

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

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 sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Sachbearbeiterin/eines Sachbearbeiters der Polizeiinspektion (PI) X der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion eines Sachbearbeiters/einer Sachbearbeiterin der PI X mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wurde nicht ausreichend glaubhaft gemacht.

Begründung

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

Folgendes wurde ausgeführt:

A habe sich am ... bei der Personalabteilung der LPD X um die Planstelle eine Sachbearbeiterin mit der Arbeitsplatzbewertung E2a/2 in der PI X beworben. Die Planstelle habe ein B bekommen.

Sie habe im Jahr ... den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2c mit Auszeichnung abgeschlossen. Seit ... sei sie als Exekutivbedienstete (Verwendungsgruppe E2b) in der PI Y beschäftigt. Im ... habe sie den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a ebenfalls mit Auszeichnung absolviert. Anschließend sei sie in die PI Y versetzt worden.

Aufgrund ihrer jahrelangen Tätigkeit als Polizeibeamtin in einer sehr arbeitsintensiven Dienststelle weise sie sowohl ausreichend Erfahrung im Umgang mit Parteien, Behörden und Gerichten, als auch in der Aufarbeitung von straf- und verwaltungsrechtlich relevanten Tatbeständen auf, und sie verfüge über gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeiten. Ihr höfliches und freundliches Auftreten habe es ihr immer wieder ermöglicht, deeskalierend auf

aufgebrachte Parteien einzuwirken und Mitarbeiter zu motivieren. Ihre Vorgesetzten würden neben ihrer Verlässlichkeit und Gewissenhaftigkeit auch ihre Eigeninitiative und ihr selbstständiges Agieren schätzen. Sie sei in der Lage, Amtshandlungen zu leiten und auch bei komplexen Amtshandlungen den Überblick zu bewahren und den richtigen Lösungsweg zu finden.

Aufgrund ihres bisherigen Werdeganges sei sie davon überzeugt, dass sie sämtlichen Anforderungen an Sachbearbeiter/innen in E2a/2-wertiger Verwendung zu 100 % erfülle.

Sie sei ... und lebe ... in Neudau. Sie habe sich u. a. auch aufgrund des in der PI verwendeten ... um die gegenständliche Planstelle beworben, da sie mittels dieses Systems flexibler in der ... wäre. Diese Flexibilität würde einen erheblichen Vorteil ... bedeuten.

Der mit der Planstelle betraute Mitbewerber habe ... den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a absolviert, seine Zeit als Exekutivbediensteter der Verwendungsgruppe E2b liege allerdings deutlich unter ihrer, er habe diesen Grundausbildungslehrgang erst im ... absolviert. Im Gesamten verfüge sie daher über mehr Erfahrung im Polizeidienst. Sie sei davon überzeugt, dass sie die bessere, oder zumindest die gleiche Eignung für die Planstelle aufweise und daher bevorzugt werden hätte müssen.

Ferner sei bei der Vergabe der Planstelle nicht auf die angeführten sozialen Aspekte ihrer Bewerbung Rücksicht genommen worden. Überdies zeige eine Google-Anfrage, dass der zum Zug gekommene Bewerber politisch aktiv gewesen sei, er sei ... auf der Liste der ...angeführt worden. Die A vermute daher, dass diese Tatsache wesentlich zur Entscheidung über die Vergabe der Planstelle beigetragen habe.

Sie meine daher, dass durch die Besetzung der gegenständlichen Planstelle mit ihrem Mitbewerber das Frauenförderungsgebot verletzt worden und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und der Weltanschauung erfolgt sei.

Dem Antrag war As Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt angeschlossen.

In ihrer Bewerbung führte A aus, dass sie seit Abschluss des Grundausbildungslehrganges E2/b im Jahr ... ihren Dienst in der PI Y versehe. Sie habe sowohl Amtshandlungen nach dem Strafrecht, als auch nach diversen verwaltungsrechtlichen Materien vorgenommen. Aufgrund des breitgefächerten Tätigkeitsfeldes verfüge sie somit auch über Erfahrung im Hinblick auf das Einschreiten nach diesen Gesetzen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag, die InteressentInnensuche, die Bewerbung von B inkl. Laufbahndatenblatt, dessen Beurteilung durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten, den Kommandanten der ..., und durch den Bezirk-

spolizeikommandanten ... sowie die Beurteilung von A durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten, den Kommandanten der PI Y, und durch den Stadtpolizeikommandanten ... Zudem wurde der Besetzungsvorschlag der LPD X übermittelt.

