

Gbk 2019/3/13 B-GBK I/220/19

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 13.03.2019

Norm

§4 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PDHI (Polizeidiensthundeinspektion) X“ gemäß § 4 Z 5 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PDHI X“ mit B stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte im Wesentlich Folgendes aus: Sie habe sich auf Grund der InteressentInnenrecherche vom ... um die Planstelle der 2. Stellvertretung des Kommandanten der PDHI X, Bewertung E2/4, beworben. Am ... sei B mit dieser Planstelle betraut und von ... nach ... versetzt worden.

Sie meine, dass sie für die Funktion „höchst geeignet“ sei, weil sie sie auf Grund der Abwesenheiten der Kommandanten bereits ab ... ausgeübt habe.

Nach Absolvierung des E2a Kurses .../... sei sie im ... nach einer äußerst positiven Beurteilung des Dienststellenleiters Sachbereichsleiterin geworden. Schon zu diesem Zeitpunkt sei es auf Grund der längerfristigen Abwesenheiten der Kommandanten immer wieder notwendig gewesen, die Dienst- und Fachaufsicht in der PDHI X (.. systemisierte Planstellen für DiensthundeführerInnen) auszuüben. Um die abwesenden Kommandanten vertreten und den reibungslosen Ablauf der Dienstplanung, der Abrechnungen, der Aktengenehmigungen, die OM-Gebarung etc. durchführen zu können, habe der Dienststellenleiter für sie alle dafür nötigen EDV-Berechtigungen beantragt und sie

habe sie auch erhalten.

Im ... sei die Planstelle SachbereichsleiterIn und 3. StellvertreterIn des Dienststellenleiters der PDHI X ausgeschrieben worden und sie habe sich beworben. Zuvor habe ihr der Dienststellenleiter ... in einem Gespräch mitgeteilt, dass es für ihn ungewohnt sei, eine Frau als Stellvertreterin zu haben, da er in den letzten Jahrzehnten ausschließlich mit Männern zusammen gearbeitet habe. Wörtlich habe er gesagt. „Ich werde dich nicht unterstützen, aber ich werde dich fair beurteilen!“ Als sie am ... mit der Planstelle betraut worden sei, habe der Dienststellenleiter bemerkt, dass diese Entscheidung nicht seinen Vorstellungen entspreche.

In den darauffolgenden Monaten/Jahren hätten die Abwesenheiten des Dienststellenleiters sowie des 2. Stellvertreters ... zugenommen, der 1. Stellvertreter habe am ... die Dienststelle verlassen. Die Krankenstands- und Urlaubstage sowie die dienstfreien Tage des Dienststellenleiters hätten nach ihrer Erinnerung im Jahr ... über 200 Tage ausgemacht, sein Stellvertreter sei mehr als 180 Tage abwesend gewesen. Im Jahr ... hätten die Abwesenheiten des Dienststellenleiters über 280 Tage und die seines Stellvertreters über 270 Tage betragen, und im Jahr ... sei der Dienststellenleiter über 300 Tage und sein Stellvertreter über 280 Tage nicht im Dienst gewesen. Daher habe sie als 3. Stellvertreterin die PDHI X geleitet. Auf Grund eines Antrages des Dienststellenleiters an die LPD X habe sie mit ... eine „ePep-Lizenz“ erhalten, um die Abwesenheiten kompensieren zu können. Sie merke in diesem Zusammenhang an, dass der 2. Stellvertreter von ... bis ... die Ergänzungszulage (gem. § 77a GehG) für E2a/5 (für die Erfüllung der Aufgaben für den abwesenden 1. Stellvertreter des Dienststellenleiters) und von ... bis ... die Ergänzungszulage für E2a/6 (für die Erfüllung der Aufgaben des abwesenden Dienststellenleiters) sowie vom ... bis ... wieder die E2a/5 Zulage (für die Erfüllung der Aufgaben des abwesenden 1. Stellvertreters) erhalten habe.

Im ... habe sie dem Dienststellenleiter mitgeteilt, dass sie ebenfalls um eine Ergänzungszulage gem. § 77a GehG ansuchen werde, da sie diese Tätigkeiten ausübe und dies auch auf Grund der Abwesenheiten weiterhin tun werde, und der Dienststellenleiter habe ihre Angaben in ihrem Ansuchen auch bestätigt (Ansuchen vom ...). Die Zuerkennung der Zulage sei jedoch von der PA der LPD X mit der Begründung abgelehnt worden, dass bereits eine Ergänzungszulage dem 2. Stellvertreter zuerkannt werde. Dies obwohl bekannt gewesen sei, dass dieser seine Aufgaben als stellvertretender Dienststellenleiter auf Grund seiner Abwesenheiten größtenteils gar nicht wahrgenommen habe. Auf ihre diesbezügliche telefonische Rückfrage bei ... in der Personalabteilung habe sie die - von ihr als hämisch empfundene - Antwort bekommen: „Du bekommst die Zulage nicht! Es gibt ja die Möglichkeit, dass dein Dienststellenleiter einen Antrag auf Belohnung stellt, ... weilst ja so brav warst und die Arbeit gemacht hast!“.

Nachdem im ... die Funktion der 1. Stellvertretung für die PDHI X ausgeschrieben worden sei und sie sich beworben habe, sei es vermehrt zu Spannungen zwischen ihr und dem Dienststellenleiter gekommen, denn er habe immer wieder versucht, ihr administrative Fehler respektive Fehler in der Dienstversehung anzulasten. Zu einem Gespräch sei es nie gekommen, der Dienststellenleiter habe immer nur in E-Mails mitgeteilt, was angeblich nicht passt. Da sie die diversen Vorhalte immer widerlegen habe können, habe der Dienststellenleiter auf direkte Ansprachen mit „Passt ja eh alles“ reagiert. Es sei auch nie zu einer Ermahnung, Belehrung oder einer Disziplinaranzeige gekommen.

Mit der Planstelle des 1. Stellvertreters (E2a/5) sei schließlich der bisherige 2. Stellvertreter ... betraut worden. Bei Durchsicht ihres Handaktes in der Dienststelle habe sie Anfang ... bemerkt, dass der Dienststellenleiter ihr Ansuchen folgendermaßen kommentiert habe: „Soweit hierorts festgestellt werden kann, entsprechen die gemachten Angaben der Beamtin der Wahrheit.“ Auf ihre Frage an den Dienststellenleiter, weshalb er zu ihrem Ansuchen nicht ausführlich Stellung genommen habe, habe der Dienststellenleiter geantwortet: „Brauchte ich nicht, ich habe zuvor mit dem Abteilungsleiter ... vereinbart, und dieser hat mir auch zugesagt, dass der bisherige 2. Stellvertreter mit der Planstelle betraut wird.“ Auf die Frage, warum er dann andere Bewerber (Sachbearbeiter E2a/2 der Dienststelle) sehr wohl beurteilt und in den höchsten Tönen gelobt habe, habe der Dienststellenleiter geantwortet: „Es wird's eh der ...!“

