellenkompetenz usw. und die Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem zählen.

Aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen in Führungsfunktionen und seines fundierten Fachwissens glaube er, für die angestrebte Funktion geeignet zu sein.

Derzeit absolviere er das berufsbegleitende Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH X.

Das Gutachten der Begutachtungskommission muss nicht wiedergegeben werden,

es wurde 1:1 in die Stellungnahme des BM.I eingearbeitet (vgl. Seite 10), mit Ausnahme der Begründung für die Präferenz für B. Die Begutachtungskommission hielt fest, der Vorschlag zu Gunsten von B „begründe sich insbesondere auf die langjährige Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes, die für diese Funktion ein besonderes Erfordernis darstellt“. Das BM.I führte darüber hinaus aus, dass A 15 Jahre später als B mit einer Führungsfunktion betraut worden sei, und dies in der LPD und nicht im operativen Bereich des Exekutivdienstes (vgl. Seite 11).

In der Sitzung des Senates am ... führte die Antragstellerin aus, dass es in der LPD X ... E1/9-wertige Planstelle gebe, österreichweit seien es 36 E1/9-wertige Planstellen, und nur eine einzige davon sei mit einer Frau besetzt. Es wäre also das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen und sie hätte, nachdem die Begutachtungskommission festgestellt habe, dass alle - sie und ihre Mitbewerber - in höchstem Ausmaß geeignet seien, die Funktion zugewiesen bekommen müssen. Zum Verdacht der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung führte A aus, dass B für die FCG tätig sei, sie selbst habe sich parteipolitisch nie deklariert. Es sei schwer, in der LPD X einen höherwertigen Arbeitsplatz zu bekommen, wenn man nicht einer der Fraktionen FCG oder FSG angehöre.

Der Vertreter des BM.I ... führte aus (nach kurzer Erläuterung des Procedere des Auswahlverfahrens), dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf Grund dessen langjähriger Leitungserfahrung als Bezirkspolizeikommandant gefallen sei. Diese Erfahrung habe die Begutachtungskommission als für die gegenständliche Funktion besonders wesentlich erachtet. In der Ausschreibung sei eine bereits ausgeübte Leitungsfunktion in einer Organisationseinheit der LPD gefordert gewesen, und B habe diese Anforderung als BP-Kommandant erfüllt, die Antragstellerin habe als Leiterin des Büro X-... aber auch eine Leitungsfunktion ausgeübt. Die Anforderungen seien so, dass sie „natürlich“ Bedienstete mit einer Leitungsfunktion im Exekutivdienst „begünstigen“, und die Funktion des BP-Kommandanten sei eine solche.

Der Vertreter der LPD X, der Leiter der Personalabteilung ..., führte aus, die vom Leiter des Büros A1 wahrzunehmen Aufgaben hätten viel mit dem exekutiven Außendienst zu tun. Ein Teil der Aufgaben sei der Bereich Organisation/Strategie, was bedeute, dass der Leiter des Büros den Exekutivdienst in den Dienststellen in Absprache mit dem LP-Direktor zu organisieren habe. Eine Polizeidienststelle könne nicht (mehr) für sich allein tätig sein, sondern es müsse zusammengearbeitet werden. Organisationsstrategie sei ein wesentlicher Teil der Abteilung und auch eine wesentliche Tätigkeit der BP-Kommandanten. B habe diese Aufgaben jahrelang erfüllt, auch schon im Bereich der ..., er sei Generalinspizierender bei ... für X und in der Personalabteilung des BM... tätig gewesen. Die Begutachtungskommission sei eben zu dem Ergebnis gekommen, dass speziell die Anforderungen aus dem Bereich Organisationsstrategie und Dienstvollzug „eigentlich“ eine „prädestinierte Angelegenheit für den Kollegen B sind“. Im