Die LPD X führte aus, dass der BP-Kommandant die Besetzung der Planstelle mit B befürwortet habe, und der SP-Kommandant darauf hingewiesen habe, dass in Anbetracht des bestehenden massiven Personalunterstandes im E2a-Bereich einer Versetzung von A frühestens ab ... zugestimmt werden könne, und dies auch nur, wenn ein Ersatz gestellt werde.

Zum Vorbringen der A und der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB), nämlich dass A und B eine gleich lange Dienstzeit in E2a aufweisen würden, A jedoch eine um ... Jahre längere Exekutivdienstzeit aufweise, weshalb sie über mehr Erfahrung verfüge, wobei die Bewerberin auch bei „nur“ gleicher Eignung zu bevorzugen gewesen wäre, wurde Folgendes ausgeführt: Es sei durchaus legitim, aus einer längeren Dienstzeit eine größere Erfahrung abzuleiten. Wesentlich sei jedoch nicht nur die Dauer der Dienstzeit, sondern auch der Umstand, an welcher Dienststelle der Dienst versehen worden sei.

A habe ihre gesamte Dienstzeit als E2b-Beamtin und als E2a-Beamtin auf der PI Y verbracht. B habe auf unterschiedlichen Plätzen des Bezirkes X Dienst versehen. Er sei auf der PI-..., der PI X und zuletzt auf der PI ... tätig gewesen.

Die „globale Feststellung“ von GBB, A sei „in einigen Punkten“ besser geeignet, sei nicht nachvollziehbar, denn es sei nicht erkennbar, worin die Besser- oder Gleich-eignung von A „zu finden“ wäre. Die Behörde habe jedenfalls sowohl die Bewerbung von A als auch die von B anhand der fachspezifischen Anforderungen an die ausgeschriebene Planstelle gemessen. Die bessere Eignung von B ergebe sich daraus, dass er aufgrund seiner Tätigkeiten auf diversen Plätzen des BPK ... mit den Arbeitsabläufen innerhalb des Bezirks bestens vertraut sei. Weiters sei er ... auf der PI X tätig gewesen und kenne daher die dortigen Arbeitsabläufe, Vorschriften und Gepflogenheiten. Ferner habe er an der Umsetzung von inspektionsinternen Vorgaben mitgearbeitet. Er verfüge über Orts- und Personalkenntnisse des dortigen Rayons und sei mit den Kollegen bestens vertraut. Folglich sei eine Einarbeitungs- bzw. Einschulungsphase nicht notwendig gewesen.

Die Argumentation der A, dass auf soziale Aspekte wie etwa die Möglichkeit einer flexibleren Diensterteilung und eine kürzere Fahrzeit zur PI X keine Rücksicht genommen worden sei, sei nicht nachvollziehbar. Im ... (der in der PI X zu leisten sei) könne im Gegensatz zum ... (im Stadtgebiet von ...) die Diensterteilung nur bedingt beeinflusst werden, Der Unterschied in der Entfernung der beiden Plätzen zum Wohnort der A betrage ..., der Unterschied in der Fahrzeit

Für die Besetzung der Planstelle mit B seien somit folgende Gründe ausschlaggebend gewesen:

- Die Kenntnisse von B des Bezirkes ... und der X, ... Präferenz für B, die bessere Eignung des ... aufgrund seiner Erfahrungen im Bezirk und auf der PI.
- Der Einwand von ..., dass aufgrund des massiven Personalunterstandes im E2a-Bereich eine Versetzung von A frühestens ab ...möglich sei.

Die Behauptung, dass B politisch aktiv gewesen sei, da er im auf der Liste ... angeführt gewesen sei, könne nach Ansicht der Behörde in keinem Konnex zum gegenständlichen Besetzungsverfahren stehen.

Es liege somit weder eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts noch eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vor.

