

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 des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeidiensthundeeinspektion (PDHI) X aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeidiensthundeeinspektion (PDHI) mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

A führte Folgendes aus:

Sie sei ... und ... des Kommandanten der PDHI X, Arbeitsplatzbewertung E2a/3, und habe sich aufgrund der Ausschreibung der Landespolizeidirektion (LPD) X am ... um die Planstelle als Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI X, Arbeitsplatzbewertung E2a/5, beworben.

Am ... sei B, ... mit einem E2a/2-Arbeitsplatz, zum stellvertretenden Kommandanten der PDHI X bestellt worden.

Betreffend ihre Berufslaufbahn führte A aus, dass sie seit ... Dienst auf der PDHI versehe, zuerst als ..., seit ... als ... und seit ... als ... und ... des PI-Kommandanten, Arbeitsplatzbewertung E2a/3.

Bereits als ... in E2a/2 habe sie aufgrund der ständigen Abwesenheit des 1. Stellvertreters und der häufigen Krankenstände des Kommandanten und seines 2. Stellvertreters die Dienst- und Fachaufsicht über die Bediensteten der PDHI X (...) ausgeübt sowie die Aufgaben der Dienstführung, nämlich Verrechnungen mittels ZVA, Dienstplanungen etc., übernom-

men. Um die abwesenden Kommandanten in allen Bereichen vertreten und einen reibungslosen Ablauf der Dienstplanung und die Abrechnungen, strafrechtlichen und verwaltungspolizeilichen Aktengenehmigungen, die OM-Gebahrung etc. durchführen zu können, habe der Dienststellenleiter alle für die Dienststellenleitung benötigten EDV-Berechtigungen für sie beantragt (da diese grundsätzlich nicht für Sachbearbeiter E2a/2 vorgesehen seien), und sie habe diese im vollen Umfang erhalten.

Kurz darauf sei die Planstelle des Sachbereichsleiters und 3. Stellvertreters/der Sachbereichsleiterin und 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI X ausgeschrieben worden. Anlässlich ihrer Bewerbung habe sie mit dem Dienststellenleiter ... ein Gespräch geführt, in welchem er ihr mitgeteilt habe, dass es für ihn ungewohnt sei, eine Frau als Stellvertreterin zu haben, er habe in den letzten ... ausschließlich mit Männern zusammengearbeitet. Wörtlich habe er gesagt: „Ich werde dich nicht unterstützen, aber ich werde dich fair beurteilen!“ Als sie am ... zur Sachbereichsleiterin und 3. Stellvertreterin, Arbeitsplatzbewertung E2a/3, bestellt worden sei, habe ... geäußert, dass diese Entscheidung nicht seinen Vorstellungen entspreche, er hätte lieber einen Mann als Stellvertreter gehabt.

Abgesehen von der Erfüllung der mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben habe sie sich für dienststelleninterne Anliegen und Bedürfnisse über Gebühr eingesetzt. Sie habe von ... bis ... in Absprache und Zusammenarbeit mit der ... und der ... der LPD sowie der ... die Umbau- und Sanierungsarbeiten für die gesamte Dienststelle koordiniert. Sie habe - auch in ihrer Freizeit - die Umsiedelungen organisiert, Materialentscheidungen getroffen, im Auftrag der ... sowie der ... unzählige Angebote für die Einrichtung der PDHI eingeholt, Einrichtungspläne für den Sozialraum, die Umkleieräume, Zwingeranlagen und die Büroräumlichkeiten erstellt und bei Zeitversäumnissen und Baumängeln urgiert; dies ohne ihre Aufgabe als stv. Kommandantin zu vernachlässigen und zur vollen Zufriedenheit der Fach- und Dienstvorgesetzten.