Neben ihren Verpflichtungen als stellvertretende Dienststellenleiterin habe sie sich auch für die dienststelleninternen Anliegen und Bedürfnisse mehr als über Gebühr eingebracht. Von ... bis ... habe sie in Absprache mit der ... und ... der LPD Umbau- und Sanierungsarbeiten koordiniert und die Umsiedelungen der Mannschaftsräume sowie aller Dienststellenräumlichkeiten organisiert - auch in ihrer Freizeit. Sie habe Materialentscheidungen getroffen, im Auftrag der ... sowie der ... unzählige Angebote für die Einrichtung der PDHI eingeholt und Einrichtungspläne erstellt, für den Sozialraum und die Umkleideräume, die Zwingeranlagen und die Büroräumlichkeiten. Sie habe säumige Arbeitsleistungen sowie Baumängel urgert. Dies alles parallel zum Dienstbetrieb, wobei sie auf Grund des Personalmangels auch exekutiven Außendienst als Diensthundeführerin versehen habe. Der Dienststellenleiter habe

aber in allen Schriftstücken den Sachbearbeiter ... als „Baukoordinator“ betitelt, von ihrer Person sei niemals die Rede gewesen. Sie habe den Dienststellenleiter darauf angesprochen, und er habe gesagt, dass ja niemand glauben würde, dass das alles eine Frau alleine macht.

Zur gegenständlichen Planstellenausschreibung führte A aus, dass sie zum Ausschreibungszeitpunkt im Krankenhaus gewesen sei und nur durch ihren ..., welcher ebenfalls Polizist sei, von der Ausschreibung Kenntnis erlangt habe. Mitte ..., nachdem sie keine Rückmeldung zu ihrer Bewerbung bekommen habe, habe sie sich bei einem Personalvertreter nach der Besetzung erkundigt. Sie hab die Antwort bekommen, der Akt sei in ... und noch nicht bearbeitet worden. Sie habe scherhaft gefragt, ob ihre Beurteilung durch den Kommandanten so schlecht ausgefallen sei und man auf der Suche nach einer Alternative wäre. Der Personalvertreter habe geantwortet, dass die Beurteilung sehr gut sei.

Als sie am ... wieder ihren Dienst antrat, habe sie durch eine Verständigung der Personalabteilung via Outlook von der Besetzung der Stelle mit B per ... erfahren.

Bei Durchsicht ihres Handaktes in der Dienststelle habe sie die Beurteilung, die der ehemals 2. Stellvertreter, mittlerweile 1. Stellvertreter, in Absprache mit dem Dienststellenleiter abgegeben habe, gesehen.

Am ... habe sie der Dienststellenleiter um ein Gespräch ersucht und mitgeteilt, dass „wir“ ein Problem hätten, da der 1. Stellvertreter in diesem Jahr wahrscheinlich nicht mehr kommen werde, er strebe ja schon seit längerem die Pension an. B sei in ... „lediglich“ Gruppenkommandant gewesen und habe nie zuvor die Funktion eines stellvertretenden Dienststellenleiters ausgeübt. Er habe keine Ahnung von Tätigkeiten wie Genehmigungen, Kontrollen, Dienstplanung, Abrechnung etc. Der Dienststellenleiter habe sie ersucht, B in das Tätigkeitsfeld eines Dienststellenleiters einzuschulen. Laut dem Dienststellenleiter habe die LPD eine Einschulung abgelehnt, da dies nicht üblich sei. Er habe sie ersucht, weiterhin „alles“ so wie bisher zu erledigen. Bei diesem Gespräch sei ihr bewusst geworden, dass sie „absichtlich und mit System“ herabgesetzt worden sei, um die Stelle mit jemand anderem besetzen zu können.

Ein weiterer Bewerber um die gegenständliche Planstelle sei der Sachbearbeiter ... gewesen. Er sei „überdurchschnittlich, fast grandios beurteilt und an erster Stelle gereiht“ worden. Möglicherweise sei der Grund dafür, dass der Kollege Personalvertreter sei.

Zu ihrem beruflichen Werdegang führte die Antragstellerin Folgendes aus:

Sie sei im ... in den Exekutivdienst in ... eingetreten. Von ... bis ... habe sie als eingeteilte Beamte in ... auf einem Kommissariat Dienst versehen und sei auch als Angehörige der Einsatzkompanie ... bei unzähligen Einsätzen im Rahmen von Großveranstaltungen sowie GSOD-Diensten eingesetzt worden. Sie habe die exekutivdienstliche Tätigkeit von der Pike auf gelernt. Als erste weibliche Beamte in ihrer Dienstgruppe habe sie sich in die männliche Domäne und in die durchaus männliche Arbeitsweise gut eingefügt und eigearbeitet. Es seien nie disziplinäre Schritte gegen sie eingeleitet worden.

Aus familiären Gründen sei sie mit ... zur ... X versetzt worden. Im Zuge ihrer Dienstversehung im Wachzimmer ... sei sie von Kriminalbeamten in der Durchführung von Einvernahmen/Befragungen von Sexualstraftätern und deren minderjährigen und jugendlichen Opfern geschult worden. Diese Befragungen habe sie in weiterer Folge auch durchgeführt.

Im Rayon des Wachzimmers ... liege dieklinik ... in welcher sie im Rahmen der SIAK-Fortbildung im Umgang mit ... Personen besonders geschult worden sei und auch ein Praktikum absolviert habe.

Mit ... sei zur Polizeidiensthundeinspektion X versetzt worden. Im ... habe sie den Grundkurs absolviert. Nach der Spezialausbildung für ihren Diensthund zum Suchtmittelsspürhund im ... habe sie diesen Hund in den folgenden Jahren sehr erfolgreich als Schutz-, Stöber-, Fährten- und Suchtmittelsspürhund geführt. Sie habe Fortbildungslehrgänge und Überprüfungslehrgänge absolviert und es seien auch nie Defizite seitens des Bundesausbildungszentrums oder der Landesausbildungsleitung festgestellt worden. Sie habe ihren Diensthund im Rahmen des GSOD bei Einsätzen (z. B. ...) geführt und Diensthundvorführungen durchgeführt etc.

Seit mehr als 10 Jahren sei sie auch privat im ...verband als Ausbildnerin für Begleit- und Fährtenhunde tätig.

Nachdem ihr Ansuchen für die Ausbildung zur Suchtmittelsspürhund-Landesausbildnerin im Jahr ... an die EGFA der LPD X unbeachtet und unkommentiert geblieben sei, habe sie privat Fort- und Weiterbildungen auf dem Gebiet der Kynologie absolviert. Im ... habe sie die Prüfung zur allgemein beeideten, gerichtlich zertifizierten Sachverständigen für

das Hundewesen (Halten, Führen, Ausbilden) abgelegt und sei auch als solche österreichweit zugelassen.