Bereich Dienstvollzug gehe es darum, mittels Dienstplanung sicherzustellen, dass zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort qualifiziertes Personal zum Einsatz komme. Dienstplanung hätten die anderen Bewerber nur in ihrem Abteilungsbereich gemacht, B aber auf BP-Ebene. Für die Dienstplanung habe man mittlerweile ein elektronisches System und B habe damit Erfahrung. Er sei auch immer wieder federführend tätig geworden, wenn es darum gegangen sei, über den Bezirk hinaus tätig zu werden. Er (der Vertreter der LPD X) sei seit ... in der Personalabteilung der LPD X und wisse daher, dass B schon vor der Reform des Polizeidienstes immer einer von jenen BP-Kommandanten gewesen sei, die „übergreifend“ in Anspruch genommen worden seien. Er sei auch sehr gut vernetzt, was schon im Bereich der ... begonnen habe. Er habe als Bediensteter bei der ... Grenzkontrolle gemacht und später, ab ..., als Bediensteter der Gendarmerie, er habe den gesamten Grenzaufbau mitbetreut. Im Zusammenhang mit dem Dienstvollzug sei er auch mit Beschwerden befasst gewesen. Es gebe viele Fälle, die er „mit sehr viel Umsicht und doch Vehemenz betreut hat“. Er habe auch immer wieder BP-Kommandanten vertreten und er sei auch mit den Nachbarn, nämlich mit ..., vernetzt. Weil sein Bezirk eine ...grenze habe, kenne er die handelnden Personen in den angrenzenden .... Er kenne auch die Kollegen in der ... und in ..., weil sein Bezirk eben in diesem ... liege. Deshalb sei auch der damalige Geschäftsführer des Geschäftsbereiches A zu dem Schluss gekommen, dass B viele Elemente „dieses Amtes“ abdecke und habe (der angesprochene Leiter des Geschäftsbereiches) auch dieses Ergebnis der Begutachtungskommission mitgetragen.

Seitens des Senates wurde festgehalten, dass die von dem Vertreter der LPD X jetzt aufgezählten Tätigkeiten von B dessen Bewerbung nicht zu entnehmen seien. Es stelle sich daher die Frage, woher die Mitglieder der Begutachtungskommission Wissen über die jetzt genannten Aktivitäten von B gehabt haben.

Der Vertreter der LPD X antwortete, es sei der übliche Weg zunächst einmal die Begutachtungskommission die Bewertungen durchführen zu lassen. Es sei ja wesentlich, dass der Dienstgeber von einer unabhängigen Kommission einen Vorschlag bekomme. Die Kommission habe alle als in höchstem Ausmaß geeignet eingestuft und dann B zur Besetzung vorgeschlagen. Er wisse zwar nicht, ob ... (Vorsitzender der Begutachtungskommission) die Bewerberin und die Bewerber kenne, aber er schätze doch, dass ... „durchaus weiß, wer diese fünf Kandidaten sind“, zumal es hier nicht „um den dritten Stellvertreter von irgendwo“ gehe, sondern um Führungskräfte der LPD. Das zweite Kommissionsmitglied, ..., habe mit ihm (dem Vertreter der LPD X), B und dem Bewerber X in ... studiert, „man“ wisse ungefähr, „wer wann was gemacht“ habe.

Die Antragstellerin warf ein, sie kenne die Vertreter der Dienstnehmer/innen in der Begutachtungskommission überhaupt nicht.

Auf die Frage, ob sie aus der Ausschreibung herausgelesen habe, dass es auf eine langjährige Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes ankomme bzw. dass dieser Punkt ein „k.o.-Kriterium“ sei, antwortete die Antragstellerin, nein überhaupt nicht, sie sei auch über diese Begründung verwundert gewesen, denn in der Ausschreibung gebe es so ein Kriterium nicht. Auch unter dem Punkt Aufgabenerfüllung finde sich dieses Kriterium nicht, im Büro für Organisation, Strategie und Dienstvollzug sei „doch ein bisschen etwas anderes gefordert als bloß Kenntnis des Exekutivdienstes“. Der Kollege, der das Büro vorher ... Jahre interimistisch geleitet habe, und der sich im Übrigen auch beworben habe, sei vorher auch nicht im exekutiven Außendienst gewesen, sondern im Landeskriminalamt. Es sei schon interessant, dass seine Qualifikationen für die immerhin ... Jahre lange provisorische Leitung gereicht habe, aber nicht für die definitive Besetzung. Zum Außendienst sei noch zu sagen, dass sie sich mehrfach, insgesamt sechs Mal, um eine Planstelle im exekutiven Außendienst beworben habe, nämlich um die Leitung eines BP-Kommandos und auch eines SPK, aber nie zum Zug gekommen sei, diese Erfahrungen und Kenntnisse habe sie also nie erwerben können. Sie habe letztlich die Leitung der Logistikabteilung übertragen bekommen und dann die Leitung der ...abteilung.

