

# Gbk 2024/6/13 B-GBK I/320/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.06.2024

## Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

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

## Diskriminierungsgrund

Geschlecht

## Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

## Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X in X auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 und § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) römisch zehn in römisch zehn auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5 und Paragraph 13, (1) Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten der PI X in X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG iVm § 5 Z 1 lit. c B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten der PI römisch zehn in römisch zehn stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG in Verbindung mit Paragraph 5, Ziffer eins, Litera c, B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß Paragraph 13, (1) Ziffer 5, B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

#### Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte aus, er habe sich um die Planstelle des 2. stv. Kommandanten der PI X in Y beworben, die Stelle sei mit einem um ... Jahre jüngeren Mitbewerber besetzt worden. Er habe den Verdacht, dass er aufgrund seines Alters und seiner zwecks Kinderbetreuung reduzierten Wochendienstzeit übergangen worden sei. Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte aus, er habe sich um die Planstelle des 2. stv. Kommandanten der PI römisch zehn in Y beworben, die Stelle sei mit einem um ... Jahre jüngeren Mitbewerber besetzt worden. Er habe den Verdacht, dass er aufgrund seines Alters und seiner zwecks Kinderbetreuung reduzierten Wochendienstzeit übergangen worden sei.

Er versehe seit seiner Ernennung in die Verwendungsgruppe (VwGr) E2a im ... Dienst an der PI X, zuerst als Sachbearbeiter, dann als qualifizierter Sachbearbeiter und seit ... als 3. Stellvertreter des PI-Kdt. Aufgrund der Pensionierung zweier PI-Kdt. sei er bereits für ... Monate 1. Stellvertreter des PI-Kdt. gewesen, und die angestrebte Funktion des 2. stv. PI-Kdt. habe er für ... Monate ausgeübt. Er sei daher mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion vertraut, was sich schon daran zeige, dass er von ... bis ... durchgehend den Dienstplan erstellt habe. Er versehe seit seiner Ernennung in die Verwendungsgruppe (VwGr) E2a im ... Dienst an der PI römisch zehn, zuerst als Sachbearbeiter, dann als qualifizierter Sachbearbeiter und seit ... als 3. Stellvertreter des PI-Kdt. Aufgrund der Pensionierung zweier PI-Kdt. sei er bereits für ... Monate 1. Stellvertreter des PI-Kdt. gewesen, und die angestrebte Funktion des 2. stv. PI-Kdt. habe er für ... Monate ausgeübt. Er sei daher mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion vertraut, was sich schon daran zeige, dass er von ... bis ... durchgehend den Dienstplan erstellt habe.

Der zum Zug gekommene Bewerber habe – laut dessen Angaben gegenüber dem Antragsteller – unmittelbar nach Abschluss des GAL für die VwGr. E2a für ... Jahre Dienst in der Landesleitzentrale (LLZ) versehen, seit Jahresbeginn ... sei er Sachbearbeiter oder qualifizierter Sachbearbeiter in einer PI gewesen. Erfahrungen in der Leitung einer PI habe er nicht gehabt.

Er (der Antragsteller) habe die „PI-Kdt.-Schulung“ absolviert und das Seminar „Richtlinien für das Einschreiten in besonderen Lagen“ sowie das „ePEP-Seminar“ besucht. Darüber hinaus habe er sich im Rahmen von Schulungen zu den Themen Ethik, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz usw. weitergebildet.

Es sei kolportiert worden, dass er vom Stadtpolizeikommandanten (SPKdt.) negativ beurteilt worden sei. Sollte dies den Tatsachen entsprechen, gebe er an, dass er seinen Dienst bisher unbeanstandet versehen habe. Er (der Antragsteller) habe die „PI-Kdt.-Schulung“ absolviert und das Seminar „Richtlinien für das Einschreiten in besonderen Lagen“ sowie das „ePEP-Seminar“ besucht. Darüber hinaus habe er sich im Rahmen von Schulungen zu den Themen Ethik, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz usw. weitergebildet. Es sei kolportiert worden, dass er vom Stadtpolizeikommandanten (SPKdt.) negativ beurteilt worden sei. Sollte dies den Tatsachen entsprechen, gebe er an, dass er seinen Dienst bisher unbeanstandet versehen habe.

Seitens des neuen Kdt. der PI X (in der Funktion seit ...) sei lediglich die Herabsetzung seiner Wochenarbeitszeit auf ... Stunden/Woche und der damit einhergehende Wegfall der Nachtdienste kritisiert worden. Seitens des SPKdt. sei seine mangelnde Außendienst-Präsenz bekrittelt worden, was nicht nachvollziehbar sei, denn für ein Mitglied des PI-Kommandos habe er (lt. PAD-Programm) überdurchschnittlich viele Anzeigen verfasst. Zu erwähnen sei, dass er im Zuge eines Hearings für einen anderen Arbeitsplatz gefragt worden sei, wann er gedenke, wieder auf Vollzeit incl. Journaldienste aufzustocken.

Zusammenfassend halte er fest: Er sei um ... Jahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber, ... Jahre länger Polizist, ... Jahre länger dienstführender Beamter. Aktuell versehe er Dienst in einem PI-Kommando und habe einschlägige Kenntnisse betreffend den Dienst in einem Stadtpolizeikommando (SPK) und in einem PI-Kommando, bis hin zur Dienstplanung; diese Erfahrungen bzw. Kenntnisse habe sein Mitbewerber nicht. Der SPKdt., der die Reihung der Kandidaten vorgenommen habe, habe bei einer Besprechung mit den PI-Kdten vom erfolgreichen Mitbewerber als „jungen, engagierten Kollegen, der noch lernen“ könne gesprochen, woraus zu schließen sei, dass er (der Antragsteller) aufgrund des höheren Lebensalters schlechter beurteilt worden sei. Zusätzlich sei ihm mündlich auch noch die Herabsetzung der Wochendienstzeit seit ... angekreidet worden, die zur Betreuung seiner ... Tochter erfolgt sei. Davor,

seit ..., sei er von Journaldiensten befreit gewesen. Hinsichtlich der zu leistenden Dienstzeit bestehe aber kein Unterschied. Obwohl er auch während der Journalstundenbefreiung ohne Beanstandung die angestrebte Funktion (2. PI-Kdt.) ausgeübt habe, sei er offen gefragt worden, wann er wieder Journaldienste leisten werde. Da der Schichtdienst sehr kräfteraubend sei, würde die Betreuung eines Kindes bei Vollbeschäftigung leiden. Wenn auch die Herabsetzung der Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung in die Eignungsprüfung eingeflossen sei, sei er nicht nur aufgrund seines Alters, sondern auch aufgrund des Familienstandes benachteiligt worden. Seitens des neuen Kdt. der PI römisch zehn (in der Funktion seit ...) sei lediglich die Herabsetzung seiner Wochenarbeitszeit auf ... Stunden/Woche und der damit einhergehende Wegfall der Nachtdienste kritisiert worden. Seitens des SPKdt. sei seine mangelnde Außendienst-Präsenz bekrittelt worden, was nicht nachvollziehbar sei, denn für ein Mitglied des PI-Kommandos habe er (lt. PAD-Programm) überdurchschnittlich viele Anzeigen verfasst. Zu erwähnen sei, dass er im Zuge eines Hearings für einen anderen Arbeitsplatz gefragt worden sei, wann er gedenke, wieder auf Vollzeit incl. Journaldienste aufzustocken. , Zusammenfassend halte er fest: Er sei um ... Jahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber, ... Jahre länger Polizist, ... Jahre länger dienstführender Beamter. Aktuell versee er Dienst in einem PI-Kommando und habe einschlägige Kenntnisse betreffend den Dienst in einem Stadtpolizeikommando (SPK) und in einem PI-Kommando, bis hin zur Dienstplanung; diese Erfahrungen bzw. Kenntnisse habe sein Mitbewerber nicht. Der SPKdt., der die Reihung der Kandidaten vorgenommen habe, habe bei einer Besprechung mit den PI-Kdten vom erfolgreichen Mitbewerber als „jungen, engagierten Kollegen, der noch lernen“ könne gesprochen, woraus zu schließen sei, dass er (der Antragsteller) aufgrund des höheren Lebensalters schlechter beurteilt worden sei. Zusätzlich sei ihm mündlich auch noch die Herabsetzung der Wochendienstzeit seit ... angekündigt worden, die zur Betreuung seiner ... Tochter erfolgt sei. Davor, seit ..., sei er von Journaldiensten befreit gewesen. Hinsichtlich der zu leistenden Dienstzeit bestehe aber kein Unterschied. Obwohl er auch während der Journalstundenbefreiung ohne Beanstandung die angestrebte Funktion (2. PI-Kdt.) ausgeübt habe, sei er offen gefragt worden, wann er wieder Journaldienste leisten werde. Da der Schichtdienst sehr kräfteraubend sei, würde die Betreuung eines Kindes bei Vollbeschäftigung leiden. Wenn auch die Herabsetzung der Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung in die Eignungsprüfung eingeflossen sei, sei er nicht nur aufgrund seines Alters, sondern auch aufgrund des Familienstandes benachteiligt worden.