Sie sei seit nunmehr neun Jahren in der PDHI X und kenne „die Schwächen und Stärken der Gesamtheit“ aus der Sicht einer Mitarbeiterin sowie aus der Sicht einer dienstführenden und stellvertretenden Dienststellenleiterin. In den letzten Jahren sei es ihre Aufgabe gewesen, die Interessen des Dienstgebers sowie die Interessen der MitarbeiterInnen zu verbinden, wobei sie auch wenig beliebte Entscheidungen zu treffen gehabt habe. Sie habe den Dienststellenleiter sowie den Stellvertreter in allen dienstführenden Belangen vertreten.

Auch in ihrer Privatzeit sei sie Ansprechpartnerin für dienstliche Belange gewesen, um die Abwesenheiten „Zuständiger“ kompensieren zu können. Dies alles unbemerkt und nicht honoriert von der LPD X und bei mäßigem bis nicht vorhandenem Interesse des Dienststellenleiters und seines unmittelbaren Stellvertreters. Ihre Bewerbung um die gegenständliche Stelle sei zuerst nicht beurteilt worden, und dann sei eine vernichtende Beurteilung erfolgt, in menschlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihre Karriere. Diese Beurteilung habe den Zweck gehabt, eine positive Erledigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der 2. Stellvertreterin des Dienststellenleiters zu verhindern.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BM.I mit Schreiben vom ... folgende Stellungnahme zum Antrag:

....

Die LPD X beabsichtigte ... auf die vakante Planstelle einzuteilen. Da B ein Angehöriger der LPD Y und somit ein behördlichenfremder Bewerber ist, wurde die Personalmaßnahme zur Entscheidung dem BM.I vorgelegt (Beilage ...). Nach genauer Durchsicht der Bewerbungen schloss sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X nicht an, sondern trat für die Versetzung von B von der LPD Y zur LPD X und Betrauung des Beamten mit der ggstl. Funktion ein. Dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens wurde im Sinne des B-PVG der ho. Einteilungsvorschlag mitgeteilt und es erging das Ersuchen um Stellungnahme (Beilage ...). Da sich dieser der Meinung des BM.I, Abt. ..., für die Versetzung und Einteilung von B anschloss (Beilage ...), wurde daraufhin ... B mit Wirksamkeit vom ... von der LPD Y zur LPD X versetzt und mit der in Rede stehenden Funktion betraut. (Beilage ...) ...“

Die bisherigen Verwendungen der Bewerberin und des Bewerbers wurden wie folgt dargestellt:

„A: geb., ...

... - ... GAL E2c (BPD X)

... - ... BPD X, WZ ..., eingeteilte Beamterin

... - ... LPK X, PI X, eingeteilte Beamterin

... - ... PDHI X, eingeteilte Beamterin

... - ... GAL E2a

mit ... Ernennung in E2a

... - ... PDHI X, SB

... dato PDHI X, SBL + 3. stvKdt

B, geb., ...

... - ... GAL E2c (BPD X)

... - ... SPK X, eingeteilter Beamter

... --PDHE, PDHI ..., eingeteilter Beamter

... - ... LPD X, PI ..., eingeteilter Beamter+ DHF

... - ... GAL E2a

mit ... Ernennung in E2a

... - ... LPD ..., ASE 2-PDHE, PDHI-..., qualSB

... - ... LPD Y, PDHI ,..., SBL + 3. stvKdt

... - ... LPD Y, ...-PDHE, PDHI, qualSB

... - ... LPD Y, PDHI Y, interimistischer stvGrKdt

... dato LPD X, PDHI X, SBL + 2. stvKdt“

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wurde ausgeführt:

„Eine Diskriminierung von A gegenüber B ist von ho. auf Grund der Tatsache nicht gegeben, da der Bewerber in jeglicher Hinsicht (fachspezifisch, Lebensalter und Laufbahndaten) vor der Beschwerdeführerin liegt. B ist seit ... Diensthundeführer. Seit dieser Zeit verrichtet er auch, ausgenommen von ... bis ... (hier war der Diensthundeführer auf der Polizeiinspektion ...), nur in Polizeidiensthundeinspektionen seinen Dienst, und dies und anderem als qualifizierter Sachbearbeiter, Sachbereichsleiter und 3. Stellvertretender Kommandant und interimistischer Gruppenkommandant, wogegen A erst seit ... auf einer Polizeidiensthundeinspektion Dienst versieht und dort seit ... mit der Funktion einer Sachbereichsleiterin und 3. Stellvertretenden Kommandantin betraut ist. Von ho. ist in diesem Fall von keiner gleichen Eignung von A gegenüber B auszugehen. Daher besteht nach Auffassung des BM.I keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und wurde auch das Bundes Gleichbehandlungsgesetz 1993 in Verbindung mit dem Frauenförderungsplan nicht verletzt.“

Zur Behauptung der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg wurde ausgeführt:

„Die Beamtin wurde mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion der Sachbereichsleiterin und 3. stellvertretende Kommandantin der Polizeidiensthundeinspektion X, Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 3, betraut. B übte dagegen 5 Jahre lang bei der LPD Y die Funktion eines Sachbereichsleiters und 3. stellvertretenden Kommandanten aus, und war seit ... interimistischer Gruppenkommandant bei der PDHI Y. Der Bewerber hat nach ha. Ansicht wesentlich mehr Führungserfahrung, sowohl basierend auf seiner Verwendung als E2a-Beamter und speziell auf Grund seiner Führungsverwendung auf Polizeidiensthundeinspektionen. Allgemein wird angeführt, dass ein Vergleich der beiden Bediensteten auf Grund der Beschreibungen der Vorgesetzten nicht objektiv möglich ist, da beide auf verschiedenen Dienststellen in unterschiedlichen Behörden Dienst verrichten. Zu bemerken ist jedoch, dass A auch seitens der Dienststellenleitung der Polizeidiensthundeinspektion X und vom übergeordneten Leiter der Einsatz-, Grenz und Fremdenpolizeilichen Abteilung der LPD X von vier internen Bewerber/innen der LPD X um die ggstl. Funktion an dritte Stelle gereiht wurde.“

In der InteressentInnensuche, die der Stellungnahme angeschlossen war, waren folgende Aufgaben des Arbeitsplatzes aufgezählt:

„Unterstützung des/r Kommandanten/in bei der Leitung/Führung der Inspektion und Übernahme der Agenden im Falle der Abwesenheit

- Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes
- Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht
- Wahrnehmung von Schulungsaufgaben
- Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik
- Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten
- Unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes
- Der Arbeitsplatzinhaber hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter einen oder mehrere gemäß OGO-PO/FI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.
- Teilnahme an Diensthundevorführungen
- Besondere Aufgaben der Diensthundeinspektion wie: die Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD, Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen, Fortbildung und Erhaltung der Einsatzfähigkeit der Polizeidiensthunde...etc.“

Neben den allgemeinen Anforderungen (Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Erfüllung der Ernennungserfordernisse usw.) und persönlichen Anforderungen (sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement usw.) wurden folgende „fachspezifische Anforderungen“ genannt:

- Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der DHI und der davon umfassten Arbeitsplätze

- Kenntnis der die DHI betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgabenbereich
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes als DHF verbunden sind
- übergreifendes Fachwissen
- Erfahrung im exekutiven Einsatz, als DHF und im inneren Dienst als Sachbearbeiter
- Halten und Führen eines eigenen Polizeidiensthundes
- erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“

Unter dem Punkt „Wissen“ waren Erläuterungen zu „Fachwissen – Fachkenntnisse“, „Managementwissen“ „Umgang mit Menschen“ „Denkleistung“ und „Verantwortungswert“ zu finden.