Laut InteressentInnensuche sind auf dem Arbeitsplatz im Wesentlichen Tätigkeiten des operativen Exekutivdienstes auszuüben, weiters sind die Kommandofunktion im Streifendienst sowie die Leitung konkreter Amtshandlungen wahrzunehmen. Die Unterstützung des Kommandanten als auch der Stellvertreter bei der Führung der Inspektion sind weitere Aufgaben eines Sachbearbeiters/einer Sachbearbeiterin E2a/2.

Neben den allgemeinen und persönlichen Anforderungen wurden folgende fachspezifische Anforderungen aufgelistet:

Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsbehörden und des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit; Kenntnis der anzuwendenden Dienstanweisungen und Vorschriften; Kenntnisse, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Verkehrsüberwachung; EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Bs Bewerbung bzw. dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass er im ... in den Exekutivdienst eintrat und als eingeteilter Beamter in den Plen .. und PI X Dienst versah. Im ... erfolgte die Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a als Sachbearbeiter der PI ...

In seiner Bewerbung führte B aus, dass er, nachdem er bereits auf der PI X tätig gewesen sei, umfassende Orts- und Personalkenntnisse über den dortigen Rayon habe, mit den dortigen Arbeitsabläufen vertraut sei und die Kollegen der PI kenne, eine Einarbeitungsphase sei somit nicht notwendig. Der Bewerber führte ferner an, dass er beabsichtige, seinen Lebensmittelpunkt nach ... zu verlegen, woraus sich eine kürzere Wegstrecke zur PI X ergeben würde, und dies sei „neben weiteren Aspekten der Hauptgrund“, die gegenständliche Planstelle anzustreben.

Der PI-Kommandant von ... führte in der Beurteilung von B aus, dass dieser sich aufgrund seiner fachlichen und persönlichen Kompetenz hohe Anerkennung in der Kollegenschaft erworben habe. Er zeige im Dienst ein einwandfreies Verhalten und verfüge wegen seines Fachwissens, seiner ausgezeichneten Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis und auch seines „menschlichen Gespürs“ über ein sicheres Auftreten. Er gehe mit Kollegen und Parteien sehr gut um und könne Mitarbeiter gut führen. Bis dato habe er seine Akte, als auch alle ihm zugewiesenen Aufgaben aus dem Bereich der Dienstführung einwandfrei und mit vollem Engagement erledigt. Er sei immer eine Stütze der PI-Führung gewesen und besitze sämtliche Eigenschaften eines guten Dienstführenden.

Der BP-Kommandant schloss sich der Beurteilung von ... an und befürwortete B Einteilung als Sachbearbeiter der PI X.

Der Kommandant der PI ... führte in seiner Beurteilung von A aus, sie sei äußerst kompetent, höflich und stets korrekt. Aufgrund ihrer ... Erfahrung in einem äußerst arbeitsintensiven Bezirk habe sie beim Einschreiten jenes notwendige Maß an Fingerspitzengefühl und verfüge im Bedarfsfall über die entsprechende Konsequenz. Im Umgang mit Behörden und Parteien lege A ein stets kompetentes und höfliches Verhalten an den Tag. In Bezug auf den Umgang mit MitarbeiterInnen verfüge sie über ausgezeichnete dienstliche und soziale Kompetenzen. Sie werde von allen KollegInnen sehr geschätzt. Sie erfülle sämtliche Aufgaben mit der notwendigen Präzision, termingerecht und in allen Bereichen sehr zufriedenstellend. A habe sich in ihrer ... Dienstzeit in der PI nicht nur ein außergewöhnlich hohes Maß an Wissen über die maßgeblichen Rechtsvorschriften angeeignet, sondern dieses auch in unzähligen Fällen in der Praxis bewiesen. Zusammengefasst sei A sowohl aus dienstlicher als auch aus kollegialer/menschlicher Sicht ein Gewinn für jede PI.

Der SP-Kommandant ... schloss sich dieser Beurteilung an, mit der Ergänzung, dass die Ernennung der Bewerberin „in Anbetracht der engagierten Beamtin und des massiven Personalunterstandes (im SPK Graz) im E2a-Bereich einen Verlust darstellen“ würde. Einer Versetzung könne frühestens ab ... zugestimmt werden, sofern ein ... werde.