Der Vertreter der LPD X führte dazu aus, „diese konkreten Dinge“ gebe es immer, er z. B. habe auch nicht spezielle Erfahrungen für die Funktion des ... machen können. Es sei „immens schwierig“ für die Behörde zu entscheiden, „wann man wem was machen lässt.“ Wenn die Behörde wisse, dass jemand spezielles Interesse für ein bestimmtes Amt habe, versuche sie auch den- oder diejenige die entsprechende Erfahrung machen zu lassen, nämlich durch Dienstzuteilungen und Vertretungen. Es sei aber bei Funktionen wie der gegenständlichen sehr schwierig, langfristig zu planen. Zum Kollegen B sei noch zu sagen, dass er auch im Waffengebrauchserhebungsteam sei, und da sei er nicht nur im Team im X „unterwegs“. Er habe im Zusammenhang mit dem „Verfahren Annaberg“ einen „umfassenden Akt gemacht“ und dabei mit der Korruptionsstaatsanwaltschaft und mit dem BMI zusammengearbeitet.

Seitens des Senates wird angemerkt, es sei angesichts der zahlreichen speziellen Fähigkeiten von B erstaunlich, dass die anderen Bewerber und die Bewerberin auch als in höchstem Ausmaß geeignet beschrieben worden seien. Der Vertreter der LPD X erwiderte, man hätte sich natürlich von der Kommission eine klarere Abstufung gewünscht, sie sei aber nun einmal so ausgefallen, und B sei von allen der am besten geeignete Bewerber gewesen.

Unter Hinweis auf die Stellungnahme der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen im BM.I wurde der jetzige Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... um seine Meinung gefragt. ... führte aus, dass in der Ausschreibung Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden seien, gefordert seien, in der Ausschreibung stehe nicht, dass diese Kenntnisse besondere oder langjährige sein müssten. Exekutivdienstkenntnisse würde er der Antragstellerin jedenfalls nicht absprechen. Sie sei sowohl als E2b- als auch als E2a-Bedienstete im Außendienst gewesen, sie wisse aus der Praxis und aus der Theorie über den Exekutivdienst Bescheid. Zu erwähnen wäre die Anforderung „ausgeprägtes, breites, heterogenes Managementwissen“, dieses habe A bestimmt aufgrund ihres Managementmasterstudiums, dieses zweijährige Studium werde nicht „umsonst“ angeboten. Zum Erfordernis „Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde“ sei zu sagen, dass A zwar nur kurz, aber in mehreren Einheiten gewesen sei, so in der Personalabteilung, in der Stabsabteilung, in der Organisations- und Einsatzabteilung, im Landeskriminalamt, in der Landesverkehrsabteilung, in der Logistikabteilung und dann sei sie Leiterin der Abteilung ... geworden. Wer mit dem ... zu tun habe, habe mit sämtlichen nachgeordneten Dienststellen zu tun. Mehr könne er dazu nicht sagen.

Auf die Frage, weshalb, wenn die langjährige Erfahrung im operativen Bereich ein entscheidendes Kriterium sei, dieses nicht bei den fachspezifischen Anforderungen genannt worden sei, antwortete der Vertreter der LPD X, weil es sich auf Grund der Organisations- und Geschäftsordnung der LPD von selbst verstehe, dass diese Aufgaben wahrzunehmen seien.

Auf die Frage, ob also der entscheidende Punkt der gewesen sei, dass A eben nicht lange Zeit an einer nachgeordneten Dienststelle im Exekutivdienst leitend tätig gewesen sei, antwortete der Vertreter der LPD X, nein, das sei nicht der Punkt gewesen. A sei ja - wie ihrem Lebenslauf zu entnehmen sei - über „die Schiene Exekutivdienst“ in eine Führungsposition gekommen. B sei aber im Vergleich zu ihr und auch zu den übrigen Bewerbern „in verschiedenen Themenfeldern unterwegs“ gewesen, vor allem im Dienstvollzugsbereich, was ein wesentlicher Bereich der gegenständlichen Funktion sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Die Begutachtungskommission im BM.I hatte die Qualifikationen der Bewerberin und der Bewerber zu prüfen und ein Gutachten über das Maß der Eignung der Bewerber und der Bewerberin zu erstellen. Gemäß § 9 AusG kann sich die Begutachtungskommission auch in Form eines Bewerbungsgespräches einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivation, die Erfahrungen usw. der Bewerber und Bewerberinnen verschaffen. In Anbetracht des Umstandes, dass es sich bei der gegenständlichen Funktion um eine der höchstbewerteten im Exekutivdienst (E1/9)