Der Stellungnahme waren die Bewerbungen von A und B und die „Durchlaufermeldungen“ für beide angeschlossen. Der 2. Stellvertreter führte betreffend die Bewerbung von A aus: „Die Angaben der Beamten entsprechen, soweit überprüfbar, den Tatsachen. A ist seit ... mit der Planstelle des SBL und 3. Stv des Inspektionskommandanten betraut. Im Zuge der damit verbundenen Aufgabenstellung hat sie noch Aufholbedarf bei der fehlerfreien Erledigung der damit verbundenen Aufgaben. Auch kommt es durch sie fallweise zu emotional geleiteten Entscheidungen, was immer wieder zu Unruhe in der gesamten Belegschaft der PDHI X führt. Von Seiten der Dienstführung wird nach telefonischer Absprache mit dem Inspektionskommandanten ..., A für diese Planstelle als Dritte gereiht.“

Der nächste Vorgesetzte, der Leiter der Abteilung „Einsatz-, Grenz- und fremdenpolizeiliche Abteilung“ in der LPD X. ... beurteilte die Antragstellerin wie folgt:

„A hat die ihr übertragenen Aufgaben als 3. Stellvertreterin des Inspektionskommandanten der PDHI-X umsichtig und konsequent bewerkstelligt. Die Bewerberin ist bemüht mit anderen Behörden und Ämtern ein problemloses Einvernehmen zu pflegen. Die Zusammenarbeit ist daher in jeder Hinsicht kooperativ. A besitzt uneingeschränkt die Fähigkeit, die Entwicklung und Motivation der ihr beigegebenen Beamten in hohem Maße zu beeinflussen. In kritischen Situationen hat sie schon mehrmals durch ihr Organisationstalent eine optimale Lösung herbeiführen können. Die Beamte ist absolut in der Lage, ihre Vorschriftenkenntnisse praxisgerecht anzuwenden. Sie versteht es auch, ihr Fachwissen den Mitarbeitern in verständlicher und überzeugender Form weiterzugeben. Die Daten im Laufbahndatenblatt wurden überprüft und für korrekt befunden. Nach Ansicht der Abteilungsleitung dürfte A aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung und Bewährung für die angestrebte Funktion geeignet sein. Nach Berücksichtigung aller dienstrechtlichen Kriterien wird sie jedoch an 3. Stelle gereiht.“

Der Kommandant der „...-Polizeidiensthundeeinheit“ in ..., ... führte betreffend B Folgendes aus:

„* B hat das bisher in Ihn gesetzte Vertrauen nicht nur bestätigt, sondern um ein Vielfaches überschritten;

* besitzt hohes Engagement, Eigenständigkeit, Analysefähigkeit, Fachkompetenz und Kreativität und setzte diese Fähigkeiten in hervorragender Art und Weise im Interesse des Dienstes ein;

* ist willig und fähig, gestellte Aufgabe, auch zu Arbeitsspitzen, eigenständig und ohne direkte Aufsicht, rasch, präzise und fehlerfrei unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit, der Sparsamkeit sowie der Zweckmäßigkeit zu erledigen, wobei er fähig ist, im gebotenen Maße auch Kollegen dazu zu motivieren, mit ihm gemeinsam diese zu bewältigen;

* besonders ist hervorzuheben, dass er auch bei hoher Arbeitsbelastung die gebotene Freundlichkeit gegenüber Parteien und Vorgesetzten, aber auch gegenüber seinen Kollegen beibehält;

* ist bestrebt im eigenen Arbeitsbereich aus eigenem Antrieb, das beste Ergebnis im Interesse des Dienstgebers aber auch des Dienstnehmers zu erzielen, indem er Vorschläge einbringt, aber auch, mit entsprechenden Respekt, auf Mängel hinweist und willig ist, dies in seinem Bereich abzustellen;

* ist bestrebt, die vorgesetzten Stellen, aber auch seine Kollegen ausreichend zu informieren (hervorragendes Informationsmanagement);

* er konnte bereits bei zahlreichen Amtshandlungen unter Beweis stellen, dass er in der Lage ist, bei Bedarf die Kommandofunktion zu übernehmen und seine Kollegen entsprechend der jeweiligen Lage zu führen und Anordnungen zu treffen;

* er zeigt höchste Koordinationsfähigkeit und hohe Stressresistenz;

* hat hohes Fortbildungs- Weiterbildungsinteresse;

* ist aufgeschlossen gegenüber Neuerungen/Veränderungen/Verbesserungen;

Auf Grund der dargestellten Qualifikationen wird festgestellt, dass die Versetzung von

B einerseits einen Verlust für die PDHI-Y und andererseits mit Sicherheit eine Bereicherung für die LPD X bedeuten würde.“

Der Stellungnahme des BM.I war weiters ein Schreiben der LPD X vom ... angeschlossen, mit welchem beantragt wurde, ... „auf seiner Stammdienststelle ... als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten einteilen zu dürfen“. Dieses Schreiben enthielt auch den Hinweis, dass „mit Meldung vom ..., GZ ..., bereits die Versetzung ... von B zur PDHI X als Sachbearbeiter beantragt (wurde), die bis dato nicht umgesetzt wurde“.

B führte in seiner Bewerbung aus, dass sein Wohnort ... sei und sich sein Anfahrtsweg auf ... km erhöht habe, nachdem „die PDHE Y in ... zentralisiert wurde“. Seine Versetzung nach X würde eine „erhebliche Erleichterung im persönlichen und wirtschaftlichen Bereich bedeuten“.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... nahmen die Antragstellerin, der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) und Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I ... und als Vertreter des BM.I ... teil.

Im Folgenden werden akademische und Amtstitel nicht angeführt.

Die Antragstellerin wiederholte zusammengefasst das Vorbringen aus ihrem Antrag.

Der Dienstgebervertreter führte aus: B sei seit 25 Jahren Diensthundeführer und seit elf Jahren dienstführender Beamter, A dagegen sei seit 10 Jahren Diensthundeführerin und erst seit fünf Jahren dienstführende Beamtin. B sei fünf Jahre 3. Stellvertreter und 2½ Jahre stellvertretender Gruppenkommandant in der Funktionsgruppe 4 gewesen. A sei vier Jahre 3. Stellvertreterin gewesen. B sei somit 15 Jahre länger Diensthundeführer, sechs Jahre länger dienstführender Beamter und habe eine 3½ Jahre längere Führungserfahrung. Hinzu komme noch, dass B ausgezeichnet beurteilt worden sei. A habe zwar von ihrem Abteilungsleiter eine ausgezeichnete Beurteilung bekommen, von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sei sie jedoch kritisch beurteilt worden. Auf Grund dessen habe man sich ganz klar für B entschieden. Der Zentralausschuss (ZA) habe dem Vorschlag zugestimmt. Auch seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe es keine Einwände gegeben.