... hielt im Besetzungsvorschlag der LPD X vom ... an den Fachausschuss fest, dass die LPD beabsichtige B die Planstelle zu verleihen, da er aufgrund seines Fachwissens, seiner ausgezeichneten Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis und seines „menschlichen Gespürs“ sehr gut Mitarbeiter führen könne. Es sei anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Verwendung verbundenen Aufgaben in bester Weise erfüllen werde. Die Bewerbung bzw. die Beurteilung von A durch ihre Vorgesetzten wurde in diesem Schreiben nicht erwähnt, als Beilagen waren genannt: „Bewerberverzeichnis“ und Bewerbungen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die A und als Dienstgebervertreterin ... teil. ... war als Gleichbehandlungsbeauftragte anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, zusammengefasst darzulegen, weshalb sie meine, bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung aufgrund des Geschlechtes sowie der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen ihres Antrages, nämlich, dass sie zwar den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a ... mit ... absolviert habe, dieser allerdings den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2b erst ... abgeschlossen habe, während sie schon im ... E2b-Beamtin gewesen sei. Somit seien sie gleich lang dienstführende Beamte, sie habe jedoch eine um ... längere Erfahrung im Außendienst. Sie glaube daher, besser qualifiziert zu sein, zumindest sei sie aber gleich geeignet für die gegenständliche Planstelle. Es sei ihr bekannt, dass B im ... auf der Liste ... kandidiert habe, sie selbst sei nie politisch aktiv gewesen. Sie glaube, dass B die Stelle bekommen habe, weil er ein Mann sei und/oder auch weil er politisch aktiv (gewesen) sei.

... wiederholte zusammengefasst die Begründung der LPD für die Entscheidung, nämlich dass B auf verschiedenen Plen ... tätig gewesen sei, darunter auch ... auf der PI X, und es die LPD als Vorteil ansehe, wenn ein neuer Beamter im Bezirk diesen oder die PI bereits kenne. Sie ... persönlich habe den Eindruck gehabt, dass A primär auf die PI X gewollt habe, weil dies für sie aufgrund ... ein Vorteil wäre. Für die Behörde komme es aber darauf an, wer die größeren Fachkenntnisse aufgrund der Erfahrung habe.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass B in seiner Bewerbung ähnliche Gründe wie A angeführt habe, nämlich in der Nähe von ... wohnhaft zu werden. Auf die Frage, ob A nicht mehr Erfahrungen habe, da sie ... lang auf einer sehr arbeitsintensiven Dienststelle in ... Dienst versehen habe, antwortete ..., dass es nachvollziehbar sei, dass ... sie nicht von der arbeitsintensiven Dienststelle „weglassen“ wolle. Deshalb habe er auch ausgeführt, dass es zu einem späteren Zeitpunkt denkbar wäre. Es gehe aber einfach nicht, dass die Behörde auf solche Wünsche eingehe.

Die Vorsitzende hielt fest, dass offenbar die höhere Qualifikation von B darin bestehe, schon einmal auf der PI X gewesen zu sein. Bemerkenswert sei, dass im Besetzungsvorschlag von ... an die Personalvertretung A überhaupt nicht vorkomme.

... replizierte, darüber könne sie keine Auskunft geben, es könne gut sein, dass es sich um ein Versehen handle.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass A von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten sehr gut beschrieben worden sei und äußerte, dass es sich doch wohl nicht zum Nachteil einer Bewerberin auswirken dürfte, wenn ein Vorgesetzter auf den Personalnotstand hinweise.

... replizierte, dass ... die Gesamtpersonalsituation im Auge habe. möglicherweise habe er für A schon eine Stelle in Aussicht gehabt.

A sagte dazu, dass sie nach wie vor in der PI Y ihren Dienst versehe, von einer anderen Planstelle wisse sie nichts.