handelt, ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Kommission ein Hearing nicht als erforderlich erachtete. Zum Vorbringen des BM.I, eine „persönliche Vorstellung der Bewerber und Bewerberin“ im Sinne des § 9 Abs. 1 AusG sei entbehrlich erschienen, da die Bewerbungsgesuche und Personalunterlagen „in Verbindung mit den eingehenden(!) Personalkenntnissen der einzelnen(!) Mitglieder der Kommission für eine Urteilsbildung ausgereicht“ hätten, weist der Senat darauf hin, dass die Antragstellerin in der Sitzung des Senates angab, jedenfalls keinen der beiden Vertreter der Dienstnehmer/innen gekannt zu haben. Am Rand sei erwähnt, dass am gegenständlichen Auswahlverfahren auch bemerkenswert war, dass die LPD X ursprünglich auf Grund der Zuständigkeit des BM:I keinen Dienstgebervorschlag abgab (was nachvollziehbar ist) und nach der Meinungsbildung in der Begutachtungskommission aufgefordert wurde, „mit einem Besetzungsvorschlag“ an das BM.I „heranzutreten“.

Gutachten im Allgemeinen sind fachlich fundierte Aussagen bezüglich einer konkreten Sachfrage - in Personalauswahlverfahren bezüglich der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern -, die eine ausreichende Grundlage für die zu treffende (Personal)Entscheidung schaffen sollen. Entsprechend den im Allgemeinen geltenden Anforderungen an Gutachten, nämlich dass sie durch Argumente und Fakten gestützt sein müssen und nicht auf Behauptungen oder Meinungen aufbauen dürfen, sind die Schlussfolgerungen zu begründen, es reicht nicht, bloß Feststellungen zu treffen, ohne darzulegen, aus welchen Gründen man zu einem bestimmten Ergebnis gekommen ist. Auch § 10 Abs. 1 AusG legt fest, dass Begutachtungskommissionen „ein begründetes Gutachten“ zu erstatten haben. Um dem Erfordernis der Nachvollziehbarkeit zu entsprechen, sind in Gutachten von Begutachtungskommissionen die jeweiligen konkreten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die in Rede stehende Funktion und das Ergebnis der Eignungsprüfung klar und sachlich nachvollziehbar darzustellen (wie dies auch aus § 11c B-GIBG abzuleiten ist).

In gegenständlichem Auswahlverfahren kam die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis, dass alle 4 Bewerber und die Bewerberin in höchstem Ausmaß für die Ausübung der Funktion geeignet seien.

Anlässlich eines gleichgelagerten Falles im Jahr ... ersuchte der Senat I der B-GBK die für das AusG legistisch zuständige Abteilung III/4 im Bundeskanzleramt um Auskunft, ob innerhalb ein und desselben Eignungskalküls weiter zu Gunsten des höchstgeeigneten Bewerbers differenziert und die gebotene Anwendung des Frauenförderungsgebotes dadurch ausgeschlossen werden könne. Die Abteilung III/4 des BKA teilte mit, dass eine Bewerberin mit dem Kalkül „im höchsten Ausmaß geeignet“ als gleich geeignet anzusehen sei wie der „bestgeeignete Mitbewerber“. Eine allfällig vorgenommene weitere Differenzierung, etwa nach Punkten (wenn die Beurteilung der Eignungskriterien nach Punkten erfolgt), diene lediglich der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der vorgenommenen Beurteilungen. Der Senat I der B-GBK weist ergänzend dazu darauf hin, dass mit dem gesetzlich festgeschriebenen Frauenförderungsgebot eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungs- und Funktionsgruppen, erreicht werden soll. § 11c B-GIBG so zu interpretieren, dass das Frauenförderungsgebot erst anzuwenden sei, wenn beim im höchsten Ausmaß geeigneten Bewerber kein einziger Pluspunkt gegenüber der im höchsten Ausmaß geeigneten Bewerberin feststellbar ist, wäre das Erreichen dieses Ziels (dessen Verwirklichung in absehbarer Zeit nicht bevorsteht, wie die Berichte über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung der Ressorts zeigen) deutlich erschwert, wenn nicht gar so gut wie unmöglich gemacht.