Der GBB führte aus, die Dauer der Erfahrung als Diensthundeführer sei nicht relevant, wichtig sei, dass man die Kenntnisse aufweisen könne. A weise diese Kenntnisse mindestens im gleichen Ausmaß auf wie B. Auffällig sei, dass die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten äußerst negativ sei, das komme relativ selten vor. Die Beschreibung des Abteilungsleiters widerspreche dieser Bewertung auch völlig, ... habe ja geschrieben, es sei alles perfekt und es habe keine negativen Erfahrungen mit der Bewerberin gegeben. Es sei völlig klar, dass der unmittelbare Vorgesetzte nicht gewollt habe, dass eine Frau in die Funktion „aufsteigt“. Er habe bis jetzt nur mit Männern zusammengearbeitet und wolle auch weiterhin nur mit Männern zusammenarbeiten. A habe die Dienststelle in X sehr lange geleitet, weil beide unmittelbaren Vorgesetzten nicht anwesend gewesen seien. B sei stellvertretender Gruppenleiter in ... gewesen, er (GBB) bezweifle, dass das mit der Leitung einer Dienststelle vergleichbar sei.

Auf die Frage, worin der große Unterschied im Verantwortungsbereich des 3. und des 2. Stellvertreters liege, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die Prüfung der Bewerbungen relativ einfach ablaufe. -Man sichte die dienstlichen Eckdaten und dann die „Durchlaufermeldungen“ der Zwischenvorgesetzten. Es werde grundsätzlich angenommen, dass diese Beurteilungen der Wahrheit entsprechen. Beide Bedienstete seien sehr erfahren, zwischen 5 und 11 Jahren Erfahrung als dienstführende Beamte sei jedoch ein großer Unterschied. B habe viel mehr Jahre hinter sich, in denen er Führungsaufgaben übernehmen habe müssen, er habe in höheren Funktionen um 3½ Jahre mehr Führungserfahrung als A, das sei ein klarer Vorteil.

Der Dienstgebervertreter verwies auch auf die ausgezeichnete Beurteilung von B durch

Auf die Frage, warum A von „nach dienstrechtlichen Kriterien an die 3. Stelle gereiht“ worden sei, obwohl er sie sehr gut beurteilt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das sei ihm auch komisch vorgekommen. ... habe das damit begründet, dass der andere (gemeint wohl ...) seine Arbeit besser mache.

Auf die Frage, was konkret B in Bezug auf die gegenständliche Planstelle besser könne als A wiederholte der Dienstgebervertreter, B mache „das“ schon viel länger und habe dadurch viel mehr Erfahrung. Die Frage, welche

dienstrechtlichen Kriterien für ... gesprochen haben, könne er nicht beantworten, außerdem sei das BM.I dem Vorschlag ohnedies nicht gefolgt. Die Behauptung, dass A die gesamte Zeit die Dienstführung übernommen habe, weil die Kommandanten abwesend gewesen seien, sei nicht bewiesen.

Der GBB bemerkte dazu, dass die Antragstellerin die Zeiten ihrer Dienstführung dargelegt habe, und es sei der Dienstbehörde möglich, die Angaben zu prüfen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, er habe das überprüft, die Angaben über die Abwesenheiten der Kommandanten seien falsch. Laut SAP sei der Dienststellenleiter im Jahr ... 132 Tage abwesend gewesen, der 2. Stellvertreter 112 Tage und A 116 Tage. Im Jahr ... sei der Dienststellenleiter 111 Tage, der 2. Stellvertreter 93 Tage und A 44 Tage abwesend gewesen, und im Jahr ... seien es bei dem Dienststellenleiter 135 Tage, bei dem 2. Stellvertreter 81 Tage und bei A 42 Tage gewesen. Die Abwesenheiten des Dienststellenleiters und des 2. Stellvertreters seien überwiegend eher kurze Abwesenheiten, 1-2 oder 3-4 Tage, gewesen. Deswegen stimme er mit der Personalabteilung der LPD X überein, dass A die im Antrag angeführte Abgeltung nicht zugestanden sei, weil keine durchgehende Betrauung erfolgt sei.

Auf die Frage an die Antragstellerin, wie sie auf die Anzahl der Abwesenheiten gekommen sei, antwortete A, sie habe alle Dienstpläne durchgerechnet, und in diesen seien alle Abwesenheiten verzeichnet.

Auf die Frage an die Antragstellerin, wie das Arbeitsklima sei und ob sie von den direkten Vorgesetzten in ihrer Weiterentwicklung behindert werde, antwortete A, sie sehe ihren Dienststellenleiter selten. Zwei Wochen nachdem er von ihrem Antrag an die B-GBK erfahren habe, sei das erste Mal in 25 Dienstjahren Disziplinaranzeige gegen sie erstattet worden, mit 10 Anschuldigungen. Sie sei von der LPD X nicht einvernommen worden, sondern man habe die Anzeige gleich an die Disziplinarkommission weitergeleitet. Drei Vorwürfe seien verhandelt worden und sie sei in allen Punkten freigesprochen worden. Im ... und ... sei sie 10 Tage im Krankenstand gewesen, woraufhin sie der Dienststellenleiter zur ärztlichen Untersuchung vorgeladen habe. Die Ärztin habe sie gefragt, was an der Dienststelle los sei, denn der Dienststellenleiter habe gewollt, dass geprüft werde, ob sie körperlich und geistig in der Lage sei, Diensthundeführerin zu sein. Für sie sei auf Grund der zeitlichen Nähe klar gewesen, dass das etwas mit ihrem Antrag an die B-GBK zu tun habe. Zu den Abwesenheiten des Dienststellenleiters sei zu sagen, dass er inklusive Krankenstandstage im Schnitt zwischen 250 und 300 Tage im Jahr abwesend gewesen sei. In dieser Zeit habe sie die Dienststelle geleitet und darüber hinaus die komplette Sanierung der Dienststelle übernommen sowie die Dienstplanung und die Abrechnung gemacht. Zusätzlich habe sie auf Grund von Personalmangel Diensthundestreifen und Spezialeinsätze mit dem Suchtgifthund durchgeführt. In den letzten vier Jahren habe sie mehr oder weniger auf der Dienststelle gewohnt. Der Dienststellenleiter habe kein einziges Mal mit ihr über eine Beurteilung gesprochen. Wenn er eine derart schlechte Meinung von ihr gehabt habe, verstehe sie nicht, dass er das nie angesprochen habe, es habe keine Ermahnungen gegeben. Wenn sie ihn kurz bei der Dienstübernahme sehe, sei er gleich wieder weg. Nach dem Disziplinarverfahren habe es auch kein Gespräch zwischen ihnen gegeben. Die Abwesenheiten, inklusive Krankenstand, könnten sehr wohl belegt werden.