Aufgrund der Ausschreibung vom ... habe sie sich um die Stelle als 2. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI X beworben. Da ein Mitbewerber zum Zug gekommen sei, habe sie bei der B-GBK einen Antrag wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes eingebracht, und die Kommission habe im Gutachten von ... eine Diskriminierung festgestellt. Mit Kenntnis von ihrem Antrag hätten sich ihre Arbeitsbedingungen schlagartig verschlechtert. Nachdem sie sich am ... krankgemeldet habe, habe der Dienststellenleiter am ... - ohne Rücksprache mit ihr - schriftlich festgehalten, dass sie voraussichtlich für einen längeren Zeitraum nicht „dienstbar“ sein werde und somit ihre „ePep-Lizenz“ (elektronische Personal- und Einsatzplanung) auf einen Kollegen zu übertragen sei.

Nach dem ... Krankenstand habe sie per E-Mail erfahren, dass sie nicht mehr im Besitz dieser Lizenz sei. Weiters sei sie am ... aufgrund dieses Krankenstandes auf Antrag des Dienststellenleiters zu einer amtsärztlichen Untersuchung vorgeladen worden. Der Dienststellenleiter habe die Notwendigkeit dafür damit begründet, dass er den Grund ihres Krankenstandes nicht kenne und habe gefordert festzustellen, ob sie physisch und psychisch noch in der Lage sei, ihre Tätigkeit als ... auszuüben. Die Amtsärztin habe ihr volle Einsatzfähigkeit attestiert. Am ... habe der Dienststellenleiter eine Disziplinaranzeige wegen Dienstpflichtverletzungen in ... verfasst. Die Disziplinarkommission habe im ... lediglich ... verhandelt, und von diesen hätten ... sofort entkräftet werden können. In der mündlichen Verhandlung habe der Dienststellenleiter erwähnt, dass er bereits eine weitere Disziplinaranzeige erstattet habe, weil sie seine Weisung vom ... nicht befolgt hätte (Anmerkung: Es ging um den damaligen ... der A). Ebenfalls am ... seien die Sachbearbeiter der PDHI X schriftlich angewiesen worden, sie und ihre Arbeit zu kontrollieren und bei Feststellung von Verfehlungen schriftlich Meldung an den Dienststellenleiter und an die Abteilungsleitung zu erstatten.

Zeitgleich zur ersten Disziplinaranzeige habe ... das Referat für ... der LPD X sowie die zuständige Abteilung des BMI per E-Mail in Kenntnis gesetzt, dass gegen sie ein Disziplinarverfahren laufe und ihr umgehend die ePep Lizenz zu entziehen sei. Man habe ihr die Lizenz entzogen, aber da ... kurz darauf wieder in den Krankenstand gegangen sei, sei es ihr gelungen, die ePep Lizenz wieder zu bekommen.

Aufgrund weiterer Vorkommnisse mit dem Dienststellenleiter habe sie im ... der Gleichbehandlungsbeauftragten ... die Situation dargelegt. Nach Prüfung des Sachverhaltes habe ... Strafanzeige (wegen Missbrauchs der Amtsgewalt, in eventu Verleumdung) gegen den ... erstattet. Das Verfahren sei eingestellt worden, wobei die Personalabteilung der LPD X bereits vor Rechtskraft der Einstellung des Verfahrens festgestellt habe, dass aufgrund der Aktenlage keine Dienstpflichtverletzung durch den Dienststellenleiter erkennbar sei.

Nach Bekanntwerden der Ausschreibung für die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Inspektionskommandanten am ... habe der Leiter der ... angeordnet, dass aufgrund evidenter Dissensen mit dem Dienststellenleiter die Beurteilung ihrer Person durch den nächsten unmittelbaren Dienstvorgesetzten erfolgen solle. Sie habe Bedenken geäußert, da der nächste unmittelbare Vorgesetzte ... gewesen sei, der ihr im Verfahren zur Besetzung der 2. Stellvertretung des Kommandanten der PDHI vorgezogen worden sei, weshalb sie den erwähnten (1.) Antrag bei der B-GBK eingebracht habe. Weiters habe sie Bedenken im Hinblick auf eine objektive Beurteilung durch ... gehabt, da er im Rahmen eines Gespräches im Jahr ... nach dem Dienstantritt des Dienststellenleiters nach dessen ... Krankenstand zu ihr gesagt habe: „Wenn di der Chef net mag, dann kannst net damit rechnen, dass’d jemals was wirst in dieser Dienststelle!“

... sei mit ... auf eigenen Wunsch in die ... versetzt worden.

