jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2020/2/24 B-GBK I/245/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.02.2020

Norm

§4 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie 1.) durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Kommandantin/des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X FGP (Fremden- und Grenzpolizei) bei der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei bzw. dass das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG verletzt worden sei und 2.) dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit als K. benachteiligt worden sei (§ 37 (4) B-GlBG), folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.) Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Kommandantin/des Kommandanten der PI X FGP stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß 4 Z 5 B-GlBG dar, und es wurde auch nicht das Frauenförderungsgebot verletzt.

2.) Eine Benachteiligung von A aufgrund ihrer Tätigkeit als K. konnte ebenfalls nicht festgestellt werden.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, sie sei Kommandantin der Pl X (Arbeitsplatzwertigkeit E2a/5), seit ... sei sie K.. Die Pl X FGP sei bereits im Jahr ... als provisorische Dienststelle errichtet worden, und obwohl sie langjährige Kommandantin im Rayon sei, sei B als provisorischer Leiter zugeteilt worden. Weder ihr noch anderen Bediensteten habe der Dienstgeber die Möglichkeit geboten, die Dienststelle im Rahmen einer Zuteilung schon „im Vorfeld" zu leiten.

Aufgrund der InteressentInnensuche (I-Suche) vom ... habe sie sich um die Planstelle beworben, mit Wirksamkeit ... sei

B mit der Funktion (Bewertung E2a/7) betraut worden. Sie habe davon - „ungeachtet der Gerüchte und des kolportieren Vorhabens der LPD“ - durch eigene Wahrnehmungen bzw. aus der monatlich bereitgestellten „Amtlichen Verlautbarung“ erfahren, eine persönliche Information an sie über den Ausgang des Besetzungsverfahrens sei nicht erfolgt.

Aus ihrer Sicht liege eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts vor. Sie meine weiters, dass die LPD X das Frauenförderungsgebot nicht eingehalten und sie auch aufgrund ihrer Tätigkeit als K. benachteiligt habe.

Dem Antrag angeschlossen waren As Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, die I-Suche und die Information des BMI vom ... an die Landespolizeidirektionen über die Neuorganisation der grenz-und fremdenpolizeilichen Aufgabenbereiche.

Der Bewerbung und dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass sie Ende des Jahres ... in den Exekutivdienst eintrat, ab ... in der Pl ... als eingeteilte Beamtin Dienst versah, nach der Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... zur Pl ... als Sachbearbeiterin versetzt und mit ... zur Stellvertreterin des Pl-Kommandanten der Pl X ernannt wurde.

Von ... bis ... befand sie sich in Karenz nach dem Mutterschutzgesetz.

Aufgrund des Umstandes, dass der Kommandant der Pl X einer anderen Dienststelle zugeteilt wurde, habe A die Pl X ab ... - als einzige dienstführende Beamtin - geführt. Auch nachdem die Planstelle des Kommandanten neu besetzt worden sei, habe sie die Dienststelle weiterhin, „mit ganz wenigen temporären Ausnahmen, als Stellvertreterin“ geführt. Mit ... sei sie zur Kommandantin der Pl X bestellt worden.

Ab Öffnung der Grenzen im Jahr ... sei im Bereich der Pl X die „grenzbezogene Kriminalität“ angestiegen, und trotz Stabilisierung gelte die PI weiterhin als eine der belastetsten Dienststellen im .... Immer wieder werde ihr von vorgesetzten Dienststellen bestätigt, dass sie ihre Aufgabe als Kommandantin einwandfrei bewältige.

Aufgrund der örtlichen Lage der Pl X habe sie reichlich Erfahrung in der Abhandlung von grenzspezifischen Delikten und im Umgang mit dem benachbarten Ausland. Hinsichtlich Polizeikooperation verweise sie auf das von ihr absolvierte Seminar „Internationale polizeiliche Zusammenarbeit“. Das Aufgabengebiet des Kommandanten/der Kommandantin der PI-X FGP beinhalte einen Großteil jener Aufgaben, die sie in ihrer derzeitigen Funktion und seit vielen Jahren zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erfülle und vollziehe.

Darüber hinaus habe sie sich durch die freiwillige Teilnahme an folgenden Seminaren weitere Fähigkeiten angeeignet: „´Führung und Verantwortung leben im BMI“; „Fortbildungslehrgang Korruptionsbekämpfung und -prävention“; „Sicherheitspolizeigesetz - ausgewählte Probleme“;

„Praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“; „Sexuelle Gewalt gegen Kinder - Schwerpunkt Einvernahme“; „Führungskräfte Seminar System Dienststelle“; RFbL Kommandantenverfahren für Exekutivbedienstete in funktioneller mittlerer Führungsebene“.

Sie habe für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen auf die besonderen Bedürfnisse abgestimmten ...kurs organisiert, welcher in absehbarer Zeit starten werde.

Seit dem Jahr ... sei sie K. und seit ... Mentorin sowie Projektmitarbeiterin der „...-Gruppe ...“. Ebenfalls seit dem Jahr ... sei sie ausgebildete Explorationsleiterin der LPD X, und als solche habe sie bei der Aufnahme bzw. Zulassung unzähliger „PolizeiwerberInnen und BewerberInnen“ für den „E2a-Kurs“ mitgewirkt. Sie sei weiters Mitglied der Dienstprüfungskommission sowie Compliancebeauftragte der LPD X. Sie gehöre dem KKD des Bezirkes ... an und sei als Sexualdeliktsbearbeiterin tätig. Von ... bis ... sei sie Mitglied der Leistungsfeststellungskommission der LPD X gewesen.