Auf die Frage, ob sie sich nicht an die übergeordnete Stelle gewandt habe, antwortete die Antragstellerin, sie sei zweimal beim ...-Leiter (...) gewesen. Er habe sie nur gebeten, keine Anzeige gegen den Dienststellenleiter zu erstatten, weil die Angelegenheit sonst eskalieren würde. Das sei auch nicht ihre Intention, sie wolle einfach nur, dass „a Ruh“ sei. Sie mache ihre Arbeit seit 25 Jahren gut und es habe davor, auch in anderen Dienststellen, nie Schwierigkeiten gegeben. Sie habe nie Probleme gehabt Befehle auszuführen, sie kenne die Hierarchie. Sie habe mittlerweile erfahren, dass der Dienststellenleiter bei der Disziplinarverhandlung dem Vorsitzenden mitgeteilt habe, dass er bereits eine weitere Anzeige verfasst habe. Eine solche sei ihr bis dato nicht zur Kenntnis gebracht worden. In den letzten Jahren habe es natürlich unterschiedliche Ansichten zu den Führungsweisen gegeben, aber sie habe nie die Befolgung von Weisungen abgelehnt. Es seien kleine Unstimmigkeiten gewesen. Der Dienststellenleiter habe sich sicher mit Frauen schwer getan. Zu ihr habe er gesagt: „Mit euch Frauen hat man immer nur Theater“. Der erste Stellvertreter sei übrigens seit 13 Monaten nicht mehr im Dienst. Was sie persönlich sehr getroffen habe sei gewesen, dass man derartig bemüht gewesen sei, ... „nach vorne zu schieben“ und das auf ihrem Rücken ausgetragen habe. ... sei Personalvertreter. Sie bekomme dauernd E-Mails von ihrem Dienststellenleiter, in denen er behauptet, sie habe ihren Diensthund nicht mit, und er leite die Sachbearbeiter an, sie zu kontrollieren usw. Sie wisse, dass sie einigen Kollegen auf der Karriereleiter im Weg sei, aber dass man derart vorgehe, stoße sie doch nach 25 Jahren bei der Exekutive vor den Kopf.

Auf die Frage an den Dienstgebervertreter, ob bei Vorliegen von zwei so divergierenden Stellungnahmen nicht geprüft werde, was es damit auf sich habe, antwortet dieser, Beurteilungen seien oft auch unterschiedlich, weil die Vorgesetzten unterschiedliche Ausdrucksweisen hätten. Auf die Ausschreibungserfordernisse müssten die Zwischenvorgesetzten jedenfalls eingehen. In gegenständlichem Fall habe man von zwei Offizieren, dem in ... und dem in ..., zwei sehr ausführliche Stellungnahmen, die sehr positiv seien. Die kritische Stellungnahme durch den stellvertretenden PI-Kommandanten, welche der Beurteilung von ... total widersprochen habe, habe man natürlich hinterfragt.

Der GBB weist darauf hin, dass Bs unmittelbarer Vorgesetzter in ... keine Stellungnahme abgegeben habe. Er verstehe nicht, warum diese nicht nachgefordert worden sei. Der Dienstgebervertreter sagt, es sei „gelebte Praxis“, dass nicht von jedem Zwischenvorgesetzten Durchlaufmeldungen eingeholt würden, das sei in jedem Bundesland, jeder Abteilung und jedem Bezirk ein bisschen anders. Auf jeden Fall müsse die Stellungnahme eines Vorgesetzten, der den Bewerber kenne, vorhanden sein.

Auf die Frage, ob B als 3. Stellvertreter die Dienststellenleiter auch so oft vertreten habe müsse wie A, antwortete der Dienstgebervertreter, das Vorbringen von A zu den Abwesenheiten sei falsch. In seinen Berechnungen seien alle Urlaube, Zeitausgleiche, Krankenstände und alle Kuraufenthalte aufgelistet. Er sei nicht der Verteidiger der LPD X, denn dass da „etwas nicht rund läuft, spüren wohl alle“.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie in Abwesenheit der beiden anderen Führungskräfte geführt habe, antwortete A, 30.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter B zu führen gehabt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das wisse er nicht.

Auf die Frage, wodurch konkret B auf 11 Jahre Führungserfahrung gekommen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, er sei vor 11 Jahren dienstführender Beamter geworden.

Auf die Frage nach dem Frauenanteil an der Dienststelle antwortete A, es seien ... Männer und ... Frauen an der Dienststelle.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

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

Laut den Ausführungen des Vorgesetzten von A in der LPD X, dem Leiter der Einsatz-, Grenz und Fremdenpolizeilichen Abteilung ..., ist die Antragstellerin auf Grund ihrer bisherigen Erfahrung und Bewährung für die angestrebte Funktion in der PDHI X geeignet. Da keine gegenteiligen Ausführungen des BM.I dazu vorhanden sind, steht fest, dass die Antragstellerin sowohl die persönlichen als auch fachlichen Anforderungen erfüllt. Selbiges gilt für B.

Ausschlaggebend für die Entscheidung zu Gunsten von B waren laut dem BM.I dessen längere Erfahrung als Diensthundeführer, seine längere Führungserfahrung (sechs Jahre länger dienstführender Beamter und 2½ Jahre stellvertretender Gruppenkommandant) sowie die Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers durch ihre Vorgesetzten. Diese Beurteilungen stellen allerdings keine geeignete Grundlage für eine objektive und

nachvollziehbare Personalentscheidung dar. -So gab es bei der Antragstellerin zwei einander diametral gegenüberstehende Beurteilungen, nämlich eine vernichtende und eine sehr positive, und für B eine geradezu überschwängliche des Kommandanten der '...Polizeidiensthundeeinheit in ... (vgl. Seite 9). Eine derart hymnische Beurteilung (übrigens für den Senat in seiner 25-jährigen Tätigkeit ein Novum) erweckt weniger den Eindruck einer ausschließlich an sachlichen Kriterien orientierten Beurteilung, sondern mehr den einer Unterstützung des Wunsches des Bewerbers nach einem Dienststellenwechsel. Die Beurteilung folgt auch nicht dem Anforderungskatalog der InteressentInnensuche. Lapidar wird dem Bewerber „Fachkompetenz“ bestätigt, obwohl die InteressentInnensuche acht fachspezifische Anforderungen enthält. Im Großen und Ganzen besteht die Beurteilung in der Auflistung von Fähigkeiten und positiven Eigenschaften (soft skills), ohne jede Erläuterung der Grundlage für die Feststellungen. Bemerkenswert ist auch, dass – zumindest dem Senat – keine Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten von B, also des Vorgesetzten der PDHI, an der der Bewerber zuletzt (seit ...) tätig war, vorliegt.