Mit ... sei B zum 1. Stellvertreter von ... ernannt worden.

Am sei sie zu einem Gespräch mit dem Landespolizeidirektor ... eingeladen worden. Anwesend seien weiters der Dienststellenleiter, der Abteilungsleiter und der Landesausbildungsleiter gewesen. Einleitend habe ... folgende „Problemstellung A“ vorgebracht: Sie würde unsachlich zwischen Mitarbeitern differenzieren und hätte keine Achtung vor ihnen; sie sei nicht in der Lage, Fehler einzugestehen und stelle sich immer wieder als Opfer dar; sie befolge Weisungen nur widerwillig; ihr Verhalten stehe ihrer Vorbildwirkung gänzlich entgegen etc. Seine Krankenstände seien darauf zurückzuführen, dass sie strafrechtliche Anzeige erstattet habe, das habe ihn psychisch enorm belastet. ... habe mehrmals zum Ausdruck gebracht, nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten zu wollen, und er habe geäußert, es wäre am besten, wenn „wir beide“ die Dienststelle verlassen“ würden. Auf die konkrete Frage des LP-Direktors nach einer weiteren Zusammenarbeit mit ihr habe ... geantwortet: „Ich gehe in ... in Pension und möchte in dieser Zeit nicht Gefahr laufen suspendiert zu werden, weil sie behauptet, dass ich sie sexuell belästigt habe“. Sie sei über diese Äußerung fassungslos und „echauffiert“ gewesen, woraufhin sich der LP-Direktor für die „unglückliche Wortwahl“ des ... entschuldigt habe.

Zu ihrer Fach-/Sachkompetenz in Bezug auf das Halten und Führen eines Diensthundes, auf ihre Erfahrungen mit Hundeeinstätzen und das Handling im Alltag sowie zu ihrem persönlichen Engagement bringe sie Folgendes vor:

Trotz ihres Interesses für ihre exekutivdienstlichen Tätigkeiten im Rahmen einer PI sei es ihr vordringlicher Wunsch gewesen, ... zu werden. Nach der Aufnahmeprüfung sei sie mit ... zur PDHI X versetzt worden. Im ... habe ihr ..., der bereits als „...“ bekannt gewesen sei, ihre ... schwer verletzt. Nach Prüfung des Vorfalles sei festgestellt worden, dass weder sie als ... noch ihre ... ein Verschulden treffe. Ende ... habe sie ihren ... übernommen. Nach dem Grundkurs im ... sowie einer Spezialausbildung zum ... im ... sei dieser ... in den folgenden ... von ihr sehr erfolgreich als ... geführt worden. Alle Fortbildungslehrgänge und Überprüfungslehrgänge seien positiv absolviert worden, nie seien Defizite seitens des Bundesausbildungszentrums, respektive der Landesausbildungsleitung, festgestellt worden. Sie habe ihren ... im Rahmen des GSOD bei Einsätzen (z. B. ...) geführt, bei „gerechtfertigten Waffengebräuchen im Sinne des WGG“, und im Rahmen von ... etc. Seit mehr als ... sei sie auch privat im österr. Dachverband als ... tätig. Nachdem ihr Ansuchen vom ... zur Ausbildung als ... an die ... der LPD X unkommentiert geblieben sei, habe sie auf eigene Kosten mehrere Fort- und Weiterbildungen auf dem Gebiet der ... und einschlägiger Rechtsmaterien absolviert. Seit ... sei sie allgemein beeidete, gerichtlich zertifizierte Sachverständige für ... (...).

Seit mittlerweile ... sei sie in der PDHI X tätig und kenne diese Dienststelle aus der Sicht einer Mitarbeiterin sowie einer stellvertretenden Dienststellenleiterin. Sie meine, alle Anforderungen der Ausschreibung zur Gänze zu erfüllen. Aufgrund ihrer einwandfreien Dienstverrichtung habe der Dienststellenleiter keine rechtlichen Möglichkeiten gegen sie, weshalb er versuchte, ihr die Dienstverrichtung auf der PDHI unmöglich zu machen, um ihren freiwilligen Abgang zu erwirken und Besetzungen einfacher handeln zu können.