Die Pl X FPG sei derzeit im Aufbau und „naturgemäß“ würden an dieser PI ständig junge Kolleginnen und Kollegen Dienst verrichten. Ihre derzeitige Dienststelle weise eine lagebedingte Fluktuationsrate auf und sei auch eine „Einschulungsdienststelle“. Während ihrer Zeit an der PI X seien der Dienststelle sehr viele junge Bedienstete zugewiesen bzw. zur Dienststelle versetzt worden, sie habe die Einschulung zur vollsten Zufriedenheit Aller durchgeführt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... folgende Stellungnahme:

„Am Samstag, den … wurde dem LPD-Stv … vom BMI aufgetragen, dass im Bereich der Grenzübertrittstellen in X umgehend verstärkte polizeiliche Maßnahmen zu setzen sind. Grund dafür war der zunehmende Migrationsdruck und damit einhergehend die Zunahme der Schlepperkriminalität. Für die Koordination dieser Maßnahmen vor Ort, die als temporäre Schwerpunktaktion (SPA) ausgelegt war … bedurfte es einer provisorischen Einsatzleitung. Es wurde seitens der LPD das BPK X mit der Suche nach interessierten Bediensteten für diese Leitungsfunktion und die damalige EGFA mit der Erstellung eines Einsatzbefehles beauftragt. Bereits am … teilte der Bezirkspolizeikommandant (BPK) … mit, dass er … (jetzt …) B und zwei weitere E2a-Bedienstete für diese Aufgabe gewinnen konnte. Dies war nur deshalb so kurzfristig möglich, da B bereits mehrfach bei dem BPK seinen Wunsch, im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich tätig sein zu wollen, geäußert hat. Zeitgleich wurde durch die EGFA der Einsatzbefehl verfasst, welcher am … … in Kraft trat und die Kontrollmaßnahmen regelte. Diese SPA war ursprünglich bis … … befristet. Als provisorischer Stützpunkt wurde der Polizeieinsatzcontainer in X … zur Verfügung gestellt. Auf Grund der … Notwendigkeit, die drei Grenzübertrittsstellen (…) permanent zu überwachen, war es erforderlich, diese SPA bis Ende … zu verlängern bzw. Maßnahmen über diesen Zeitraum hinaus zu planen …

Mit … wurde zur Sicherung der Ausgleichsmaßnahmen (AGM) … nächst der Staatsgrenze zur … ein dislozierter Standort des PKZ X (Polizeikooperationszentrum), eine provisorische Dienststelle mit der Bezeichnung „AGM X“, eingerichtet. Das bedeutet, dass innerhalb der Dienststelle PKZ X eine Spezialstruktur geschaffen wurde, die ausschließlich fremden- und grenzpolizeiliche Aufgaben zu erfüllen hatte. Das PKZ X hätte die Erfüllung dieser Aufgabenstellungen auf Grund ihrer eigenen Spezialisierung nicht leisten können. Die Entscheidung zur Umsetzung dieser Maßnahme erfolgte … sehr kurzfristig Mitte … durch das BMI, sodass abermals rasches Handeln angebracht war. Seitens der EGFA, in Zusammenarbeit mit dem BPK X, wurde Personal rekrutiert. Dazu gehörte wiederum B, der auch auf Grund seiner bisherigen Laufbahn, seines aktiv bekundeten Interesses, seines Engagements und seiner Kompetenzen im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich sowie der inzwischen gesammelten praktischen Erfahrung im Zusammenhang mit der zuvor beschriebenen verstärkten Polizeipräsenz, als Leiter dieser Spezialstruktur innerhalb des PKZ X die fremden- und grenzpolizeiliche Aufgaben zu erfüllen hatte, der LPD vorgeschlagen wurde. … A war nicht im Pool der zu dieser Dienststelle zuzuteilenden Personen bzw. hat sie sich nach derzeitiger Kenntnislage nicht darum bemüht, in diesen Kreis zu kommen und sie hat auch kein Interesse bekundet, eine leitende Funktion in dieser Spezialstruktur bzw. im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich anzustreben.

Zu diesem Zeitpunkt war jedenfalls nicht vorhersehbar oder bekannt, wie lange diese provisorische Dienstelle „AGM X“ bestehen wird … Dieser Herausforderung der Errichtung … und Führung einer Spezialeinheit innerhalb des PKZ X als provisorische temporäre Dienststelle … hat sich B … mit den weiteren dienstführenden Bediensteten gestellt, obwohl jedem der Beteiligten bewusst war, dass diese Mühen durch ein Ende dieses Projektes nicht honoriert werden. B hat bereits ab dem Jahr … mehrmals unter anderem beim BPK … sein Interesse für eine künftige Dienstverrichtung in einer AGM-Dienststelle, jetzt FGP-Dienststelle, deponiert. Dieser führte auch noch aus, dass es seitens des BPK keine Interessentensuche für die provisorische Dienststelle „AGM X“ gegeben hat, da sich das Team aus E2a und E2b auf Grund der evidenten Interessensbekundungen praktisch von selbst gebildet hat. Weitere Interessenten gab es nicht …

Auf Grund der beiden jeweils sehr kurzfristig durchzuführenden Aufträge des BMI, das war erstens die verstärkte polizeiliche Präsenz (SPA) sowie zweitens die Errichtung einer Spezialstruktur innerhalb des PKZ X, nämlich die provisorische Dienststelle „AGM X“, wurde … keine Interessenten/Interessentinnensuche (I-Suche) durchgeführt. Dies deshalb, da die Aufträge unverzüglich umzusetzen waren und für eine I-Suche in der Errichtungsphase kein Zeitfenster vorhanden war. Dazu wird erklärend ausgeführt, dass eine I-Suche einen Zeitraum von mehr als/mindestens zwei Wochen in Anspruch nimmt. Eine nachfolgende I-Suche nach der Errichtung der Spezialstruktur „AGM X“ erschien nicht zweckmäßig, da sich weder beim BPK … noch bei der EGFA- bzw. LPD-Leitung jemand mit dem Interesse, die Leitung dieser Spezialeinheit übernehmen zu wollen, gemeldet hat. Auch A hat von sich aus kein Interesse bekundet. Außerdem musste die LPD X damals auch davon ausgehen, dass diese temporäre Maßnahme genauso schnell wieder beendet wird, wie sie eingerichtet worden ist.

Die befristete Dienstzuteilung zur „AGM X“ und befristete Betrauung des B mit der Funktion des Kommandanten wurde seitens der LPD auf Antrag des BPK alle drei Monate erneuert. Die erstmalige Betrauung wurde Mitte …, rückwirkend mit …, verfügt. Dies deshalb, da … nicht mehr auszuschließen war, dass diese ursprünglich befristete Einrichtung möglicherweise eine längerfristige wird und obwohl ein Teil des PKZ X tatsächlich eine Art eigenständige Dienststelle war. Diese Beurteilung erfolgte in enger Absprache mit und Zustimmung durch das BMI. B befürwortete

diese Maßnahmen und stellte sich den sich ständig ändernden Herausforderungen, wie beispielsweise die regelmäßig wechselnden Zuteilungen aus anderen Bundesländern mit den damit verbundenen zusätzlichen Aufgaben der Einschulung, besonderen Kontrollmaßnahmen in dieser Zeit der Einschulung sowie der sozialen Betreuung der überwiegend in AGM-Aufgaben unerfahrenen Bediensteten sowie der Vermittlung von ortsspezifischen Besonderheiten … in vorbildlicher Art und Weise. In dieser Zeit, vom … bis …, hat sich A kein einziges Mal um eine Zuteilung zur Dienststelle „AGM X“, weder bei der Leitung des BPK noch bei der LPD, bemüht.