As Antrag war seine Bewerbung für die gegenständliche Funktion inkl. Laufbahndatenblatt angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD Z mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der mitgeteilt wurde, dass sich um die gegenständliche Funktion zwei Personen beworben hätten, nämlich der Antragsteller und B. Der „ausführliche“ Besetzungsvorschlag des zuständigen SPKdt. „in Zusammenschau mit den zusätzlich eingeholten Dienstbeschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten“ habe die Grundlage für die letztlich getroffene Personalentscheidung gebildet. Das Lebensalter oder eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit habe keine Rolle gespielt.

Diesem Schreiben waren folgende Unterlagen angeschlossen:

InteressentInnen-Suche (I-Suche) und die Arbeitsplatzbeschreibung; Stellungnahme des Kdt. der PI X vom ... zum Bewerber A, bezeichnet als „Aktenvermerk“; Stellungnahme des Kdt. der PI W vom ... zum Bewerber B; Besetzungsvorschlag des SPKdt. von ... vom ... an die LPD Z; Bewerbungen der beiden Bewerber inkl. Laufbahndatenblätter. InteressentInnen-Suche (I-Suche) und die Arbeitsplatzbeschreibung; Stellungnahme des Kdt. der PI römisch zehn vom ... zum Bewerber A, bezeichnet als „Aktenvermerk“; Stellungnahme des Kdt. der PI W vom ... zum Bewerber B; Besetzungsvorschlag des SPKdt. von ... vom ... an die LPD Z; Bewerbungen der beiden Bewerber inkl. Laufbahndatenblätter.

Laut der I-Suche hatten die Bewerber und Bewerberinnen die allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse für die VwGr. E2a zu erfüllen sowie die entsprechenden Aus- und Fortbildungen vorzuweisen.

Als mit dem Arbeitsplatz verbundene Aufgaben waren genannt:

Unterstützung des PI-Kdt.; Führung des Dienstbetriebes; Dienstplanung und Einteilung; Personalangelegenheiten; Koordination aller Aufgaben; Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter:innen der Dienstgruppe und für den Funkmitteleinsatz; Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des Großen Sicherheits- und Ordnungsdienstes, Koordination des Aktenlaufes.

Die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber:die Arbeitsplatzinhaberin waren/sind:

Kenntnisse und Fähigkeiten betreffend die Leitung einer Organisationseinheit sowie Kenntnisse über den Aufbau der Sicherheitsbehörde; eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts; eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung.

In der Arbeitsplatzbeschreibung waren die fachspezifischen Anforderungen detailliert aufgelistet bzw. gegenüber der I-Suche ergänzt um Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Verkehrsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter, übergreifendes Fachwissen und erweiterte EDV-Kenntnisse.

Als persönliche Anforderungen waren genannt: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Selbständigkeit, Kompetenz in der Führung der „Mitarbeiter“, Teamfähigkeit, Vorbildwirkung u. Ä. In der Arbeitsplatzbeschreibung waren die fachspezifischen Anforderungen detailliert aufgelistet bzw. gegenüber der I-Suche ergänzt um Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Verkehrsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter, übergreifendes Fachwissen und erweiterte EDV-Kenntnisse. , Als persönliche Anforderungen waren genannt: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Selbständigkeit, Kompetenz in der Führung der „Mitarbeiter“, Teamfähigkeit, Vorbildwirkung u. Ä.

Die berufliche Laufbahn von A ist im Wesentlichen dem Antrag zu entnehmen:

Im Laufbahndatenblatt gab er den Eintritt in den Exekutivdienst mit ... an, als zusätzliche Ausbildungen führte er an: ...; weiters habe er die PI-Kommandantenschulung und das „e-PEP Seminar absolviert. Er habe an (Groß)Einsätzen mitgewirkt und im Jahr ... den Großeinsatz ... geleitet.

Der Bewerber B verzeichnete im Laufbahndatenblatt, er sei im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... in die VwGr E2a ernannt worden. Als eingeteilter Beamter habe er in der PI ... Dienst versehen, nach absolvierter Grundausbildung für die VwGr E2a sei er von ... bis ... in der LLZ der LPD Z Haupteinsatzleiter gewesen. Danach habe er Dienst in Plen versehen, zuletzt seit ... in der PI W. Er habe ... (... Wochen vor der Bewerbung) die fünftägige „PI-Kommandantenschulung absolviert und ... (... Tage nach der Bewerbung) die „ePEP-Dienstplanerschulung“.

Der Vorgesetzte des Antragstellers, der Kdt. der PI X, führte zu A aus, dass dieser als Hauptsachbearbeiter im Referat C für die Aktenverteilung, die rechtlichen Rahmenbedingungen und Endkontrolle der Akten zuständig sei. Er verrichte diese Arbeit korrekt, jedoch leider nicht zeitnahe, sodass sich des Öfteren ein Aktenrückstau ansammle. Bis dato habe A eine Befreiung von den Journaldienststunden „genossen“, jedoch weiterhin Nachtdienste geleistet, was nicht DZR-konform gewesen sei. Nach dem Hinweis darauf, habe A die Befreiung zurückgelegt und verkürzte Wochendienstzeit beantragt. Diese sei ihm gewährt worden, mit der Möglichkeit, sich von den nicht verpflichtenden Journaldienststunden befreien zu lassen, was das Leisten von Nachtdienststunden ermöglichen und eine bessere und homogenere Dienstplanung bedeuten würde. A habe aber seinen „hinterlegten Dienstplan“ nicht ändern wollen, was er damit begründet habe, dass seine Familie Priorität habe, „zumal die Verkürzung der Wochendienstzeit ein rechnerisches Nullsummenspiel mit der Erbringung der Journaldienststunden der Nachtdienste bedeutet hätte“. Dies zeige leider, dass A keine kollegiale Kompetenz besitze. Der Vorgesetzte des Antragstellers, der Kdt. der PI römisch zehn, führte zu A aus, dass dieser als Hauptsachbearbeiter im Referat C für die Aktenverteilung, die rechtlichen Rahmenbedingungen und Endkontrolle der Akten zuständig sei. Er verrichte diese Arbeit korrekt, jedoch leider nicht zeitnahe, sodass sich des Öfteren ein Aktenrückstau ansammle. Bis dato habe A eine Befreiung von den Journaldienststunden „genossen“, jedoch weiterhin Nachtdienste geleistet, was nicht DZR-konform gewesen sei. Nach dem Hinweis darauf, habe A die Befreiung zurückgelegt und verkürzte Wochendienstzeit beantragt. Diese sei ihm gewährt worden, mit der Möglichkeit, sich von den nicht verpflichtenden Journaldienststunden befreien zu lassen, was das Leisten von Nachtdienststunden ermöglichen und eine bessere und homogenere Dienstplanung bedeuten würde. A habe aber seinen „hinterlegten Dienstplan“ nicht ändern wollen, was er damit begründet habe, dass seine Familie Priorität habe, „zumal die Verkürzung der Wochendienstzeit ein rechnerisches Nullsummenspiel mit der Erbringung der Journaldienststunden der Nachtdienste bedeutet hätte“. Dies zeige leider, dass A keine kollegiale Kompetenz besitze.