Zur vielzitierten stellvertretenden Gruppenleitung des Bewerbers, die zu den Führungsfunktionen gerechnet wurde, ist zu bemerken, dass es sich 1. nur um eine provisorische Leitung handelte (wie B selbst in der Bewerbung angab) und dass 2. nicht dargelegt wurde, um welche Gruppe bzw. welche Hierarchieebene es sich überhaupt handelte. Bemerkenswert ist auch das Datum der Beurteilung des Kommandanten der, nämlich der ..., denn die Bewerbung von B ist ebenfalls mit ... datiert, die InteressentInnensuche erfolgte mit

Zur Beurteilung von A durch den 2. Stellvertreter ist festzuhalten, dass diese in bloßen Feststellungen besteht, ohne dass den Ausführungen zu entnehmen wäre, auf Grund welcher Umstände oder negativen Wahrnehmungen er zu seiner Einschätzung gelangte. Für einen seriösen Qualifikationsvergleich mit anderen Bewerbern/Bewerberinnen ist die Beurteilung schlicht nicht geeignet, sie orientiert sich nicht im Mindesten an den Kriterien der InteressentInnensuche, sondern besteht in den zwei Sätzen: „Im Zuge der damit (mit der Sachbereichsleitung und der 3. Stellvertretung des Kommandanten) verbundenen Aufgabenstellung hat sie noch Aufholbedarf bei der fehlerfreien Erledigung der damit verbundenen Aufgaben. Auch kommt es durch sie fallweise zu emotional geleiteten Entscheidungen, was immer wieder zu Unruhe in der gesamten Belegschaft der PDHI X führt.“ Dazu ist anzumerken, dass mit einer Dienstnehmerin mit Führungsaufgaben, die nach mehr als zwei Jahrzehnten im Polizeidienst nicht annähernd fehlerfrei arbeitet und die Unruhe in der Belegschaft verursacht, wohl ein klarendes Gespräch zu führen bzw. eine Ermahnung auszusprechen gewesen wäre. Bis zu ihrer Beschwerde bei der B-GBK wurden allerdings gegenüber der Antragstellerin keinerlei disziplinäre Maßnahme gesetzt. Die Feststellungen von ... können - vor allem mangels jeglicher Begründung dafür - tatsächlich (der Diktion der Antragstellerin folgend) als „karrierevernichtend“ bezeichnet werden. Eine derartige negative lapidare Beurteilung einer Bewerberin (eines Bewerbers) hinterlässt den Eindruck, dass sie nicht den Tatsachen entspricht und dass sachfremde Gründe für diese Beurteilung ausschlaggebend waren. Als völlig unsachlich sind die Feststellungen vor allem auch deshalb zu werten, weil der 2. Stellvertreter ... in seiner Beurteilung einleitend festhielt: „Die Angaben der Beamtin entsprechen, soweit überprüfbar, den Tatsachen“. Er bestätigte somit, dass A organisatorische und administrative Angelegenheiten wie Dienst- bzw. Einsatzplanung, Abrechnungen, Kontrollen der Dienstabläufe, die laufenden Umbau- und Sanierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit der Logistikabteilung der LPD usw. (Angaben von A in ihrer Bewerbung) wahrnahm.

... gab eine sehr positive Beurteilung für A ab. Er attestierte ihr Organisationstalent und die Fähigkeit mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern umzugehen sowie dass sie ihre Aufgaben als 3. Stellvertreterin des Kommandanten umsichtig und konsequent bewerkstelligt habe. Nachdem er sie „nach Berücksichtigung aller dienstrechtlicher Kriterien“ an die 3. Stelle reihte, ist davon auszugehen (auch mangels einer anderen Erklärung durch das BM.I), dass in erster Linie mit dem Lebens-bzw. Dienstalter zusammenhängende Aspekte und nicht die Fähigkeiten und Kenntnisse herangezogen wurden.

Vom BM.I wurden, neben der besseren Beurteilung von B durch seinen Vorgesetzten, im Wesentlichen drei Kriterien vorgebracht, in welchen er der Antragstellerin überlegen sei. Diese Kriterien waren die längere Dienstzugehörigkeit/Exekutivdienstzeit, die längere Ausübung einer Leitungsfunktion und schließlich die längere Verwendung auf einer PDHI. Auf den ersten Blick scheinen diese Argumente nachvollziehbar, rein in Zahlen gemessen sind sie korrekt. Eine genauere Prüfung der (Laufbahn)Daten wurde aber offenbar vom BM.I unterlassen.

B ist auf Grund seines um fünf Jahre höheren Lebensalters fünf Jahre länger bei der Polizei, nämlich seit ..., die Antragstellerin erst seit Es ist allerdings nicht davon auszugehen, dass bei derart langen Exekutivdienstzeiten – die Antragstellerin ist auch schon seit fast 25 Jahren bei der Polizei – ein Plus von fünf Jahren die bessere Eignung ergibt.

Letztlich sind auch Ausführungen des BM.I, inwiefern ein Eignungsunterschied auf Grund des Unterschiedes von fünf Jahre in der Exekutivdienstzeit bestehen sollte, unterblieben. Auch versah A an unterschiedlichen Polizeidienststellen Dienst (sechs Jahre in einem Kommissariat in ..., sechs Jahre in einem Wachzimmer der BPD X), während B abgesehen von der Zeit zwischen ... und ... ausschließlich in ... Dienst versah, und zwar abgesehen von zwei Jahren nach der Grundausbildung (E2c) ausschließlich auf einer PDHI.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass Frauen erst seit 1991 zum Exekutivdienst zugelassen sind und die Antragstellerin mit ihrem Dienstbeginn ... tatsächlich eine der Pionierinnen bei der Polizei war. Sie hätte also im Jahr ..., abgesehen davon, dass sie damals erst ... Jahre alt war, faktisch gar nicht die Grundausbildung für den Exekutivdienst beginnen können.

Der GBB betonte in der Sitzung des Senates, dass allein die länger ausgeübte Tätigkeit nicht entscheidend sein dürfe, wichtig sei, dass man die geforderten Kenntnisse habe, und über diese verfüge die Antragstellerin mindestens im gleichen Ausmaß wie B.“ Neben ihrer 10-jährigen Praxiserfahrung auf PDHI ist A (seit ...) gerichtlich zertifizierte Sachverständige für das Hundewesen (Halten, Führen und Ausbilden) und seit 10 Jahren ist sie privat im ...verband als Ausbildnerin für Begleit- und Fährtenhunde tätig. Ihr erstes Ansuchen um eine Stelle als Polizeidiensthundeführerin stellte sie bereits im Nachdem ihr Ansuchen im Jahr ... um eine Ausbildung zur Suchtmittelspürhund-Landesausbildnerin an die ... der LPD X „unbeachtet und unkommentiert“ blieb, absolvierte sie privat Fort- und Weiterbildungen auf dem Gebiet der Kynologie. Sie ist Schutz-, Stöber-, Fährten- und Suchtmittelspürhund-Führerin, B ist Schutz-, Stöber- und Brandmittelspürhund-Führer. Der Senat kann daher nicht erkennen, dass A hinsichtlich der Kenntnisse und Erfahrungen Diensthunde betreffend hinter B zu reihen wäre.