Angemerkt wird hier auch noch, dass sich nur B bei der Ausschreibung der Funktion des Kommandanten/der Kommandantin (E2a/7) der Pl …-FGP, neben dem tatsächlich auch inzwischen ernannten damaligen 1. Pl-Kdt Stellvertreter dieser Dienststelle, beworben hat. Diese Inspektion verfügt derzeit über mehr als 90 Bedienstete und stellt an die Führung noch größere Herausforderungen als die Pl X-FPG und Pl X. Um diese enorme Herausforderung hat sich A ebenfalls nicht bemüht.

Das BMI hat verschiedene Formen von Polizeiinspektionen (PI) für die Bewältigung der unterschiedlich gelagerten Aufgabengebiete vorgesehen. Die Pl X-FGP ist eine Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich … und ist, im Sinne des BMI-Erlasses vom … … mit dem Titel „Neuorganisation und Neubewertung im Bereich der EGFA und Trennung in EA und FGA“ im Punkt 1.1.5 „Dienststellenbeschreibung und Aufgabendarstellung“, für die schwerpunktmäßige Durchführung von

? gezieltem Streifen- und Überwachungsdienst

? ereignis- und anlassunabhängigen Kontrollen

? lagebedingten Kontrollen und

? entsprechenden Fahndungsmaßnahmen

im grenznahen Bereich sowie im Binnenland, insbesondere im Bereich der Transitrouten (…) zuständig.

Primär sind folgende Deliktsbereiche umfasst:

? Bekämpfung illegaler Migration

? Schlepperei

? Menschenhandel

? Verschiebung von KFZ

? Illegaler Handel mit und Transport von Suchtmittel, Waffen und Sprengstoffen

? Grenzüberschreitende Verbringung von Diebesgut

? Fälschungen und Verfälschungen von Dokumenten

sowie die aufgrund eines beabsichtigten oder bereits erfolgten Grenzübertritts vorgenommene Überprüfung der Einhaltung der Sicherheitspolizei, des Passwesens, der Fremdenpolizei sowie des Waffen-, Schieß- und Sprengmittelwesens (04 Beilage zgl. Beilage der Interessentensuche/Interessentinnensuche v. …).

Der für diese Organisationsänderung vom BMI angefertigte Entwurf der „OGO/GE-Entwurf LPD“ beinhaltet eine weitere Ausführung die lautet (05 Beilage zgl. Beilage der Interessentensuche/Interessentinnensuche v. …):

„Die PI-FGP sind Fachinspektionen, die illegale Migration und typische grenzüberschreitende Kriminalitätsformen im Rahmen der gesondert geregelten Ausgleichsmaßnahmen (AGM) nachhaltig durch konzentrierte Fahndungs- und Kontrolleinsätze bekämpfen, mit polizeilichen Kräften benachbarter Staaten in gemeinsamen Einsatzformen engmaschige, grenzüberschreitende Kontrollmaßnahmen sicherzustellen hat, die Rechtmäßigkeit des Aufenthaltes von Fremden sowie die Rechtmäßigkeit der Ausübung einer Beschäftigung mit den zur Verfügung stehenden gesetzlichen Befugnissen kontrollieren und die Bearbeitung von Asylbegehren im Rahmen der polizeilichen Aufgaben und Befugnisse im Sinne des Asylgesetzes sicherstellen. …“

Diese … Ausführungen wurden bei der bundesweiten Organisationsänderung von der früher gültigen OGO/GE analog für die FGA übernommen.

Die Ortschaft ... hat heute bundesweit eine Sonderstellung, da dort ... Polizeidienststellen mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen angesiedelt sind:

....

Diese ... Besonderheiten der Fachinspektion können nicht linear mit den Aufgaben einer Polizeiinspektion (PI) verglichen werden ... und dies war bei den Erfordernissen (Punkt 3. und 5.) der I-Suche und deshalb auch bei der Bewertung der Bewerber und Bewerberin ausschlaggebend.

Für die damals bevorstehende Errichtung der Dienststelle Pl X-FGP mit ... als Nachfolge der provisorischen Dienststelle AGM X wurde ... am ... ... eine Interessenten- bzw. Interessentinnensuche durchgeführt. Unter anderem war auch die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin (E2a/7) ausgeschrieben. Auf Seite 3 dieser Ausschreibung wurde explizit auf die ... arbeitsplatzspezifischen Aufgaben ..., die wiederum dezidiert in den Beilagen der Ausschreibung ausgeführt sind, verwiesen (01 Beilage). ...

Für diese Funktion haben sich 6 Bedienstete aus dem Bereich des BPK X beworben. Die ... Bewerbungsschreiben wurden ... dem BPK übermittelt und von ... wurde ein Quervergleich durchgeführt.

B führte bei seiner Bewerbung ... folgende ... Punkte ins Treffen (03 Beilage):

• Er führt bereits seit ... diese Dienststelle

• Seine Führungsqualitäten werden von den derzeit .. Bediensteten hoch geschätzt

• Er war in den Aufbau der Dienststelle unmittelbar involviert und konnte dadurch Routine in administrativen und organisatorischen Belangen erlangen

• Er stellte sich der Herausforderung der Führung eines neu gewonnenen Mitarbeiterstabes

• Er erreichte, dass die Bediensteten gerne ihren Dienst antreten ...

• Er hat mittlerweile große Erfahrung und Routine in der Führung von einer hohen Anzahl an Mitarbeitern ...

• Sein sicheres und freundliches Auftreten, sein Engagement, die hohe Belastbarkeit, die Entscheidungskompetenz, die Genauigkeit, seine Verlässlichkeit sowie seine Teamfähigkeit zählt er, unter anderem, zu seinen Stärken.

Untermauert wurde diese Selbsteinschätzung durch ... aufgelisteten Zahlen, Daten und Fakten. Die für die Dienstverrichtung auf einer Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich unabdingbar notwendigen ... Fachkenntnisse ... sowie die damit einhergehenden besonderen Rechtsmaterien zählt er zu seinem fundierten Wissen, das wiederum durch praktisches Handeln und Anwenden abgesichert ist.