Im Außendienst sei er „kaum wahrnehmbar“, und er nehme auch nicht die Agenden des KVO wahr. Er scheine sich im Innendienst am wohlsten zu fühlen. Dies unterstreiche auch seine OM- und Anzeigenstatistik, in welcher er nicht aufscheine.

Eine stärkere und wichtigere Rolle im PI-Kommando sei daher nicht vorstellbar und nicht vereinbar. Diesbezüglich habe der PI-Kdt. bereits mit dem SPKdt. kommuniziert, welcher B für die Planstelle vorschlage, was der PI-Kdt. goutiere.

Der Kdt. der PI W führte zu B aus, dieser habe sich in kürzester Zeit in seiner neuen Rolle als dienstführender Beamter auf der PI W zurechtgefunden, bis dato habe weder in dienstrechtlicher noch in sozialer Hinsicht ein negatives Verhalten festgestellt werden können. B stehe „zu jeder Tages- und Nachtzeit für seine ihm zugewiesenen EB als Ansprechperson zur Verfügung“. Er bringe sich „auch sehr persönlich“ in den Dienstbetrieb ein, indem er „am aktiven Geschehen im Bezirk, etwa durch Beteiligung bzw. Übernahme von Amtshandlungen, sowie anschließender guter Berichterstattung mitwirke.“

Weiters habe er bereits freiwillig „in Agenden des PI-Kommandos mitgewirkt, indem er mehrmals mit guten Vorschlägen zur Dienstplanung und ad hoc Personalplanungen beigetragen habe. So plante er zum Beispiel schon Mitte der Woche für das Wochenende vor“. Im Gesamten gesehen sei B eine Bereicherung sowie ein loyaler und kompetenter Kollege, „für jede Dienststelle“.

Der SPKdt. schlug B für die gegenständliche Funktion vor, mit folgender Begründung:

A richte seine Bewerbung an das „Landespolizeikommando“ Z, er schaffe es wieder nicht, ein adäquates Ansuchen abzugeben.

Grundsätzlich weise A ein entsprechendes Fachwissen auf. Sein Führungsverständnis sei „durchaus respektabel“, in seinem Gesamtauftreten wirke er aber „gehemmt und unnahbar“. Er sei seit Jahren nicht operativ aufgetreten „(siehe Anforderungsprofil)“. Dass er zuletzt ... einen Großeinsatz (...) gehabt habe, bestärke den SPKdt. in seinem Eindruck. A verrichte viel Arbeit im Hintergrund, „im sicheren Büro (Durchsicht der ...akte)“. Diese Arbeit habe er laut dem vormaligen PI-Kdt. gut erledigt. Die Person des A sei schwer einzuordnen. Jedenfalls sei er in den letzten Wochen durch „verwunderliche“ Handlungsweisen aufgefallen, wie aber auch schon in den Vorjahren (Bsp.: „...“). Bei einem schulenden Gespräch im SPK ... habe er seinen Mitbewerber für die angestrebte Position diskreditiert, was den Anschein eines charakterlichen Mangels erweckte. A habe angegeben, dass B bei einer Amtshandlung den einschreitenden Beamten nicht ausreichend Auskunft erteilt hätte. Auf die entsprechende Nachfrage habe B angegeben, die Beamten hätten angefragt, ob eine bestimmte Person dem Amtsarzt vorzuführen sei, und er habe keine Ferndiagnose abgeben wollen, ..., was durchaus nachvollziehbar sei.

A habe auch Schwierigkeiten, den Dienstweg „(...)“ einzuhalten, er umgehe das Kommando und wolle eine Diensterleichterung erreichen, die ihm schlicht auf Grund der Richtlinien nicht zustehe. Im ... habe er für Verwunderung gesorgt, als er wegen einer Tatortzuständigkeit eine schriftliche Anfrage an das Referat ... und nicht an das Kommando gestellt habe. Bei der Genehmigung des Dienstplanes für ... sei dem SPKdt. aufgefallen, dass A für ein geplantes Seminar in der ... Kalenderwoche die Dienstzeiten von 07:00 bis 17:00 Uhr eingeteilt habe, obwohl das Seminar täglich von 08:00 bis 16:00 Uhr angesetzt gewesen sei. Der Aufforderung, die Seminarzeiten entsprechend zu verplanen, sei er nachgekommen.

Loyalität und Verlässlichkeit seien Attribute, die auf A (derzeit) nicht zuträfen.

A sei gegenwärtig von der Leistung von Journaldienststunden befreit. Vom SPK wurde der damalige Antrag auf Befreiung von Journaldiensten hinterfragt und es stehe im Raum, ob er „doch möglicherweise“ eine Herabsetzung seiner Wochendienstzeit anpeile.

Folgende Aufgabenprofile erfülle A nicht:

Wahrnehmung der Dienstplanung und Einteilung und Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des GSOD.

Aus den genannten Gründen gebe der SPKdt. keine Empfehlung für A im Hinblick auf die angestrebte Position ab.

Ganz anders präsentiere sich B. Seine Berichte seien eindrucksvoll und vorbildlich. Bei schwierigen Amtshandlungen verstecke er sich nicht und übernehme die Verantwortung.

Er sei sehr engagiert und lernwillig. Er habe viele Erfahrungen in der LLZ als dienstführender Beamter gesammelt. Bei manchen Aufgabengebieten müsse er jedoch noch die notwendigen Erfahrungen sammeln. Aus diesem Grund habe er bereits „einen Schulungstag“ im Referat C absolviert. In der PI X bekomme er leider nicht die entsprechende Hilfestellung, da er als Rivale gesehen werde. Der PI-Kdt. sei auf Kollegialität und Fairness hingewiesen worden. „Den

Gipfel der Entgleisung“ habe, wie oben beschrieben, A gesetzt. Er sei sehr engagiert und lernwillig. Er habe viele Erfahrungen in der LLZ als dienstführender Beamter gesammelt. Bei manchen Aufgabengebieten müsse er jedoch noch die notwendigen Erfahrungen sammeln. Aus diesem Grund habe er bereits „einen Schulungstag“ im Referat C absolviert. In der PI römisch zehn bekomme er leider nicht die entsprechende Hilfestellung, da er als Rivale gesehen werde. Der PI-Kdt. sei auf Kollegialität und Fairness hingewiesen worden. „Den Gipfel der Entgleisung“ habe, wie oben beschrieben, A gesetzt.

B sei im Vergleich zu A ein loyaler und verlässlicher dienstführender Beamter.

Im Gegensatz zu A absolviere B die volle Dienstzeit mit dazugehörenden Journaldienststunden.

Mit dem PI-Kdt. X sei bezüglich des Besetzungsvorschlags zu Gunsten von B das Einvernehmen erzielt worden. Mit dem PI-Kdt. römisch zehn sei bezüglich des Besetzungsvorschlags zu Gunsten von B das Einvernehmen erzielt worden.