Die GBB ... führte aus, aus den Unterlagen gehe hervor, dass sich ... B „gewünscht“ habe und ... sich einen Abgang von A von der PI Y nicht gewünscht habe. Selbstverständlich seien bei einer Personalauswahl die Kriterien der InteressentInnensuche zu beachten. Sie selbst habe in ihrer Stellungnahme angeführt, dass ihrer Meinung nach einige Punkte für A sprechen würden und sie einige Kriterien besser erfülle als B. Aufgrund ihrer deutlich längeren Exekutivdienstzeit habe sie wohl auch die besseren Kenntnisse des Exekutivdienstes, die Kenntnisse über die Organisation der Behörde würden mit der Dauer der Dienstverrichtung mehr werden. Zu berücksichtigen wäre auch gewesen, dass A auf der PI Y eine Gruppe mit ... Personen geführt habe. In der Vergangenheit sei immer wieder argumentiert worden, dass Bedienstete, die in größeren PI tätig gewesen seien, mehr Kenntnisse und Erfahrungen hätten und somit einen Vorteil gegenüber Bediensteten aus kleineren Dienststellen. Ihrer Meinung nach sei A die bessere Bewerberin gewesen. Aber selbst wenn man ihr nur gleiche Eignung zubilligen wollte, wäre sei sie aufgrund des Frauenförderplanes zu bevorzugen gewesen. Im Übrigen sei es legitim, wegen kürzerer Fahrzeiten eine andere Planstelle anzustreben, das dürfe nicht negativ gewertet werden.

Dem Vorbringen, dass A mit den Abläufen der PI X nicht so vertraut sei wie B, würde sie nicht folgen, da alle Plen gleich aufgebaut seien. A kenne sich in der Organisation der Dienststelle genauso gut aus wie B, und auch in den Vollzugsmaterien, denn die Gesetze seien überall gleich. Lediglich den Ort ... und die KollegInnen der PI X habe sie zum Bewerbungszeitpunkt nicht gekannt, das sei jedoch kein Kriterium für eine Eignungsbeurteilung.

Was den Umstand betrifft, dass ... im Schreiben an die PV A nicht erwähnt habe, würde sie ihm keine Absicht unterstellen. Ob nun A auf der Liste gestanden habe oder nicht sei letztlich unerheblich, denn der präferierte Bewerber sei B gewesen.

Was die behauptete Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung betreffe, sei das Vorbringen von A schon nachvollziehbar. Es sei nun einmal so, dass derzeit der Einfluss ...auf Planstellenbesetzungen möglich sei, die ... habe auch in der ...die Mehrheit.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin/der Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 ...für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ im Sinne der Erläuterungen zum B-GIBG (nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis dient. Die A brachte vor, dass B „politisch aktiv“ (gewesen) sei, er sei im Jahr ... auf „Platz ... der Liste“ angeführt gewesen. Der Senat kann daraus nicht erkennen, inwiefern die Weltanschauung von B bzw. von A eine Rolle für den Besetzungsvorschlag von ... bzw. für die Personalentscheidung der Dienstbehörde gespielt hätte. Der bloße Hinweis auf einen - noch dazu den - Platz auf einer nicht näher bezeichneten „Liste der ...“, kann keinen hinreichenden Verdacht einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung seitens der Dienstbehörde begründen.

Bezüglich der behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes hält der Senat Folgendes fest:

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B lediglich damit, dass er Kenntnisse über den Bezirk ... und über die PI X habe, womit umfassende Orts- und Personalkenntnisse gemeint waren, und er daher mit den Arbeitsabläufen an der PI X vertraut sei

und die Kollegen der PI kenne. Eine Einarbeitungsphase würde damit entfallen. Weiters führte die LPD X ... Einwand an, nämlich dass aufgrund des massiven Personalunterstandes im E2a-Bereich im Bereich des SPK ... eine Versetzung von A erst ab ... möglich wäre.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und X, zeigt sich, dass A bereits im ..., B hingegen erst im ... in den Exekutivdienst eintrat. Den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2c schloss A schon im ... ab, B absolvierte diesen im Die Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a erfolgte sowohl bei der A als auch bei B im Seit diesem Zeitpunkt war A als ... in der PI ... tätig, B versah seinen Dienst als Sachbearbeiter in den Plen ... (...), ... (...), X (von ... bis ...), ... (...), wieder .. (von ... bis Ende ...) und zuletzt, seit ..., als E2a-Beamter an der PI

A war beim Eintritt von B in den Exekutivdienst bereits ... Jahre Exekutivbedienstete, ihre Exekutivdienstzeit betrug zum Bewerbungszeitpunkt insgesamt ..., jene von B Die beruflichen Erfahrungen von A sind damit eindeutig höher zu bewerten. Dies konstatierte auch ... im Rahmen der Sitzung des Senates, aufgrund der um ... Jahre längeren Berufserfahrung sei auch von besseren Kenntnissen im Bereich des Exekutivdienstes und der Organisation der Behörden auszugehen, mit der Dauer der Dienstverrichtung steige selbstverständlich der Umfang der (Fach)Kenntnisse.