Die Laufbahn von B war fast durchgehend von der Aufgabenerfüllung im Bereich des Grenzdienstes geprägt. Nach seiner Grundausbildung zum Exekutivbediensteten wurde er mit ... zum GAP (Grenzabschnittsposten) ... versetzt. Anschließend wurde er mit ... zum GÜP (Grenzüberwachungsposten) ... versetzt. Zu dieser Zeit war er auch für die Aufarbeitung von asyl- und fremdenrechtlichen Verfahren im Bereich der GBS (Grenzbezirksstelle) ... zuständig. Ab ... war er in der GREKO (Grenzkontrollstelle) ..., der größten ...dienststelle des ... mit rund ... Millionen Grenzübertritten jährlich, ... dienstführender Beamter (E2a) ...

Anschließend übte er die Funktion des 1. stellvertretenden Kommandanten der Pl ... fast ... Jahre aus. Durch die Dienststellenschließung der Pl ... wurde er von Amts wegen von seiner Funktion abberufen und als Sachbearbeiter der Pl ... zugewiesen. Diese ... für sehr viele Funktionsträger, äußerst belastende Maßnahme wurde von B sehr professionell bewältigt.

Durch sein Wirken in der Pl X-FGP hat er ein Team geschaffen, das ... von dienstlichem Erfolg, Geschlossenheit und Kameradschaftlichkeit geprägt ist. ...

Der BPK ... führte in seinem Qualifikationsvergleich aus, dass er die Selbsteinschätzung des B ... teilt. ... Die Beurteilung des BPK spricht von seinen ausgesprochen guten Fähigkeiten, junges Personal rasch zu selbstbewusstem, verantwortungsvollen Handeln zu führen. Seine ausgezeichneten Voraussetzungen, den Anforderungen gerecht zu werden, runden diese Selbst- und Fremdeinschätzung schlüssig ab. B wurde ... an die 1. Stelle gereiht.

A führte bei ihrer Bewerbung ... folgende ... Punkte ins Treffen (02 Beilage):

[Anmerkung: Diese Punkte werden nicht wiedergegeben, da sie bereits von A im Rahmen ihres Antrages dargelegten wurden; siehe Seite 2 und 3 des Gutachtens].

Der BPK ... führte in seinem Qualifikationsvergleich aus, dass A ... die Pl X äußerst erfolgreich leitet. Ebenso wird ihr dienststellenübergreifendes Engagement hervorgehoben. Beim abschließenden Vergleich wird von ihm A zusammen mit B an die 1. Stelle gereiht.

Die im ersten Augenblick divergierende Beurteilung des BPK ... bezieht sich auf die unterschiedlichen Kriterien, die auf Grund der Laufbahndaten der beiden Bewerber entstanden sind. So meint er, dass A gleichermaßen wie B auf Grund der bereits ausgeübten Kommandantentätigkeiten geeignet ist, eine Polizeidienststelle zu führen. Jedoch ist B auf Grund seiner zusätzlichen Spezialisierung auf dem Gebiet FGP und AGM jedenfalls höher qualifiziert ..., eine Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich zu führen. Da sich diese Differenzierung im Bewerbungsakt nicht wiederfindet, wurde für das gegenständliche Verfahren die schriftliche Klarstellung eingefordert und liegt bei (06 und 07 Beilage).

Frau A führt in ihrer Bewerbung an, dass ihre Dienststelle ... nach wie vor eine der belastetsten Dienststellen im X sei. Zu diesem Argument wird ausgeführt, dass es sich hier nur um eine subjektive Einschätzung der A handelt. Weiters kann sie auf Grund ihrer bisherigen Verwendung überhaupt nicht auf eine operative Erfahrung ... in einer Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich verweisen.

Auf Grund ... des Qualifikationsvergleiches des BPK wurde von der LPD X ... B als der ... geeignetste Kandidat nominiert. Dieser Nominierung liegen folgende Tatsachen zu Grunde ...:

B führte diese Dienststelle bereits äußerst erfolgreich. Er war und ist in den Dienstbetrieb dieser Fachinspektion ... bereits voll integriert, gestaltete und gestaltet aktiv die Prozesse und wurde und wird als Kommandant von seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen voll akzeptiert. Sein professionelles Handeln ..., sowohl im inneren Dienstbetrieb als auch besonders der Vollzug der speziellen Gesetzesnormen, ist durch sein fundiertes praxiserprobtes Wissen abgesichert. Dazu gehört unter anderem die Prüfung der Einreisevoraussetzungen an der Grenze und im grenznahen Bereich und beinhaltet typische Tätigkeiten wie beispielsweise die Festnahme nach Ausschreibungen, Vorführungen zu Vernehmungen, Einlieferungen in die Justizanstalt, Sicherstellungen nach der StPO, insbesondere Kraftfahrzeuge, Anzeigen nach dem FPG, Einhebungen von Sicherheitsleistungen, erkennungsdienstliche Behandlungen, Bekämpfung der Schlepperkriminalität, Aufgriffe nach Einbrüchen und Diebstählen sowie Erkennen von Dokumentenfälschungen. Eine Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich ... bedarf ... eines Leiters/einer Leiterin, der oder die von Anbeginn an keine fachspezifischen Defizite aufweisen sollte. Durch seine Laufbahn, die eine äußerst starke Prägung für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich aufweist, kann er auf eine fundierte Routine zurückgreifen. Auf eine derartige fachspezifische Routine kann A nicht verweisen, da die Pl X gegenüber der Pl X-FGP nur auf einen verschwindend geringen Anteil an fremden- und grenzspezifischen Amtshandlungen verweisen kann.

B verwies in seiner Bewerbung auf die Erfolge ... des PKZ X und nannte dabei folgende Zahlen für den Zeitraum von ... bis ...:
48 Festnahmen nach der Strafprozessordnung (StPO), über 100 Festnahmen nach dem Fremdenpolizeigesetz (FPG), mehr als 60 Amtshandlungen nach dem Suchtmittelgesetz (SMG) und dem Strafgesetzbuch (StGB) mit über 100 Sicherstellungen und weit mehr als 600 Aufenthaltsermittlungen und mehr als 7000 Delikte im straf- und verwaltungsrechtlichen Bereich. Dieses Zahlenmaterial entspricht den Tatsachen und wird von der LPD X durch den Vergleich von ausgewählten Amtshandlungen der Pl X-FGP (Personalstand: tatsächlich: zw. ...) mit der Pl X (Personalstand: tatsächlich: ...) im Zeitraum ... (Errichtung der Pl X-FGP) bis ..., ergänzt.