Mit dem Dienststellenausschuss (DA) habe keine Einigung erzielt werden können. Bemerkenswert sei, dass sich der DA nur auf die Person von B bezogen habe, aber zu A keinen schriftlichen Kommentar abgegeben habe.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... waren der Antragsteller sowie die Dienstgebervertreter ... (LPD Z) und ... (SPK ; in der Folge SPKdt.) anwesend. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... waren der Antragsteller sowie die Dienstgebervertreter ... (LPD Z) und ... (SPK ; in der Folge SPKdt.) anwesend.

A wiederholte seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, weil die Herabsetzung seiner Wochendienstzeit zur Betreuung seines Kindes ihm gegenüber öfter negativ erwähnt worden sei. Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters spreche, dass er deutlich älter sei als B, der als jung und dynamisch beschrieben worden sei. Jedenfalls seien keine objektiven Gründe für die Besetzung der Funktion mit B erkennbar.

Auf die Frage, ob er Nachtdienste mache, antwortete der Antragsteller, nein, da er im Wechseldienstsystem sei; Nachtdienste seien 12-Stunden-Dienste, von 18:00 bis 06:00 Uhr, bestehend aus acht Stunden Plandienst und vier Stunden - zwischen 02:00 und 06:00 Uhr - Journaldienst, dieser bedeute Mehrdienstleistungen. Das sei das Problem.

Auf die Frage nach seinen Normaldiensten, antwortete der Antragsteller, Tagdienst werde zwischen 06:00 und 18:00 Uhr versehen.

Die Frage, ob er Alleinerzieher sei, verneinte der Antragsteller.

Auf die Frage, ob er bestimmte freie Zeiten für die Kinderbetreuung benötige, oder ob es einfach um die Dauer des Dienstes gehe, antwortete der Antragsteller, es gehe um die Dauer, da er sich mit seiner Frau koordinieren müsse. Das funktioniere gut, doch je mehr Mehrstunden er leiste, desto schwieriger werde es.

Die Frage, ob er auf Öffnungs- und Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen Rücksicht nehmen müsse, bejahte der Antragsteller und erklärte, dass er, wenn seine Frau Dienst habe oder verhindert sei, nicht um 06:00 Uhr seinen Dienst beginnen könne, das gehe sich mit den Kindergartenöffnungszeiten nicht aus. Der Dienstgeber nehme aber bei der Dienstplanung darauf Rücksicht, das funktioniere gut.

Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, er sei derzeit der 3. Stellvertreter des Kdt. der PI X und habe bereits zeitweise die Funktionen des 1. und des 2. Stellvertreters ausgeübt. Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, er sei derzeit der 3. Stellvertreter des Kdt. der PI römisch zehn und habe bereits zeitweise die Funktionen des 1. und des 2. Stellvertreters ausgeübt.

Auf die Frage, ob ihm vom PI-Kdt. jemals signalisiert worden sei, dass es Defizite in seiner Arbeitsleistung gebe, antwortete der Antragsteller, nein, aber der Kdt. der PI X habe zu ihm gesagt, dass er unglücklich darüber sei, dass er seine Wochendienstzeit herabsetzen und keine Nachtdienste mehr machen werde. Auf die Frage, ob ihm vom PI-Kdt. jemals signalisiert worden sei, dass es Defizite in seiner Arbeitsleistung gebe, antwortete der Antragsteller, nein, aber der Kdt. der PI römisch zehn habe zu ihm gesagt, dass er unglücklich darüber sei, dass er seine Wochendienstzeit herabsetzen und keine Nachtdienste mehr machen werde.

Auf die Frage, wann diese Äußerung erfolgt sei, antwortete der Antragsteller, im ... (...), unmittelbar vor der Herabsetzung seiner Wochendienstzeit (im ...). Er habe ... versucht, die Journaldienststundenverpflichtung „loszuwerden“, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben. Das sei von ... bis ... gut gegangen, der damalige PI-Kdt. habe ihm Nachtdienste ohne Journaldienststunden eingeteilt. Im ... sei ihm – auf seine Beschwerde hin – dann von

... die Herabsetzung nahegelegt worden.

Auf die Frage, was sich im Jahr ... im Vergleich zu den Vorjahren in Bezug auf die Kinderbetreuung geändert habe, antwortete der Antragsteller, ..., und zum anderen sei er erst ... ins Kommando der PI X gekommen und seine Wochenarbeitszeit wäre ... durch die Journaldienststunden von 40 auf 47 Stunden gestiegen. Auf die Frage, was sich im Jahr ... im Vergleich zu den Vorjahren in Bezug auf die Kinderbetreuung geändert habe, antwortete der Antragsteller, ..., und zum anderen sei er erst ... ins Kommando der PI römisch zehn gekommen und seine Wochenarbeitszeit wäre ... durch die Journaldienststunden von 40 auf 47 Stunden gestiegen.

Der Dienstgebervertreter führte aus, für die LPD Z sei der Besetzungsvorschlag des SP-Kdt. in der Zusammenschau mit den Dienstbeschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber schlüssig gewesen, deshalb habe man sich für B entschieden. Der Antragsteller verfüge zwar über eine längere Gesamtdienstzeit und eine längere Dienstzeit als dienstführender Beamter, dennoch seien die aus dem Besetzungsvorschlag und den Dienstbeschreibungen hervorgehenden Argumente zu berücksichtigen. Die Herabsetzung der Wochendienstzeit habe keine Rolle gespielt, insbesondere, weil ein gesetzlicher Anspruch darauf bestehe. Darüber hinaus sei die LPD Z großzügig und gewähre auch, ..., die Herabsetzungen der Dienstzeiten.

Auf die Frage, ob die Herabsetzung der Wochendienstzeit auch in Verbindung mit der Ausübung der Leitung einer PI vereinbar sei, antwortete der Dienstgebervertreter beim 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten schon.

Die Frage, wie viele 2. stv. PI-Kommandantinnen und PI-Kommandanten mit herabgesetzter Wochendienstzeit in der LPD X tätig seien, konnte der Dienstgebervertreter nicht beantworten. Die Frage, wie viele 2. stv. PI-Kommandantinnen und PI-Kommandanten mit herabgesetzter Wochendienstzeit in der LPD römisch zehn tätig seien, konnte der Dienstgebervertreter nicht beantworten.

Der SPKdt. antwortete, im SPK sei ein Stellvertreter aus sozialen Gründen von den Überstunden befreit. Da der Antragsteller Betreuungspflichten habe, sei er zum Zeitpunkt der Bewerbung von der Leistung von Journaldienststunden befreit gewesen, seine Wochendienstzeit sei noch nicht herabgesetzt gewesen. Er (der SPKdt.) habe in seinem Besetzungsvorschlag lediglich angemerkt, dass der Antragsteller von den Journaldienststunden befreit sei und möglicherweise eine Herabsetzung anstrebe. Diese Anmerkungen seien jedoch ohne Wertung erfolgt.

Auf die Frage, was mit der Anmerkung im Besetzungsvorschlag, nämlich, dass der Antragsteller es neuerlich nicht geschafft habe, ein adäquates Ansuchen abzugeben, gemeint gewesen sei, antwortete der SPKdt., dass der Antragsteller seine Bewerbung an das „Landespolizeikommando“ und nicht an die Personalabteilung der Landespolizeidirektion Z adressiert habe. Das sei auch nur eine Anmerkung ohne Wertung gewesen, aber A sei dieser Fehler bereits zum zweiten Mal passiert, obwohl er darauf hingewiesen worden sei.

Bezugnehmend auf die Anmerkung im Besetzungsvorschlag, der Antragsteller sei seit Jahren nicht mehr operativ aufgetreten, der letzte von ihm geleitet Großeinsatz sei laut seinen Angaben im Bewerbungsgesuch im Jahr ... gewesen, wies die Vorsitzende darauf hin, dass B in seinem Bewerbungsgesuch gar keinen Großeinsatz angeführt habe, worauf der SPKdt. bemerkte, dass beide Bewerber Abteilungsinspektoren gewesen seien, B sei aber in der LLZ tätig gewesen und somit näher „am Geschehen“, er habe Erfahrung mit Demonstrationen und schweren kriminellen „Geschehnissen“ gehabt.