Die größten Widersprüche ergaben sich für den Senat beim Thema Führungserfahrung (auf einer PDHI). Die Antragstellerin war/ist seit ... 3. Stellvertreterin des Inspektionskommandanten der PDHI X. B war von ... bis ... 3. Stellvertreter des Kommandanten der PDHI - ... und seit ... provisorischer stellvertretender Gruppenkommandant in der PDHI Y, wobei – wie bereits ausgeführt wurde - nicht dargelegt wurde, um welche Gruppe bzw. welche Hierarchieebene es sich dabei überhaupt handelte. Überdies bezweifelte der GBB bei seiner Befragung, dass die Stellung eines stellvertretenden Gruppenkommandanten mit der 3. Stellvertretung eines PI-Kommandanten vergleichbar ist. Glaubwürdig gab die Antragstellerin an, dass sie in der PDHI X die Dienst- und Fachaufsicht über rund ... DiensthundeführerInnen hatte. Zur Führungsspanne von B bei der PDHI-... findet sich keine Angabe in der Stellungnahme des BM.I, und der Dienstgebervertreter konnte darüber in der Sitzung des Senates auch keine Auskunft geben. Es ist jedenfalls nicht nachvollziehbar, dass das BM.I vor der Planstellenbesetzung keine Auskunft über die tatsächlichen Führungsaufgaben und Führungserfahrungen einholte. Es wurde lediglich festgestellt, dass B sechs Jahre länger dienstführender Beamter sei und eine 3½ Jahre längere Führungserfahrung habe.

Zudem wurde komplett außer Acht gelassen, dass die Antragstellerin zwar nach außen hin lediglich 3. Stellvertreterin war, tatsächlich aber auf Grund längerfristiger Abwesenheiten des Kommandanten und seiner Stellvertreter die PDHI X zu leiten hatte. Dies ergibt sich für den Senat aus den absolut glaubwürdigen Ausführungen der Antragstellerin im Antrag und in der Sitzung des Senates und vor allem auch daraus, dass sie die tatsächliche Erfüllung von Führungsaufgaben in ihrer Bewerbung angab und der 2. Stellvertreter in seiner Eignungsbeurteilung die Richtigkeit der Angaben bestätigte und nicht im Geringsten widersprach oder korrigierte. Auch das BM.I konnte die diesbezüglichen Behauptungen der Antragstellerin nicht widerlegen. Die genaue Anzahl der Abwesenheiten des PI-Leiters und seines 2. Stellvertreters kann zwar auf Grund divergierender Aussagen und Angaben vom Senat nicht festgestellt werden, allerdings steht für den Senat auf Grund der Ausführungen von A insgesamt zweifelsfrei fest, dass sie nicht bloß fallweise, sondern weit über das normale Ausmaß einer 3. Stellvertretung hinaus die Dienst- und Fachaufsicht in der PDHI X wahrgenommen hatte. Auch die Aussage der Antragstellerin in der Sitzung des Senates, nämlich dass sie B bei Übernahme seiner Planstelle einschulen musste, ist für den Senat glaubwürdig.

Am Rande sei bemerkt, dass die Nachbesetzung der Planstelle/Funktion zudem den Anschein erweckte, als wäre sie von langer Hand vorbereitet worden, zumal B bereits im Jahr ... vergeblich um Versetzung angesucht hatte.

Bei der Schilderung der diversen sie als weibliche Bedienstete betreffende Aussagen des Leiters der PDHI wirkte A ausgesprochen authentisch und glaubhaft. Die zitierten Äußerungen, nämlich er werde ihre Bewerbung (...) nicht unterstützen, es sei für ihn ungewohnt, eine Frau als Stellvertreterin zu haben, ihre Ernennung entspreche nicht seinen Vorstellungen, „Mit euch Frauen hat man immer nur Theater“ sowie die Bezeichnung des Sachbearbeiters ... in

Schriftstücken als „Baukoordinator“, weil niemand glauben würde, dass das alles eine Frau alleine macht (siehe Seite 4) zeigen, dass der Dienststellenleiter Frauen in Führungsfunktionen ablehnend gegenübersteht.

Auch der Umstand, dass die langjährige Mitarbeiterin und 3. Stellvertreterin an der Dienststelle, die sich zur Zeit der InteressentInnensuche im Krankenstand befand, nicht über diese informiert wurde, obwohl es in der InteressentInnensuche hieß, dass diese „.... allen in Frage kommenden Bediensteten (auch abwesenden) einschließlich der Bewerbungsfrist in geeigneter Weise und rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen ist“ zeigt, dass der Dienststellenleiter der Bediensteten keine Chance geben wollte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Vertreter des Dienstgebers absolut nicht davon überzeugen konnten, dass sachliche Gründe für die getroffene Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Sachbereichsleiterin und 2. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Da A in der Senatssitzung das nach Einbringung des Antrages bei der B-GBK gegen sie eingeleitete Disziplinarverfahren ansprach, weist der Senat auf das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG hin („Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.“).

Auf Grund der Beurteilung der Eignung von A (siehe Seite 9 und 15), der Äußerungen des Dienststellenleiters über die Zusammenarbeit mit Frauen (in Stellvertretungsfunktionen) (siehe Seite 2 und 3), aber vor allem auf Grund der kurz nach Einbringung des Antrages bei der B-GBK erstatteten Disziplinaranzeige (laut A die erste in 25 Dienstjahren) gegen A und der (laut ihrer Angabe in der Sitzung des Senates) Androhung einer zweiten Disziplinaranzeige entstand beim Senat der Eindruck, dass es am „achtungsvollen Umgang“ mit A, wie ihn § 43a BDG („Mobbingverbot“) fordert, fehlt.

Empfehlungen:

? Dem BM.I wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Beschreibungen weiblicher Bediensteter durch Vorgesetzte in Bewerbungsverfahren sind auf ihre Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den in der Ausschreibung vorgesehenen Anforderungen genau zu vergleichen. Bei widersprechenden Durchlaufermeldungen sind diese zur Erstellung eines nachvollziehbaren Quervergleiches zurückzustellen bzw. sind konkrete Informationen einzuholen.

? Den Dienstbehörden wird weiters empfohlen, auch auf die Einhaltung des § 43a BDG (Beamten und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind) durch die Bediensteten zu achten und besonders Bedienstete, die die gesetzliche Möglichkeit eines Verfahrens vor der B-GBK aufgreifen, vor nachfolgenden „Benachteiligungsaktionen“ an den Dienststellen zu schützen.

Wien, März 2019

Zuletzt aktualisiert am

22.03.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmfgv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at