Anmerkung: Diese Ergänzung stellt sich wie folgt dar:

? Verwaltungsanzeigen: Pl X-FGP: 165; Pl X: keine

? Festnahmen FPG: Pl X-FGP: 114; Pl X: 33

? Organmandate FPG: Pl X-FGP: 297, Pl X: 1

? Identitätsfeststellungen FPG: Pl X-FGP: 151; Pl X: 8

...

Es liegt nicht in der Absicht der LPD X, die Leistungen der Pl X zu schmälern bzw. die Arbeitsleistung der Bediensteten

zu kritisieren. Hier in diesem Verfahren geht es jedoch darum, die fachliche und persönliche/soziale Qualifikation des B, die er bei der Erfüllung der Aufgabenstellungen in dieser Fachinspektion als Kommandant gelebt hat, im Vergleich zur Kommandantin der Pl X, Frau A, darzustellen. Diese fachliche Qualifikation ist jedenfalls durch die .... hohe Anzahl an fachspezifischen Amtshandlungen deutlich dokumentiert ...

Die persönliche und soziale Qualifikation, zu der auch die Führungskompetenz zählt, lässt sich ebenfalls nachvollziehbar belegen. Seit der Errichtung dieser Spezialeinheit innerhalb des PKZ X bis zur tatsächlichen Eröffnung der Pl X-FGP war dort ein tatsächlicher Personalstand von ... Personen beschäftigt. Dieser variierte anfänglich, pendelte sich im Jahr ... auf ...Personen ein und betrug im Jahr ... von ... bis ... Personen. Dieser Personalstand ... fügte sich aus zugeteilten Bediensteten der LPD X, sowie von den Landespolizeidirektionen ..., ... und ... sowie zugewiesenen Bediensteten nach der Grundausbildung für den Grenzdienst, zusammen. Vielen waren die Aufgaben im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich nicht geläufig bzw. mussten nach der Absolvierung der Grundausbildung gänzlich neu eingeschult werden.

Das Stammpersonal ... aus dem X war fast zur Gänze seit der Errichtung bzw. ab ... durchgehend dort tätig. Dies zeigt eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, da eine länger als 3-monatige Zuteilung der Zustimmung der Bediensteten bedarf. Weiters waren aus den angeführten Bundesländern insgesamt ... Bedienstete für jeweils 3 Monate dienstzugeteilt. Einige davon stimmten sogar einer Verlängerung ihrer Dienstzuteilung zu und versahen somit länger als gesetzlich notwendig ihren Dienst bei dieser doch sehr arbeitsintensiven Spezialeinheit, weit weg von der Heimat.

Zusätzlich leistete B volle Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Unterkünften und lieferte weiterführende Informationen für das außerdienstliche Leben der zugeteilten Bediensteten. Die regelmäßig wechselnden Personen erforderten auch, dass ... die abgelieferten Leistungen, besonders in der jeweiligen Einschulungszeit, mit viel höherer Aufmerksamkeit überprüft wurden. Diese Leistung, eine Personengruppe zu einer homogenen Einheit zu führen ... fand und findet bei der Leitung der LPD X höchste Anerkennung. ...

Damit hat B schon vor seiner Ernennung zum Kommandanten der Pl X-FGP bewiesen, dass er überragende Fähigkeiten und Qualifikationen besitzt eine Fachinspektion im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich zu führen.

Wäre nicht eine Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich (PI-FGP) zu besetzen gewesen, sondern eine Polizeiinspektion (PI), so wäre vermutlich A auf Grund ihrer längeren Diensterfahrung in einer Pl und in Erfüllung des Frauenförderungsplanes nominiert worden. Hier jedoch ... konnte A mit ihren Erfahrungen im Zusammenhang mit der Dienstverrichtung in einer Pl überhaupt nicht mit den Erfahrungen und der Routine in der Dienstverrichtung des B ... mithalten.

...

Deshalb werden die Vorwürfe von A, sie sei beim beruflichen Aufstieg

- auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert worden,
- die LPD X habe das Frauenförderungsgebot nicht eingehalten und
- ihr sind auf Grund ihrer Tätigkeit als K. Nachteile entstanden,

zur Gänze zurückgewiesen ... Der behauptete Nachteil im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als K. ist nicht einmal begründend ausgeführt und deshalb nicht nachvollziehbar.

Die Landespolizeidirektion X ... hat ... im Sinne des§ 4 Abs 3 BDG 1979 jenen Bewerber/jene Bewerberin zu wählen, von dem oder der auf Grund seiner bzw. ihrer persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er oder sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Im gegenständlichen Fall musste keine reine Prognose gestellt werden, sondern es konnte die Entscheidung auf bereits vollbrachte Leistungen des B gestützt werden. ...“

Der Stellungnahme waren die genannten Beilagen angeschlossen.

Am 6... fand zum Antrag von A eine Sitzung des Senates I (im Folgenden kurz Senat) der B-GBK statt.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie bereits seit ... eine Dienststelle leite, zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten, wie ihr immer wieder rückgemeldet werde. Dennoch sei sie im Zusammenhang mit der Errichtung der neuen Dienstelle nicht nach ihrem Interesse für die Leitung gefragt und ihre Bewerbung auch nicht berücksichtigt worden. Für sie sei

klar, dass man eine so hoch bewertete Planstelle nicht einer Frau geben habe wollen, sie meine nämlich, besser geeignet zu sein als B. X sei eine Ortschaft an der Grenze zur ..., Grenzkontrollen gebe es keine mehr. Nach der Öffnung der Grenzen sei die Grenzkriminalität förmlich explodiert, und nachdem ihre Dienststelle, die PI X, die einzige im Ort gewesen sei, habe sie als deren Leiterin jahrelang Grenzangelegenheiten wahrgenommen. Sie habe mit ihren Mitarbeitern all die Angelegenheiten, die ab ... für die Fachinspektion geplant worden seien, bereits bearbeitet, und zwar mit viel weniger Personal als jetzt vorgesehen sei.

Zum Vorhalt der LPD, nämlich sie hätte sich im Gegensatz zum Kollegen B nie für den Aufbau der PI X FGP interessiert, führte A aus, sie hätte gar keine Möglichkeit gehabt, sich dafür zu interessieren, denn die Dienststelle sei in einer „Nacht- und Nebenaktion" installiert worden und man habe sie nicht gefragt, ob sie sie aufbauen wolle.