Bezugnehmend auf die Feststellung im Besetzungsvorschlag, nämlich, dass der Antragsteller viel Arbeit im Hintergrund, in seinem sicheren Büro, verrichte, fragte die Vorsitzende, ob B in der LLZ nicht ebenso im Hintergrund, also nicht vor Ort, tätig gewesen sei.

Der SPKdt. antwortete darauf, B habe in der LLZ delegieren und die Einsatzkräfte ausschicken müssen, und das sei eine operative Tätigkeit. Da könne man nicht viel nachdenken, sondern müsse rasch entscheiden. Der Antragsteller habe als Hauptsachbearbeiter Zeit, nachzudenken. Die PI X sei stark operativ tätig, deswegen wünsche er sich, dass der 2. stv. Kdt. die jungen Mitarbeiter:innen animiere, motiviere, vorangehe und auch Streifendienst mache. Der SPKdt. antwortete darauf, B habe in der LLZ delegieren und die Einsatzkräfte ausschicken müssen, und das sei eine operative Tätigkeit. Da könne man nicht viel nachdenken, sondern müsse rasch entscheiden. Der Antragsteller habe als Hauptsachbearbeiter Zeit, nachzudenken. Die PI römisch zehn sei stark operativ tätig, deswegen wünsche er sich, dass der 2. stv. Kdt. die jungen Mitarbeiter:innen animiere, motiviere, vorangehe und auch Streifendienst mache.

Auf die Frage, ob der Antragsteller aufgefordert worden sei, mehr operativ tätig zu sein, antwortete der SPKdt., dass es

einen Wechsel in der Führung der PI X gegeben habe und er nicht wisse, inwieweit der neue PI-Kdt. dem Antragsteller dies kommuniziert habe, aber jedes Jahr würden Leistungs- und Entwicklungsdialoge geführt. Auf die Frage, ob der Antragsteller aufgefordert worden sei, mehr operativ tätig zu sein, antwortete der SPKdt., dass es einen Wechsel in der Führung der PI römisch zehn gegeben habe und er nicht wisse, inwieweit der neue PI-Kdt. dem Antragsteller dies kommuniziert habe, aber jedes Jahr würden Leistungs- und Entwicklungsdialoge geführt.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Führungswechsel unmittelbar vor dem Besetzungsverfahren stattgefunden habe.

Der SPKdt. führte aus, der Wunsch des ehemaligen PI-Kdt. sei gewesen, dass der Beamte D sein Nachfolger werde und der Antragsteller der Stellvertreter. Dem sei er (der SPKdt.) nicht gefolgt, aber das Alter sei für seine Entscheidung nicht ausschlaggebend gewesen. A habe seine Qualitäten eher im Innendienst, obwohl er auch beim übergeordneten Referat C „anecke“. Es sei manchmal nicht einfach mit A.

Der Dienstgebervertreter führte aus, er habe weder A noch B persönlich gekannt, aber laut den Dienstbeschreibungen nehme B aktiv am Geschehen im Bezirk teil und wirke nach Amtshandlungen an der Berichterstattung mit, während sich der Antragsteller eher im Innendienst wohl fühle. Die letzte große Amtshandlung des Antragstellers liege ... Jahre zurück.

Auf die Frage, wie gut der PI-Kdt. den Antragsteller gekannt habe, antwortete der SPKdt., man kenne sich.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Einsatzleitung bei Großeinsätzen in der I-Suche gefordert gewesen sei, antwortete der SPKdt., zwei der Aufgaben des Arbeitsplatzes seien die „Gewährleistung und Koordination aller dienstlichen Aufgaben bis hin zur Außendienstpräsenz“ und die „Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des Großen Sicherungs- und Ordnungsdienstes“.

Der Antragsteller führte aus, dass der PI-Kdt. und der 1. stv. PI-Kdt. im Jahr ... in den Ruhestand getreten seien, und dementsprechend hätten der 2. Stellvertreter und er als 3. Stellvertreter die PI geführt. Er habe die Dienstplanung gemacht und das Referat C für ... Monate geleitet. In dieser Zeit habe er keinen Außendienst leisten können, trotzdem habe er in den restlichen ... Monaten die zweitmeisten ...anzeigen sämtlicher „Kommandochargen“ in ... gelegt. Amtshandlungen größeren Ausmaßes könne er sich leider nicht aussuchen oder sie provozieren.

Die Vorsitzende hielt fest, dass B in seinem Laufbahndatenblatt unter dem Punkt „Mitwirkung bei Projekten bzw. Großeinsätzen“ nichts angeführt habe, worauf der SPKdt. entgegnete, dass er mit beiden Bewerbungen nicht glücklich gewesen sei, er habe den besseren der beiden Bewerber auswählen müssen.

Auf die Frage, warum sich der Dienststellenausschuss (DA) gegen B ausgesprochen habe, antwortete der SPKdt., dass B es nicht leicht gehabt habe, da er von einer anderen PI gekommen sei, und es gefalle vielen nicht, wenn jemand von einem anderen Bezirk komme und sich um eine Funktion bewerbe. Er sei permanent schlechtgemacht worden, was er (der SPKdt.) nicht möge, und er lasse sich davon auch nicht beeinflussen. Jedenfalls habe der DA zum Antragsteller keinen schriftlichen Kommentar abgegeben.

Auf die Frage, ob es üblich sei, dass der DA einen Gegenvorschlag mache, wenn er mit dem Vorschlag nicht einverstanden sei, antwortete der SPKdt., es sei auffällig gewesen, dass kein Kommentar zum Antragsteller abgegeben worden sei.

Ein Senatsmitglied sagte dazu, dass es einem Personalvertretungsorgan gar nicht zustehe, einen Besetzungsvorschlag oder einen Gegenvorschlag zu machen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte (in der Folge GBB) in den Besetzungsvorgang miteinbezogen gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, die GBB sei schriftlich verständigt worden und habe keinen Einwand geäußert.

Auf die Frage der Vorsitzenden, worauf sich die Aussage im Besetzungsvorschlag stütze, dass Loyalität und Verlässlichkeit Eigenschaften seien, die auf den Antragsteller nicht zuträfen, antwortete der SPKdt., dass sich der Antragsteller 1.) ohne Zustimmung ein für den PI-Kdt. reserviertes Fahrzeug genommen habe, sich 2.) gegenüber einer Kollegin negativ über B geäußert habe und 3.) über eine Schulung für ...beamte gesagt haben soll: „Was sollen`s denn da lernen?“

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie er das alles erfahren habe, antwortete der SPKdt., „über“ den PI-Kdt., den Referatsleiter und eine Kollegin.

Auf die Frage, ob er den Antragsteller darauf angesprochen habe, antwortete der SPKdt., er habe seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Dinge ansprechen würden.

Auf die Frage, ob der Vorfall mit dem Dienstauto nicht eine Dienstpflichtverletzung darstelle, antwortete der SPKdt., „das“ sei „intern“ abgehandelt worden, der Antragsteller sei einem Irrtum bzgl. Reservierungsmodalitäten aufgesessen und er habe so etwas nicht wieder gemacht.

Der Antragsteller replizierte, er habe geglaubt, er könne ein Auto nehmen, da die Autos eigentlich dem SPK zugewiesen seien, und das besagte Auto in der Excel-Liste nicht als reserviert gekennzeichnet gewesen sei. Es sei ihm danach bewusst gewesen, dass er über's Ziel hinausgeschossen habe und er habe die Sache direkt dem SPKdt. gemeldet.