Der Umstand, dass ... eine starke Abneigung gegen Frauen habe, dürfte der Grund für ihre Diskriminierung gewesen ein. Seine Abwesenheitsmitteilung im Outlook vom ... - noch vor der Besetzung der Stellvertretungsfunktion - habe gelautet: „Bei wichtigen dienstl. Angelegenheiten nehmen Sie bitte mit meinem SW ... oder mit der PDHI ... telefonisch Kontakt auf.“ Sie vermute, dass ein weiterer Grund für die Bestellung von B zum stv. des PDHI-Kommandanten der gewesen sei, dass B als Personalvertreter im Dienststellenausschuss der LPD X tätig sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Im Zuge eines Pilotprojekts der LPD X-Personalabteilung im Hinblick auf den zukünftigen Funktionsbesetzungserlass durch das Bundesministerium für Inneres (BMI) sei erstmals ein Beurteilungskatalog erstellt worden, der sämtliche Arbeitsplatzanforderungen und sonstigen Voraussetzungen beinhalte und dessen Beurteilungssystem ein Punktesystem zu Grunde liege. Anhand des Beurteilungskataloges sei es nun möglich, alle BewerberInnen nach den gleichen Beurteilungskriterien zu bewerten und festzustellen, in welchem Ausmaß die Bewerber/Innen die einzelnen Anforderungen erfüllen.

Nachdem der Kommandant der PDHI X ... krankheitsbedingt nicht anwesend gewesen sei und der Leiter der ... zur Auffassung gelangt sei, dass aufgrund „evidenter Dissensen“ zwischen dem Inspektionskommandanten und A die Beurteilung durch diesen unangebracht wäre, habe ... in Abstimmung mit dem Leiter der Personalabteilung ... angeordnet, dass ... als nächster unmittelbarer Vorgesetzter A beurteilen sollte, sofern er sich nicht selbst um die ausgeschriebene Planstelle bewerbe.

.... habe die Beurteilung bis auf folgende zwei Punkte – für die ihm Informationen gefehlt hätten – vorgenommen:

- 1.) Erfahrungen in der Ausübung von Diensthundeführung (Pos. A/Pkt.8 des Beurteilungskataloges)
- 2.) Halten und Führen eines eigenen Polizeidiensthundes (Pos C/Pkt.5)

Diese Kriterien habe der Landesausbildungsleiter für ... beurteilt.

Die Positionen E und F des Beurteilungskatalogs seien bei sämtlichen Bewerbern nicht befüllt worden, da es sich hierbei um Ausschließungsgründe handle und alle Bewerber die Grundanforderungen erfüllt hätten.

A habe eine Gesamtpunkteanzahl von 134 erreicht, B 143 Gesamtpunkte.

Die Punktebewertungen seien in der Rubrik „Kurzbeschreibung“ nachvollziehbar dokumentiert und von ... geprüft worden. Dieser habe sich den Beurteilungen von ... und ... vollinhaltlich angeschlossen und B an die erste Stelle gereiht. A sei aufgrund ihrer Punkteanzahl an die 3. Stelle gereiht worden.

A habe in ihrem Antrag an die B-GBK vorwiegend die Geschehnisse aus den Vorjahren und das Gutachten der B-GBK betreffend das Besetzungsverfahren des Jahres ... erwähnt.

Weder diese Vorkommnisse, noch das Gutachten der B-GBK seien im gegenständlichen Besetzungsverfahren relevant gewesen.

Bezüglich des Zweifels der A an einer objektiven Beurteilung durch ... werde darauf hingewiesen, dass er As Leistungen und Tätigkeiten weitgehend positiv bewertet habe. Seine Punktevergabe sei seitens der Abteilungsleitung und der Personalabteilung eingehend geprüft worden. Die geringsten Punkte (0 von 5 Punkten) habe der Landesausbildungsleiter für ... in der Pos. A Pkt. 8 „Erfahrung in der Ausübung ...“ vergeben. Seinen Angaben nach habe A an keiner PDH-Vorführung teilgenommen.