Der Vertreter der LPD X, ..., replizierte, es sei nicht richtig, dass die PI X AGM wahrzunehmen gehabt habe. Es habe in X bis ... eine eigene Dienststelle für Grenzkontrollen gegeben. Per Erlass sei geregelt worden, welche Dienststellen im X AGM wahrzunehmen haben, und das seien die PI ... und die Autobahnpolizeiinspektion (API) ... gewesen, die PI X habe nicht dazugehört. Richtig sei, dass die PI X aufgrund der örtlichen Gegebenheiten und der Kriminalität im Grenzbereich einen Grenzbezug habe. Der kriminalpolizeiliche Schriftverkehr mit ... sei vom Polizeikooperationszentrum (PKZ) abgewickelt worden, und die LPD habe sich entschlossen, in dieser Dienststelle, im Gebäude der früheren Dienststelle für den Autobahngrenzübergang, das Personal für die AGM anzusiedeln, weil es hier möglich gewesen sei, relativ rasch eine Infrastruktur aufzubauen. Hätte man eine Dienststelle im Ort X errichtet, wäre man zu weit weg von der Grenze gewesen.
Zum Vorbringen von A, nämlich sie hätte von der Errichtung einer neuen Dienststelle in X nichts gewusst, führte der Dienstgebervertreter aus, es sei nicht vorstellbar, dass A von der Entwicklung nichts mitbekommen habe, denn sie habe an den Besprechungen im BPK teilgenommen.

Der Dienstgebervertreter wiederholte im Folgenden zusammengefasst die Ausführungen aus der schriftlichen Stellungnahme der LPD über die Einrichtung der neuen Dienststelle in X und zum beruflichen Werdegang und zu den Qualifikationen von B.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... merkte an, dass A im Jahr ... die Leitung der PI X erst übertragen bekommen habe, als der Leiter der PI eine andere Planstelle bekommen habe. Es sei damals (Anmerkung: .../...) auch ein Verfahren vor der B-GBK geführt und eine Diskriminierung von A nach dem B-GlBG festgestellt worden. Es sei also nicht so, dass Kollegin A „einfach so durchgezogen" sei. Als es jetzt wieder um die Vergabe einer höherwertigen Planstelle gegangen sei, habe A wieder gegenüber einem Kollegen das Nachsehen gehabt. Hinzuweisen sei im Zusammenhang mit den angeblichen Erfahrungen des Kollegen B im AGM-Bereich darauf, dass B nur bis ... auf einer Dienststelle mit Grenzbezug (GREKO ...) gewesen sei, dann sei er Stellvertreter des Kommandanten der PI ... geworden, und diese PI sei keine AGM-Dienststelle gewesen. Aber gerade ab ... habe sich im Bereich Grenzangelegenheiten und Grenzdelikte viel geändert, vor allem auch rechtlich. In der Zeit, in der Kollege B Sachbearbeiter in der PI ... gewesen sei (nach Schließung der PI ... ab Mitte ...), habe A schon eine Dienststelle (die PI X) geführt.

Der Anmerkung des Senates, nämlich dass die Anforderungen an einen PI-Kommandanten/ eine PI-Kommandantin doch andere seien als an die Leiterin/den Leiter einer Fachinspektion stimmte die GBB zu, und sie fügte hinzu, dass man mit B einen Bediensteten ohne Führungserfahrung bzw. lediglich mit Führungserfahrung als Stellvertreter zum Leiter einer relativ großen Dienstelle gemacht habe. Man habe die FGP X organisatorisch dem PKZ zugeordnet, das sich in der ... befinde. Man hätte - und das wäre wohl sinnvoller gewesen - die FGP der PI in X zuordnen können, weil beide Dienststellen operativ tätig seien. Das PKZ sei überhaupt nicht operativ tätig. Wenn man so vorgegangen wäre, hätte A die Erfahrungen erwerben können, die man jetzt B zugutehalte. Als man ihn im Jahr ... provisorisch eingesetzt habe, habe er höchstwahrscheinlich nicht mehr Ahnung von fremden- und grenzpolizeilichen Angelegenheiten gehabt als A.

Zur Beurteilung der Bewerbungen durch den BPK führte die GBB aus, der BPK habe in seiner Beurteilung von A geschrieben, dass sie und B gleichrangig an erster Stelle gereiht seien. In der Stellungnahme für B habe er allerdings geschrieben, dieser sei der bevorzugte Kandidat und an erster Stelle zu reihen. Dies sei bei der LPD zunächst nicht aufgefallen, erst als die LPD vom Antrag von A an die B-GBK in Kenntnis gesetzt worden sei, habe man beim BPK nachgefragt, wie seine beiden Stellungnahmen zu verstehen seien. Zum Zeitpunkt der Besetzung habe die gleiche Reihung der Bewerberin und des Bewerbers nicht interessiert, weil - so sei kolportiert worden - klar gewesen sei, dass B die Stelle bekommen werde.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass B sehr wohl Führungserfahrung gehabt habe, er sei jahrelang stellvertretender PI-Kommandant gewesen. Ab … habe er dann bewiesen, dass er ein komplett neues Team aufstellen könne. Die Anordnung, die Sondereinheit zu installieren, habe in zwei Tagen umgesetzt werden müssen, da sei keine Zeit für eine I-Suche gewesen. Von B habe man gewusst, dass er sich für den Grenzdienst interessiere, wobei auch andere Bedienstete Interesse gehabt hätten. Sowohl B als auch A seien sehr gute Führungskräfte, und es wäre nicht sinnvoll gewesen, sie auszutauschen. Der BPK habe nichts Negatives über Kollegin A schreiben wollen, das sei klar, er habe aber in seiner ersten Stellungnahme geschrieben, dass sein bevorzugter Kandidat Kollege B sei, eben aus dem Aspekt des Grenzdienstes heraus. Nachdem der BPK in der Beurteilung von Kollegin A von gleicher Eignung gesprochen habe, habe ihn die LPD nach Erhalt ihres Antrages an die B-GBK ersucht darzulegen, wie diese beiden Stellungnahmen zu verstehen seien. Per Mail vom … habe der BPK dann seine Präferenz für B klargelegt. Diese Mail sei eindeutig.

Die GBB wies darauf hin, dass diese angebliche Klarstellung nach der Besetzung erfolgt sei.

Der Dienstgebervertreter bestätigte dies und ergänzte, mit der Mail sei schriftlich festgehalten worden, was bereits im Auswahlverfahren kommuniziert worden sei.

Die Antragstellerin bemerkte, sie glaube nicht, dass sie gut bewertet worden sei, weil man ihr nicht weh tun habe wollen, denn sie leiste wirklich gute Arbeit. Der Dienstgebervertreter sagte, das sei unbestritten, die zu besetzende Planstelle habe aber einen anderen Fokus.