Was die angesprochene Äußerung über B betreffe, sei zu sagen, dass Bedienstete an ihn herangetreten seien, weil sie auf eine im Nachtdienst aufgetauchte Frage von B keine Antwort erhalten hätten.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er zu diesem Zeitpunkt gewusst habe, dass sich B um die gegenständliche Funktion bewerben werde, antwortete der Antragsteller, dass er es geahnt habe.

[Anmerkung: Auf den dritten Punkt für angeblich mangelnde Loyalität und Verlässlichkeit des Antragstellers, nämlich das Gespräch mit dem PI-Kommandanten über ...schulungen, in welchem der Antragsteller gesagt haben soll „Was sollen's denn da lernen“ ist nicht weiter einzugehen, weil dieses lt. Auskunft der Beteiligten, erst vor einer Woche stattgefunden habe und daher nicht in die Wertung im Besetzungsverfahren Eingang gefunden haben kann].

Abschließend monierte der Antragsteller, dass fraglich sei, inwiefern der Kdt. der PI X nach ... Monaten an der Dienststelle beurteilen habe können, dass er seine Arbeit zwar korrekt verrichte, aber mit den Akten des Öfteren in Rückstand gerate. Immer wieder werde die Herabsetzung seiner Wochendienstzeit thematisiert und kritisiert und er werde als unkollegial dargestellt, weil er keine Nachtdienste mehr mache. Er sei lange Zeit Zugskommandant einer Ordnungsdienstseinheit gewesen und als er in den Wechseldienst getreten sei, habe er nur noch ein Plandienstwochenende gehabt. Da die meisten Einsätze im Bereich GSOD (Großer Sicherheitspolizeilicher Ordnungsdienst) jedoch am Wochenende stattfänden, habe er aufgrund seiner Dienstzeitregelung seine Einheit nicht wie bisher unterstützen können. Abschließend monierte der Antragsteller, dass fraglich sei, inwiefern der Kdt. der PI römisch zehn nach ... Monaten an der Dienststelle beurteilen habe können, dass er seine Arbeit zwar korrekt verrichte, aber mit den Akten des Öfteren in Rückstand gerate. Immer wieder werde die Herabsetzung seiner Wochendienstzeit thematisiert und kritisiert und er werde als unkollegial dargestellt, weil er keine Nachtdienste mehr mache. Er sei lange Zeit Zugskommandant einer Ordnungsdienstseinheit gewesen und als er in den Wechseldienst getreten sei, habe er nur noch ein Plandienstwochenende gehabt. Da die meisten Einsätze im Bereich GSOD (Großer Sicherheitspolizeilicher Ordnungsdienst) jedoch am Wochenende stattfänden, habe er aufgrund seiner Dienstzeitregelung seine Einheit nicht wie bisher unterstützen können.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Herabsetzung der Wochendienstzeit mit der Funktion des 2. stv. PI-Kdt. faktisch vereinbar sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass ihm keine andere Person mit herabgesetzter Wochendienstzeit bekannt sei, die sich um die Leitung oder die stv. Leitung einer PI beworben habe. In gesamten ... Raum würden aber zahlreiche Bedienstete mit herabgesetzter Wochendienstzeit gemäß § 50b BDG eine Leitungs- oder Stellvertretungsfunktion wahrnehmen, sie würden deshalb jedenfalls nicht von ihrer Funktion abberufen. Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Herabsetzung der Wochendienstzeit mit der Funktion des 2. stv. PI-Kdt. faktisch vereinbar sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass ihm keine andere Person mit herabgesetzter Wochendienstzeit bekannt sei, die sich um die Leitung oder die stv. Leitung einer PI beworben habe. In gesamten ... Raum würden aber zahlreiche Bedienstete mit herabgesetzter Wochendienstzeit gemäß Paragraph 50 b, BDG eine Leitungs- oder Stellvertretungsfunktion wahrnehmen, sie würden deshalb jedenfalls nicht von ihrer Funktion abberufen.

Der SPKdt. ergänzte, dass die Herabsetzung der Wochendienstzeit des Antragstellers nicht der Grund für die Entscheidung zu Gunsten von B gewesen sei. Natürlich sei es für die PI besser, wenn die Bediensteten in Vollzeit arbeiten, aber menschlich gesehen sei es ganz klar, dass der Antragsteller bei seinem Kind sein müsse.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird, also eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person ohne diesen Umstand erfährt, erfahren hat oder erfahren würde bzw. durch eine neutrale Vorschrift ob dieses Umstands in besonderer Weise benachteiligt wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird, also eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person ohne diesen Umstand erfährt, erfahren hat oder erfahren würde bzw. durch eine neutrale Vorschrift ob dieses Umstands in besonderer Weise benachteiligt wird.

Gemäß § 5 B-GIBG dürfen dementsprechend bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden: Gemäß Paragraph 5, B-GIBG dürfen dementsprechend bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1.

bestehende oder frühere

....

c) Herabsetzung der Wochendienstzeit

...

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

A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Wesentlichen mit der herabgesetzten Wochendienstzeit zur Betreuung seines Kindes gemäß § 50b BDG. A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Wesentlichen mit der herabgesetzten Wochendienstzeit zur Betreuung seines Kindes gemäß Paragraph 50 b, BDG.

Die LPD Z begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit dem Besetzungsvorschlag des SPKdt. in der „Zusammenschau“ mit den Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber.

Die Eignung der Bewerber war anhand der sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung und der I-Suche ergebenden Anforderungen an den Stellvertreter: die Stellvertreterin des Kdt. der PI X zu prüfen. Verlangt waren demnach in fachlicher Hinsicht Kenntnisse und Fähigkeiten betreffend die Leitung einer Organisationseinheit, den Aufbau der Sicherheitsbehörde, den Exekutivdienst, die anzuwendenden Rechtsvorschriften, weiters Kenntnisse in den Bereichen Management und Menschenführung, Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Verkehrsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter, sowie übergreifendes Fachwissen und erweiterte EDV-Kenntnisse. Die persönlichen Anforderungen waren: entsprechendes Auftreten, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Selbständigkeit, Kompetenz in der Führung der „Mitarbeiter“, Teamfähigkeit, Vorbildwirkung. Die Eignung der Bewerber war anhand der sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung und der I-Suche ergebenden Anforderungen an den Stellvertreter: die Stellvertreterin des Kdt. der PI römisch zehn zu prüfen. Verlangt waren demnach in fachlicher Hinsicht Kenntnisse und Fähigkeiten betreffend die Leitung einer Organisationseinheit, den Aufbau der Sicherheitsbehörde, den Exekutivdienst, die anzuwendenden Rechtsvorschriften, weiters Kenntnisse in den Bereichen Management und Menschenführung,

Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Verkehrsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter, sowie übergreifendes Fachwissen und erweiterte EDV-Kenntnisse. Die persönlichen Anforderungen waren: entsprechendes Auftreten, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Selbständigkeit, Kompetenz in der Führung der „Mitarbeiter“, Teamfähigkeit, Vorbildwirkung

u. Ä.

A war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung (...) seit ... der 3. Stellvertreter des Kdt. der PI X. Interimsmäßig (aufgrund der Ruhestandsversetzungen zweier PI-Kdt.) war er im Jahr ... .. Monate der 1. Stellvertreter und .../... .. Monate der 2. Stellvertreter des PI-Kdt. Somit konnte er zum Bewerbungszeitpunkt - wie in der I-Suche verlangt - Kenntnisse und Erfahrungen in der (stv.) Leitung einer Organisationseinheit im Ausmaß von ... Jahren vorweisen. ... war A Zugskommandant der „...“ (...) und hatte auch aus dieser Funktion Leitungserfahrungen und die geforderte Erfahrung im exekutiven Einsatz.