Bezüglich der von A angeführten Äußerung von ... im Rahmen der Zusammenkunft am ..., nämlich er wolle nicht in die Gefahr einer Suspendierung geraten, weil A behauptete, er hätte sie sexuell belästigt, habe der LP-Direktor mitgeteilt, dass ... keinesfalls eine behauptete sexuelle Belästigung durch A kommuniziert habe. Sie habe trotzdem emotional reagiert und eine allgemein formulierte Aussage auf sich bezogen.

Zum Vorbringen der A, sie vermute, dass B zum stv. Inspektionskommandanten ernannt worden sei, weil er im Dienststellenausschuss der LPD X tätig sei, wurde in der Stellungnahme festgehalten, dass A ihren Antrag an die B-GIBK wegen einer etwaigen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gestellt habe, da sie offensichtlich von der gleichen bzw. ihrer besseren Eignung ausgegangen sei. Sie wäre allerdings auch nicht mit der Planstelle betraut worden, wenn B nicht mit der Planstelle betraut worden wäre, denn sie sei aufgrund der Punktebewertung hinter einem weiteren Bewerber an die 3. Stelle gereiht worden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... erteilte „in Ermangelung nachvollziehbarer Begründungen für die im Beurteilungskatalog vergebenen Bewertungen“ keine Zustimmung zum Besetzungsvorschlag und verwies auch auf das Gutachten des Senates I der B-GBK betreffend das Besetzungsverfahren im Jahr ..., mit welchem eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A festgestellt wurde.

Der Stellungnahme der LPD waren angeschlossen:

Die Arbeitsplatzbeschreibung bzw. die Anforderungen an die/den Arbeitsplatzinhaber/in; die Bewerbungen inkl. Laufbahndatenblätter von A und B; eine Bewerber-/innen-Übersicht; die Beurteilungsbögen für A und B.

Aus der Bewerber-/innen-Übersicht und den Laufbahndatenblättern geht hervor, dass die A im ... in den Exekutivdienst eintrat und B im A ist seit ... Bedienstete der PDHI X, zuerst als eingeteilte Beamtin, seit ... als Sachbearbeiterin in E2a/2 und seit ... als Sachbereichsleiterin und 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PDHI. B wurde im ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt, im ...erfolgte die Dienstzuteilung zur PDHI X, seit ... ist er Sachbearbeiter in E2a/2.

Mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz sind folgendes Aufgaben verbunden:

- + Unterstützung des/r Kommandanten/in bei der Leitung der Inspektion und Übernahme der Agenden im Falle der Abwesenheit
- Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes
- + Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht
- Wahrnehmung von Schulungsaufgaben
- + Eigenverantwortliche Inventar- und Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik
- Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten
- + Exekutiver Außendienst
- + Teilnahme an Diensthundevorfürungen
- Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD, Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen, Fortbildung und Erhaltung der Einsatzfähigkeit der Polizeidiensthunde etc.

Neben den allgemeinen Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaber/in den Arbeitsplatzinhaber (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis; österreichische Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben; Erfüllung der entsprechenden (gesetzlichen) Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse; keine Leistungsfeststellung) waren „persönliche Anforderungen“ wie etwa „Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement, hohe Belastbarkeit, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Vorbildwirkung usw. sowie die Fähigkeiten im Umgang mit Hunden, die körperliche Leistungsfähigkeit für das Training und den Einsatz mit Diensthunden und die Möglichkeit der artgerechten Unterbringung des Diensthundes im Familienverband“ genannt.

Darüber hinaus wurden folgende fachspezifische Anforderungen gestellt:

- + Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der DHI
- Kenntnis der die DHI betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften

- 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

Weiters wurden unter „Fachwissen“ die absolvierte Grundausbildung sowie die Grundausbildung als Diensthundeführer und Erfahrungen in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle verlangt sowie Managementwissen.

Die InteressentInnensuche enthielt den Hinweis auf § 7 (5) B-GIBG (Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber.)