A führte weiter aus, dass ab dem Wegfall der Grenzkontrollen Ausgleichsmaßnahmen zu setzen gewesen seien. Fahrzeug- und Passkontrollen seien nun nicht mehr lückenlos, sondern lediglich temporär vorzunehmen gewesen. Es sei sehr viel Auslandskriminalität angefallen. Man habe damals bei jedem Akt elektronisch den Vermerk „AGM“ setzen müssen. Sie habe mit diesen Angelegenheiten rund um die Uhr zu tun gehabt. Zu betonen sei auch, dass sie als PI-Kommandantin weit mehr Normen zu berücksichtigen habe als die Bediensteten für AGM. Sie meine, dass sie, wenn sie eine PI wie die PI X leiten könne, auch eine FG-PI führen könne. B habe mit dem Kommandanten der PI … einen Vorgesetzten gehabt, der ein „Soloplayer“ gewesen sei, sie habe ihn gut gekannt. Er habe fast nichts aus der Hand gegeben und sei sehr selten im Krankenstand gewesen. Die PI … habe auch ganz wenig an AGM wahrzunehmen gehabt, denn die Grenze in … sei immer bestehen geblieben.

In der Folge entspann sich eine Diskussion über den Unterschied zwischen den PI … und X. Die GBB hielt fest, dass die „PI-AGM“ … im Gegensatz zur PI-AGM X nie aufgelöst worden sei. Die „PI-AGM“ … habe daher immer die AGM der umliegenden PI (die keine AGM (mehr) gehabt haben) wahrgenommen.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass im Jahr … eine neue Struktur für die AGM-Dienststellen geschaffen worden sei. Im Zuge dessen sei die Grenzkontrollstelle in X aufgelöst worden und die gesamten AGM-Aufgaben seien zur PI … AGM gewandert und zur API …. B habe auf seiner kleinen PI in … denselben „Grundauftrag“ gehabt wie jetzt Kollegin A in der PI X. Er sei aber auf Grund der räumlichen Nähe von … zur Grenze ungleich mehr mit Grenzaufgaben befasst gewesen. In … spiele sich einfach viel mehr ab als in X.

Auf die Frage, ob es nicht – wie von der GBB vorhin ausgeführt - möglich gewesen wäre, die neuen FGP-Aufgaben der PI X zu übertragen, antwortete der Dienstgebervertreter, von B sei bekannt gewesen, dass er sich in diesen Bereich einbringen wolle, und da sei dann auch noch die räumliche Nähe zum PKZ gewesen.

Die GBB führte noch aus, dass zwar richtig sei, dass die temporäre Schwerpunktaktion Anfang … kurzfristig gestartet worden sei, die Einrichtung der provisorischen Dienststelle sei aber erst mit … erfolgt. Man hätte also schon prüfen können, ob nicht noch jemand Interesse habe.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe von dieser Schwerpunktaktion nichts gewusst und andere Bedienstete im Umkreis auch nicht. Als sie davon erfahren habe, sei B schon zugeteilt gewesen.

Auf die Frage, weshalb sie glaube, dass ihr die Tätigkeit als K. bei der Bewerbung geschadet habe, antwortete A, sie habe den Eindruck, das spüre man ja, dass die K.en nicht sehr gern gesehen seien. Sie sei zwar schon K. gewesen, als sie sich um die Leitung der PI X beworben habe, aber damals sei G. noch nicht so ein Thema gewesen wie heute.

Der Dienstgebervertreter führte abschließend aus, dass B zum Zug gekommen sei, weil er der fachlich Kompetenteste sei. Es wäre auch ein männlicher Bediensteter in der Position von A nicht zum Zug gekommen. Die Ausübung der Tätigkeit als K. sei für die Personalentscheidung irrelevant gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

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

Die Antragstellerin stützt ihre Beschwerde im Wesentlichen darauf, dass sie bereits seit dem Jahr … Erfahrung in der Leitung einer PI hat. Sie war stellvertretende Kommandantin der PI X, leitete die Dienststelle ab … als eingeteilte Beamtin und wurde im … zur Kommandantin der PI ernannt. Seit …, dem Jahr der „…", sei die Pl X wegen ihrer Nähe … und der „grenzbezogenen Kriminalität" eine der belastetsten Dienststellen im …, und die damit verbundenen Aufgaben bewältige sie einwandfrei, was auch von Seiten der Vorgesetzten bestätigt werde. Dennoch habe man ihr im Jahr … nicht die Möglichkeit gegeben, durch die provisorische Leitung der Dienststelle im Rahmen einer Zuteilung die vorhandenen Qualifikationen unter Beweis zu stellen und zu vertiefen. B sei diese Möglichkeit gegeben worden, und bei der definitiven Besetzung der Funktion sei er auch zum Zug gekommen.

Die mit der Leitung einer PI-FGP verbundenen Aufgaben sind gemäß dem BMI-Erlass vom … „Neuorganisation und Neubewertung im Bereich der EGFA und Trennung in EA und FGA", „Dienststellenbeschreibung und Aufgabendarstellung", die schwerpunktmäßige Durchführung von gezieltem Streifen- und Überwachungsdienst sowie ereignis- und anlassunabhängige lagebedingte Kontrollen und Fahndungsmaßnahmen. Der Deliktsbereich umfasst illegale Migration, Schlepperei, Menschenhandel, Verschiebung von KFZ, illegalen Handel mit Suchtmitteln und Waffen, Dokumentenfälschung u.Ä.

Die LPD X argumentierte, dass B Anfang … innerhalb von 3 Tagen für die provisorische Einsatzleitung im Bereich der Grenzübertrittstellen in X eingesetzt werde habe können, weil er bereits mehrfach beim BPK … deponiert habe, im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich tätig sein zu wollen. Anfang …, bei der Einrichtung der provisorischen Dienststelle „AGM X", habe man B „auf Grund seiner bisherigen Laufbahn und seiner Kompetenzen im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich sowie der inzwischen gesammelten praktischen Erfahrung als Leiter der SPA" mit der Leitung dieser Dienststelle betraut. A habe kein Interesse an einer leitenden Funktion in dieser Spezialstruktur bzw. im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich bekundet. I-Suchen seien nicht durchgeführt worden, weil die Aufträge des BMI zur Errichtung dieser Dienststellen unverzüglich umzusetzen gewesen seien, und für eine I-Suche in der Errichtungsphase keine Zeit gewesen sei.