An der in fachlicher und auch in persönlicher Hinsicht sehr guten Eignung der A gab es weder seitens ihres unmittelbaren Vorgesetzten noch seitens des SP-Kommandanten den geringsten Zweifel, ... führte ausdrücklich an, dass A eine „engagierte“ Bedienstete sei (siehe Seite 6), deren Wechsel zu einer anderen Dienststelle einen „Verlust“ bedeuten würde.

Laut der LPD X war der wesentliche Punkt, der gegen die A gesprochen habe, der Umstand, dass diese ihre gesamte Dienstzeit an der PI ... verbracht habe, während B an fünf verschiedenen Plen, darunter die PI X, Dienst versehen habe. Die LPD brachte - zutreffend - vor, dass es nicht nur auf die Dauer der Dienstzeit ankomme, sondern auch auf den Umstand, „wo“ (gemeint wohl nicht örtlich, sondern an welcher Dienststelle) diese verbracht werde. Gerade die Dienststelle der A deutet aber (auch) auf ihre im Vergleich zu B höhere Qualifikation, denn bei der PI ... handelt es sich um eine große Dienststelle, an der die Mitarbeiter/innen mit einer durchaus schwierigen Klientel konfrontiert sind und an der die Arbeitsbelastung hoch ist.

Völlig unberücksichtigt blieb in der Beurteilung von A die Tatsache, dass sie als dienstführende Beamtin ... von ... Bediensteten und aufgrund ihres Aufgabenbereiches mit einer Vielfalt an Delikten konfrontiert war. Die PI X ist eine Dienststelle mit insgesamt ... Bediensteten und damit im Vergleich zur PI ... eine kleine Polizeiinspektion.

Betreffend das Argument der LPD, B sei aufgrund seines Einsatzes in der PI X mit den Abläufen an der PI besser vertraut, erläuterte ... im Rahmen der Sitzung des Senates, dass alle Plenden gleichen Aufbau hätten, sodass sich aus dem Dienst an der PI, an der die Planstelle zu besetzen sei, kein Vorteil ergebe. A sei in puncto Abläufe an einer bzw. „der“ PI sicher gleich versiert wie B.

Was den ins Treffen geführten Personalunterstand in der PI ... betrifft, ist festzuhalten, dass es unsachlich ist, diesen Umstand zu Ungunsten der Bewerberin heranzuziehen und ihre „Versetzung“ an die aufschiebende Bedingung der Einstellung eines Ersatzes für sie zu knüpfen. Der Personalunterstand liegt außerhalb des Einflussbereichs von A und steht mit ihrer Qualifikation für die gegenständliche Planstelle in keiner Verbindung.

Nach der Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, inwiefern B aufgrund seiner bisherigen Verwendungen besser qualifiziert wäre als A. Angesichts des Umstandes, dass die LPD X weder in ihrer schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, kam der Senat ausgehend von der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der Verwendungsgruppe E2a zum Ergebnis, dass für die gegenständliche Personalentscheidung das sachfremde geschlechtsspezifische Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum Sachbearbeiter in der PI X eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass selbst wenn man nur von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers ausgegangen wäre- wovon der Senat nicht ausgeht - A aufgrund der gebotenen Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG (die gesetzlich vorgesehene Frauenquote in E2a-wertiger Verwendung im Wirkungsbereich der Behörde(n) ist bei weitem nicht erreicht) der Vorzug zu geben gewesen wäre. Angesichts des Umstandes, dass das Bundesministerium für Inneres einen enormen Bedarf an Frauenförderung hat, ist es erstaunlich, dass bei Planstellenbesetzungen die unterschiedlichsten Umstände als entscheidungsrelevant herangezogen werden, allerdings so gut wie nie die Vorgaben des B-GIBG und des Frauenförderungsplans.

Wien, am ...