Nachdem die Begutachtungskommission feststellte, dass A - als einzige Bewerberin - für die ausgeschriebene Funktion im höchsten Ausmaß geeignet sei, wäre der Herr Bundesminister für Inneres auf das anzuwendende Frauenförderungsgebot hinzuweisen gewesen. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Begutachtungskommission eine Person aus dem Kreis der in einem Kalkül befindlichen Personen herausgriff und „beschlossen wurde“, dass B der „Vorzug gegenüber den anderen Bewerbern/der Bewerberin zu geben ist“. Noch weniger nachvollziehbar ist - angesichts des Umstandes, dass eine Begutachtungskommission keine Personalentscheidung zu treffen und genau genommen nicht einmal einen Besetzungsvorschlag, sondern lediglich ein Gutachten über die Eignung zu erstatten hat -, dass die Kommission festhielt, sie habe „den Beschluss gefasst, die Funktion des Leiters des Büros Organisation, Strategie und Dienstvollzug ... bei der Landespolizeidirektion X B zuzuerkennen(!)“.

Zum Inhalt des Gutachtens ist Folgendes zu sagen: Einleitend - unter I. - wurde festgehalten, welche Funktion zur Ausschreibung gelangte. Unter II. und III. wurde der gesamte Ausschreibungstext (mit den fachspezifischen und den persönlichen Anforderungen und den mit der Funktion verbundenen Tätigkeiten und Aufgabenbereichen) wiedergegeben, unter IV. wurden die „Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind“,

aufgelistet. Anschließend wurden die Mitglieder der Begutachtungskommission und ihre Funktionen in der Kommission genannt, daran anschließend die Bewerber und die Bewerberin um die Funktion. Dieser Teil des Gutachtens umfasste 6½ Seiten des insgesamt 9-seitigen Gutachtens. Unter V. wurde ausgeführt, weshalb die Kommission auf ein Hearing verzichtet habe (vgl. Seite 10). Punkt VI. enthielt einen Hinweis auf die angeschlossenen Laufbahndatenblätter. In Punkt VII. wurde festgehalten, dass die Eignungsprüfung (wie in § 9 AusG angeordnet) gemäß § 9 AusG erfolgt sei und anschließend das „Ergebnis“ der Eignungsprüfung dokumentiert. Das Ergebnis lautete- wie bereits ausgeführt (vgl. Seite 10/11) -, dass alle aufgrund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung sowie ihrer bisherigen Berufserfahrung in höchstem Ausmaß geeignet seien, wobei B der Vorzug zu geben sei. Dies sei „insbesondere mit der langjährigen Leitungserfahrung im operativen Bereich des Exekutivdienstes, die für diese Funktion ein besonderes Erfordernis darstelle“, begründet. Die Ausführungen zum Ergebnis des Prüfungsverfahrens umfassten ca. eine halbe Seite, die Begründung dafür bestand in einem Satz. Es erübrigt sich daher, auf fachlich fundierte Aussagen und auf Fakten gestützte Argumente in diesem Gutachten einzugehen.

In der Senatssitzung versuchte der Vertreter der LPD X die Entscheidung zu Gunsten von B einerseits mit dessen Tätigkeiten und Aktivitäten im Rahmen seiner langjährig ausgeübten Funktion (ca. 20 Jahre) als BP-Kommandant zu argumentieren. Andererseits antwortete der Vertreter der LPD X auf die Frage, ob nun die leitende Tätigkeit im Exekutivdienst ausschlaggebend gewesen sei, nein, B sei im Vergleich zu A (und auch zu den übrigen Bewerbern) „in verschiedenen Themenfeldern unterwegs“ gewesen, vor allem im Dienstvollzugsbereich, der ein wesentlicher Bereich der gegenständlichen Funktion sei. Nicht dargelegt wurde 1.) was genau unter diesem „Dienstvollzugsbereich“ zu verstehen ist (die Anforderungen in der Ausschreibung und der Katalog der zu verrichtenden Tätigkeiten waren ausgesprochen ausführlich gehalten, gaben aber kein klares Bild von den tatsächlich wesentlichen Inhalten der Funktion), 2.) inwiefern dieser Bereich so wesentlich für die Leitung des Büros „Organisation, Strategie und Dienstvollzug“ ist und 3.) wurde nicht dargelegt, inwiefern dieses eine, möglicherweise auf Seiten der Bewerberin bestehende Manko so gravierend wäre, dass man ihr - trotz Eignung in höchstem Ausmaß und anzuwendendem Frauenförderungsgebot - die Funktion nicht übertragen habe können. Wenn - wie der Vertreter der L

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)