Die Argumentation für die Ernennung von B zum Leiter der PI X FGP war (wieder), dass seine Laufbahn „fast durchgehend von der Aufgabenerfüllung im Bereich des Grenzdienstes geprägt" gewesen sei. Er habe Dienst versehen am Grenzabschnittsposten … (…), am Grenzüberwachungsposten … (von …bis …), an der Grenzkontrollstelle … (…/…), und er sei beinahe … Jahre 1. stellvertretender Kommandanten an der Pl … gewesen. Durch seine Laufbahn, „die eine äußerst starke Prägung für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich" aufweise, könne er auf eine „fundierte Routine" zurückgreifen, während A eine derartige fachspezifische Routine nicht habe, da die Pl X gegenüber der Pl X-FGP nur einen verschwindend geringen Anteil an fremden- und grenzspezifischen Amtshandlungen vorzunehmen habe.

A sei aufgrund ihrer Kommandantentätigkeiten ebenfalls geeignet, eine Polizeidienststelle zu führen, jedoch sei B

aufgrund seiner zusätzlichen Spezialisierung auf dem Gebiet FGP und AGM für die Leitung einer PI-FGP höher qualifiziert. Die Besonderheiten der Fachinspektion könnten nicht „linear“ mit den Aufgaben einer PI verglichen werden, A habe keine operative Erfahrung in einer Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich. Wäre nicht eine PI-FGP zu besetzen gewesen, sondern eine PI, wäre vermutlich A aufgrund ihrer längeren Diensterfahrung in einer PI und in Erfüllung des Frauenförderungsplanes zum Zug gekommen.

Der Senat hält zum Vorbringen der LPD Folgendes fest:

Bs Erfahrungen im „Grenzdienst“ bis zur Zuweisung der AGM-Aufgaben im Jahr … sind als Qualifikationsnachweis für die Leitung der PI X FGP wenig geeignet, da im Allgemeinen mit Erfahrungen aus bereits mehr als 12 Jahre zurückliegenden Tätigkeiten (zum Zeitpunkt der ersten „Betrauung“ von B) kaum aktuell geforderte Qualifikationen belegt werden können. Bs Tätigkeit am Grenzüberwachungsposten …, an welchem er laut der Stellungnahme der LPD X „auch für die Aufarbeitung von asyl- und fremdenrechtlichen Verfahren im Bereich der Grenzbezirksstelle … zuständig“ war, endete mit …. Sachbearbeiter an der Grenzkontrollstelle … (der größten …dienststelle des …, wie angemerkt wurde) war B von … bis …, also lediglich etwas mehr als ein Jahr.

Aus der Funktion des stellvertretenden Kommandanten der PI … ergibt sich nach Ansicht des Senates kein Plus im Vergleich zu A, denn diese war ab … stellvertretende Kommandantin der PI X, ab … leitete sie die PI aufgrund der Abwesenheit des Kommandanten - wie der Stellungnahme des BPK … zu den „Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ der Bewerberin zu entnehmen ist - als eingeteilte Beamtin, und mit … wurde sie zur Kommandantin der PI X ernannt. In Anbetracht des Umstandes, dass im Jahr … für die durchzuführenden AGM die Dienststellen PI … AGM und API … eingerichteten wurden, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass B als stellvertretender Kommandant der PI … auf Grund der örtlichen Nähe von … zur Grenze „ungleich mehr mit Grenzaufgaben befasst“ gewesen sein soll als A als Kommandantin der PI X, denn diese Dienststelle hat - wie der Dienstgebervertreter in der Senatssitzung sagte - aufgrund der örtlichen Gegebenheiten und der Kriminalität im Grenzbereich einen „Grenzbezug“ (vgl. Seite 11/12).

Was die Fähigkeit zur Leitung einer Polizeidienststelle anbelangt, sieht der Senat jedenfalls bis zu dem Zeitpunkt, als B die Möglichkeit bekam, die neu einzurichtende Dienststelle aufzubauen, eindeutig auf Seiten von A ein Plus. Der BPK attestierte ihr in seiner Stellungnahme zur Bewerbung, dass „Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten für die Leitung einer Dienststelle wie der PI X mehr als nur ausreichend vorhanden“ seien. Die PI X bezeichnete der BPK als „äußerst arbeitsintensiv und anspruchsvoll“, und dennoch gelinge es A „ausgesprochen gut“, ihre „Mitarbeiter“ anzuleiten.

Nachvollziehbar darlegen konnte die LPD X allerdings, dass B aufgrund seiner Tätigkeit und seiner Aktivitäten im Zuge der Installierung der neuen Dienststelle als einer Fachinspektion für den fremden- und grenzpolizeilichen Bereich über die höhere Qualifikation für deren Leitung verfügt. B war ab … bis zur Bewerbung um die Funktion im … eineinhalb Jahre ausschließlich mit der Installierung und der Schaffung der sachlichen und personellen Voraussetzungen zur Konsolidierung der Dienststelle beschäftigt, und er war vor allem auch bereits mit den fachspezifischen Aufgaben und Amtshandlungen befasst (zu diesen siehe Seite 9).

Ob A vom Vorhaben der Errichtung einer AGM-Dienststelle nichts wusste oder nicht wissen konnte, kann der Senat nicht verifizieren. Im … war A jedenfalls Kommandantin der PI X, und aus dem gesamten Vorbringen über Polizeidienststellen im Grenzbereich (…) ist zu schließen, dass die Leitung einer solchen Dienststelle viel Einsatz verlangt. B war Sachbearbeiter der PI …, und dem BPK von … war Bs Interesse an einer Tätigkeit im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich bekannt. Wenn die Behörde in der Situation einer neu zu errichtenden Dienststelle an B herantrat, um die entsprechenden angeordneten Maßnahmen rasch umzusetzen, kann der Senat dahinter kein geschlechtsspezifisches Motiv erkennen, zumal offenbar auch nicht anderen männlichen Bediensteten die Mitwirkung an der Errichtung der neuen Dienststelle angeboten wurde. Darüber, ob es sinnvoller gewesen wäre, die neue Dienststelle organisatorisch der PI X zuzuordnen und damit A die Chance für eine neue Leitungsfunktion zu geben, gingen die Meinungen der GBB und dem Dienstgebervertreter auseinander. Für den Senat ergibt sich jedenfalls auch aus diesem Zusammenhang heraus nicht der Verdacht einer geschlechtsspezifisch motivierten Vorgehensweise.

Aus den genannte Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Ernennung von B zum Kommandanten der PI X FGP keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A darstellt. Auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes oder eine Benachteiligung aufgrund der Tätigkeit von A als K. konnte nicht festgestellt werden.

Wien, Februar 2020

Zuletzt aktualisiert am

28.02.2020

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at