Dienst als dienstführender Beamter versah A bereits seit ..., ab ... war er qualifizierter Sachbearbeiter im ...dienst, somit verfügte er über (die geforderte) Erfahrung im inneren Dienst als Sachbearbeiter im Ausmaß von ... bzw. ... Jahren. A war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung (...) seit ... der 3. Stellvertreter des Kdt. der PI römisch zehnten. Interimsmäßig (aufgrund der Ruhestandsversetzungen zweier PI-Kdt.) war er im Jahr ... .. Monate der 1. Stellvertreter und .../... .. Monate der 2. Stellvertreter des PI-Kdt. Somit konnte er zum Bewerbungszeitpunkt - wie in der I-Suche verlangt - Kenntnisse und Erfahrungen in der (stv.) Leitung einer Organisationseinheit im Ausmaß von ... Jahren vorweisen. ... war A Zugskommandant der „...“ (...) und hatte auch aus dieser Funktion Leitungserfahrungen und die geforderte Erfahrung im exekutiven Einsatz. , Dienst als dienstführender Beamter versah A bereits seit ..., ab ... war er qualifizierter Sachbearbeiter im ...dienst, somit verfügte er über (die geforderte) Erfahrung im inneren Dienst als Sachbearbeiter im Ausmaß von ... bzw. ... Jahren.

Der Bewerber absolvierte seit dem Jahr ... zahlreiche Fort- und Ausbildungen (siehe Seite 4) und nahm an Großeinsätzen teil, zuletzt ... als Zugskommandant beim ..., und ... leitete er den Großeinsatz ...

Seit ... war der Antragsteller von Journalediensten befreit und erbrachte daher keine Mehrdienstleistungen. Mit ... wurde seine Wochendienstzeit gemäß § 50b BDG zur Betreuung seiner damals ... Tochter auf ... Wochenstunden herabgesetzt. Seit ... war der Antragsteller von Journalediensten befreit und erbrachte daher keine Mehrdienstleistungen. Mit ... wurde seine Wochendienstzeit gemäß Paragraph 50 b, BDG zur Betreuung seiner damals ... Tochter auf ... Wochenstunden herabgesetzt.

B war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung (...) Sachbearbeiter in der PI W (seit ...). Dienstführender Beamter war er seit ..., als solcher war er zunächst ... Jahre (bis ...) in der LLZ der LPD Haupteinsatzleiter, anschließend für ... Monate in der „... (Abteilung ...) PI ..., und danach (ab ...) versah er Dienst als Sachbearbeiter in Plen, zuletzt - wie angeführt - in der PI W. Der Bewerber konnte somit die geforderte Führungserfahrung im Ausmaß von ... Jahren vorweisen, im Gegensatz zum Antragsteller aber keine Führungserfahrung auf einer PI.

Eine Mitwirkung an Projekten oder Großeinsätzen ist im Laufbahndatenblatt nicht verzeichnet. Im Monat der Bewerbung um die gegenständliche Funktion absolvierte B die „PI-Kommandanten-Schulung“ und ... Tage nach der Bewerbung begann er mit der zweitägigen „ePEP-Dienstplanerschulung“.

Die Aufgaben des:der 2. stv. PI-Kdt. sind: Unterstützung des PI-Kdt.; Führung des Dienstbetriebes; Dienstplanung und Einteilung; Personalangelegenheiten; Koordination aller Aufgaben; Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter:innen und für den Funkmitteleinsatz; Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des Großen Sicherheits- und Ordnungsdienstes, Koordination des Aktenlaufes.

Aus der stellvertretenden PI-Leitung (als 3., 2 und 1. Stellvertreter des PI-Kdt.) ergibt sich in Bezug auf den Antragsteller, dass er mit den genannten Aufgaben (Dienstplanung, Einteilung, Koordination) vertraut ist, die Erstellung des Dienstplans von ... bis ..., die eine e-PEP-Lizenz voraussetzte, führte A in seiner Bewerbung und auch im Antrag an die B-GBK eigens an.

Aus der bisherigen Berufslaufbahn von B ist auf für einen stv. PI-Kdt. einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen nicht zu schließen, und in der Bewerbung wurden solche – allfällig doch vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen – nicht vorgebracht.

Der Kdt. der PI X, der erst seit ... Kdt. der PI X war und den Antragsteller zum Zeitpunkt der Beurteilung ... .. Monate

kannte, hielt im 1. Absatz seiner Beurteilung fest, dass A seine Arbeit als Hauptsachbearbeiter im Referat C korrekt verrichte, leider aber nicht zeitnah, sodass sich „des Öfferten“ ein Aktenrückstau ansammle. Im nächsten Absatz, dem umfangreichsten der Beurteilung (Seite 5), bezog sich der Kdt. der PI X ausschließlich auf die Befreiung des Bewerbers von Journaldienststunden und die Inanspruchnahme der verkürzten Wochendienstzeit mit der Befreiung von Journaldienststunden, wobei er darauf hinwies, dass die Familie des Bewerbers Priorität hätte. Daraus zog der PI-Kdt. den Schluss, dass A keine kollegiale Kompetenz besitze. Überdies sei der Bewerber im Außendienst „kaum wahrnehmbar“. „Somit“ sei A für eine wichtigere Rolle im PI-Kommando nicht vorstellbar und nicht „vereinbar“, darüber herrsche Einigkeit mit dem SPKdt. Diese Ausführungen lassen nach dem Dafürhalten des Senates ziemlich eindeutig darauf schließen, dass der Hauptgrund für As Ausschluss von einer höheren Führungsfunktion im PI-Kommando der war, dass er die Möglichkeit der verkürzten Wochendienstzeit in Anspruch genommen hatte. Dass der Antragsteller die Kompetenz für die stv. Leitung der PI aufweist, ergibt sich schon aus dem Umstand, dass er bereits seit ... Jahren im PI-Kommando Stellvertretungsfunktionen wahrgenommen hat und – ohne dienstrechtliche Beanstandungen - noch immer wahrnimmt und der vormalige PI-Kdt., der A ... Jahre kannte, diesen - lt. Aussage des SPKdt. in der Senatssitzung – ausdrücklich für die ausgeschriebene Stellvertretungsfunktion empfohlen hat (siehe Seite 10 die Ausführungen des SPKdt). Der Kdt. der PI römisch zehn, der erst seit ... Kdt. der PI römisch zehn war und den Antragsteller zum Zeitpunkt der Beurteilung ... Monate kannte, hielt im 1. Absatz seiner Beurteilung fest, dass A seine Arbeit als Hauptsachbearbeiter im Referat C korrekt verrichte, leider aber nicht zeitnah, sodass sich „des Öfferten“ ein Aktenrückstau ansammle. Im nächsten Absatz, dem umfangreichsten der Beurteilung (Seite 5), bezog sich der Kdt. der PI römisch zehn ausschließlich auf die Befreiung des Bewerbers von Journaldienststunden und die Inanspruchnahme der verkürzten Wochendienstzeit mit der Befreiung von Journaldienststunden, wobei er darauf hinwies, dass die Familie des Bewerbers Priorität hätte. Daraus zog der PI-Kdt. den Schluss, dass A keine kollegiale Kompetenz besitze. Überdies sei der Bewerber im Außendienst „kaum wahrnehmbar“. „Somit“ sei A für eine wichtigere Rolle im PI-Kommando nicht vorstellbar und nicht „vereinbar“, darüber herrsche Einigkeit mit dem SPKdt. Diese Ausführungen lassen nach dem Dafürhalten des Senates ziemlich eindeutig darauf schließen, dass der Hauptgrund für As Ausschluss von einer höheren Führungsfunktion im PI-Kommando der war, dass er die Möglichkeit der verkürzten Wochendienstzeit in Anspruch genommen hatte. Dass der Antragsteller die Kompetenz für die stv. Leitung der PI aufweist, ergibt sich schon aus dem Umstand, dass er bereits seit ... Jahren im PI-Kommando Stellvertretungsfunktionen wahrgenommen hat und – ohne dienstrechtliche Beanstandungen - noch immer wahrnimmt und der vormalige PI-Kdt., der A ... Jahre kannte, diesen - lt. Aussage des SPKdt. in der Senatssitzung – ausdrücklich für die ausgeschriebene Stellvertretungsfunktion empfohlen hat (siehe Seite 10 die Ausführungen des SPKdt).

Der Kdt. der PI W, seit ... Monaten der unmittelbare Vorgesetzte von B, lobte diesen (Seite 5) als Bediensteten, der sich in kürzester Zeit in seiner neuen Rolle als dienstführender Beamter zurechtgefunden und bislang kein negatives Verhalten an den Tag gelegt habe. Den ihm zugewiesenen Beamten würde er „zu jeder Tages- und Nachtzeit“ zur Verfügung stehen. Er habe bereits - freiwillig - „in Agenden des PI-Kommandos“ mitgewirkt und gute Vorschläge zur Dienstplanung und ad hoc Personalplanungen gemacht. B sei ein loyaler und kompetenter Kollege und eine Bereicherung für jede Dienststelle. Eine solche Begründung zur besonderen Eignung für eine Funktion im Kommando einer PI ist nicht gerade überzeugend und jedenfalls nicht mit der Erfahrung aus einer dreijährigen Stellvertretungstätigkeit im Kommando gleichzusetzen.

Der SPKdt. von Y attestierte A zwar entsprechendes Fachwissen, gute Arbeit im ...dienst und ein „respektables Führungsverständnis“, äußerte aber Einwände in persönlicher Hinsicht. Der Bewerber wirke „gehemmt und unnahbar“, arbeite hauptsächlich im Hintergrund und habe versucht, B zu diskreditieren, was den Anschein eines charakterlichen Mangels erwecke (siehe Seite 6). Weiters halte A den Dienstweg nicht ein, umgehe das Kommando und wolle eine ihm nicht zustehende Diensterleichterung erwirken. Im ... habe er für ein geplantes Seminar falsche Dienstzeiten eingetragen. Loyalität und Verlässlichkeit seien Attribute, die auf A (derzeit) nicht zutreffen.

Im Folgenden thematisierte der SPKdt., dass A von der Leistung von Journaldienststunden befreit sei und wohl eine Herabsetzung seiner Wochendienstzeit anpeile. „Folgende Aufgabenprofile erfülle A nicht: „Wahrnehmung der Dienstplanung und Einteilung sowie Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des GSOD“.

B hingegen (Seite 7) erstelle „eindrucksvolle“ Berichte und übernehme Verantwortung. In der LLZ habe er viele

Erfahrungen als dienstführender Beamter gesammelt, bei manchen Aufgabengebieten müsse er jedoch noch die notwendigen Erfahrungen sammeln. In der PI W bekomme er nicht die entsprechende Hilfestellung, da er als Rivale gesehen werde, „den Gipfel der Entgleisung“ habe A gesetzt. B sei im Vergleich zu A ein loyaler und verlässlicher dienstführender Beamter und absolviere im Gegensatz zu A „die volle Dienstzeit mit dazugehörigen Journaldienststunden“.

Zu diesen Ausführungen über die Bewerber ist festzuhalten, dass der Fokus nicht auf die für die Stellvertretung des PI-Kdt. erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber gerichtet war, sondern A von Vorneherein einen „Minuspunkt“ hatte, weil er (seit Anfang des Jahres ...) keine Journaldienste verrichtete und erkennbar war, dass er weiterhin eine Arbeitszeit ohne Mehrdienstleistungen bzw. eine herabgesetzte Wochenarbeitszeit anstrebte. Die Dienstzeiten der beiden Bewerber wurden auch direkt gegenübergestellt (B absolviere „im Gegensatz(!) zu A die volle Dienstzeit mit dazugehörigen Journaldienststunden“).

Ein sachlicher Vergleich der bisherigen Tätigkeiten der Bewerber im Hinblick auf die in der I-Suche angeführten Kenntnisse und Erfahrungen ergibt eindeutig ein „Plus“ für A was die geforderten (fachlichen) Kenntnisse und Fähigkeiten anbelangt, und nachdem ihm sogar vom SPKdt. ein „respektables Führungsverständnis“ attestiert wurde, ist davon auszugehen, dass er auch die persönlichen Anforderungen wie Kompetenz in der Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Teamfähigkeit, Selbständigkeit usw. erfüllte. Andernfalls hätte ihn wohl auch der frühere PI-Kdt., der ihn aus einer ...jährigen Zusammenarbeit kannte, nicht als Stellvertreter empfohlen. Zur Bemerkung des SPKdt. in der Senatssitzung, nämlich, dass A seine Qualitäten eher im Innendienst habe, wobei er auch beim „übergeordneten Referat C“ „anecke“, ist zu bemerken, dass diesbezüglich in den schriftlichen Stellungnahmen der Vorgesetzten nichts vermerkt wurde. Betreffend das Vorbringen der Dienstgeberseite, nämlich, dass die letzte große Amtshandlung des Antragstellers ... Jahre zurückliege, ist dem Antragsteller zuzustimmen, wenn er darauf hinweist, dass man (große) Amtshandlungen wohl nicht provozieren könne.

Der SPKdt. sagte in der Senatssitzung, dass er mit beiden Bewerbungen nicht glücklich gewesen sei (Seite 10) und den besseren der beiden ausgewählt habe. Nachdem aus den Berufslaufbahnen der Bewerber nicht auf die bessere Eignung von B für die gegenständliche Funktion geschlossen werden kann, die Vorbehalte gegen A zu wenig substantiiert waren, um die Entscheidung zu seinen Lasten gerechtfertigt erscheinen zu lassen, und die Vorgesetzten von A in den Stellungnahmen deutlich als Negativpunkt auf dessen Inanspruchnahme der reduzierten Wochendienstzeit hinwiesen, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die herabgesetzte Wochendienstzeit (und auch die frühere Befreiung von den Journaldiensten) im Auswahlverfahren zumindest mitentscheidend war.

Nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (wozu nach §§ 4 und 5 B-GIBG ua. auch der Umstand, dass jemand Kinder hat, sowie damit im Zusammenhang Karenzen und Teilzeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit gehören, welche bei Auswahlentscheidungen, insbesondere auch beim beruflichen Aufstieg nach § 4 Z 5 B-GIBG, nicht zu einer Benachteiligung führen dürfen), innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung gegenüber einer Person ist, die dieses Merkmal (hier Herabsetzung der Wochendienstzeit verbunden mit dem Entfall von Mehrdienstleistungen und Nachtdiensten) nicht aufweist. Nach der „Motivbündeltheorie“ vergleiche OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (wozu nach Paragraphen 4 und 5 B-GIBG ua. auch der Umstand, dass jemand Kinder hat, sowie damit im Zusammenhang Karenzen und Teilzeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit gehören, welche bei Auswahlentscheidungen, insbesondere auch beim beruflichen Aufstieg nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG, nicht zu einer Benachteiligung führen dürfen), innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung gegenüber einer Person ist, die dieses Merkmal (hier Herabsetzung der Wochendienstzeit verbunden mit dem Entfall von Mehrdienstleistungen und Nachtdiensten) nicht aufweist.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 2. stv. Kommandanten der PI X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 Z 1 lit. c B-GIBG darstellt. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 2. stv. Kommandanten der PI römisch zehn eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, in Verbindung mit Paragraph 5, Ziffer eins, Litera c, B-GIBG darstellt.

Eine Diskriminierung aufgrund des (höheren Lebens-)Alters des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte

mangels eines Indizes in diese Richtung nicht festgestellt werden. Eine Diskriminierung aufgrund des (höheren Lebens-)Alters des Antragstellers gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG konnte mangels eines Indizes in diese Richtung nicht festgestellt werden.

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

Wien, Juni 2024

**Zuletzt aktualisiert am**

22.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

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