Der Beurteilungsbogen enthielt - im Wesentlichen der Arbeitsplatzbeschreibung folgend - die Beurteilungskriterien „Spezifische Arbeitsplatzanforderungen Inspektionskommandant(!)-Erfahrungen“ mit 13 Unterkriterien (Pos. A); „Persönliche Anforderungen“ (Pos. B), „Fachspezifische Anforderungen“ (Pos. C), „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“, (Pos. D), „Grundvoraussetzung Wissen“ (Pos. E), „Allgemeine Anforderungen laut Arbeitsplatzbeschreibung“ (Pos. F).

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass es schon lange vor dem gegenständlichen Besetzungsverfahren Probleme mit dem ... gegeben habe, die Dienstbehörde habe nie etwas gegen sein herabwürdigendes Verhalten ihr gegenüber getan. Das Besetzungsverfahren sei sehr kurz gewesen, der Kollege, der erst in der Grundlaufbahn gewesen sei, habe alle überholt.

Die Vorsitzende führte aus, ihr sei besonders aufgefallen, dass A für das Kriterium „Erfahrung in der Ausbildung für Diensthundevorführungen“ keine Punkte bekommen habe, weil sie sich angeblich geweigert habe, Vorführungen zu machen.

A replizierte, dass die Diensthundevorführungen ein wesentlicher Teil des Diensthundewesens seien und man an den Vorführungen teilnehmen müsse. Sie habe ihren ersten Diensthund im Jahr ... bekommen – übrigens ... bevor Kollege ... überhaupt Diensthundeführer geworden sei - und dann an Diensthundevorführungen teilgenommen. Im ... sei ihr Diensthund gestorben und sie habe dann ... einen neuen, jungen Diensthund bekommen. In der Vergangenheit seien viele Diensthundevorführungen gemacht worden, dann habe der neue Abtei-

lungsleiter die Genehmigungen dafür stark eingeschränkt, es seien nur mehr sicherheitspolizeilich relevante Vorführungen genehmigt worden. Sie habe sich nie geweigert, an Vorführungen teilzunehmen.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb die Dienstbehörde zu dem Ergebnis gekommen sei, dass der ... A besser geeignet sei als die ... des PI-Kommandanten, antwortete ..., sie könne zur Punktevergabe nichts sagen, sie könne sie auch nicht nachvollziehen, es handle sich um subjektive Beurteilungen. Nach allem was sie über die Vorgänge an der PDHI erfahren habe, wundere sie sich aber, dass A überhaupt eine so gute Beurteilung erhalten habe. „Normalerweise“ müsste der Punkteunterschied zwischen A und B noch viel eklatanter sein, und zwar nicht im fachlichen, sondern im persönlichen Bereich.

Auf die Frage, wie es möglich sei, dass einem ... beim Kriterium „Inspektionskommandant-Erfahrungen“ dieselben Erfahrungen attestiert würden wie einer ..., die bereits ... sei, antwortete ..., das könne sie nicht genau sagen, sie vermute, dass die Vorgesetzten zu dem Ergebnis gekommen seien, dass B als ... dieselben Erfahrungen und Kenntnisse in der Dienstverrichtung habe wie A.

Auf die Frage, ob er auch Erfahrungen als Inspektionskommandant gehabt habe, antwortete ..., wenn er mit 5 beurteilt worden sei, dann habe er sie gehabt.

Die Vorsitzende stellte fest, dass A betreffend bei einigen persönlichen Anforderungen vermerkt worden sei: Keine Abzüge, während die Diktion bei den anderen Bewerbern gelautet habe: Kriterium „voll erfüllt“ oder Ähnliches. Auf sie wirke „Keine Abzüge“ vergleichsweise negativ.... äußerte dazu, dass es sich bloß um eine andere Wortwahl handle und sie auf die Wortwahl des Kommandanten keinen Einfluss habe.

... führte weiter aus, der Vorteil der Beurteilungsbögen sei, dass er „durch die Hände von allen Vorgesetzten geht“, und am Ende könne die LPD noch korrigieren. Es sei ja klar, dass die Punkte nur Richtwerte seien, denn möglicherweise seien in die Punktebewertungen Elemente eingeflossen, die die Behörde „nicht so sieht“. In der Behörde kenne man ja die Bewerber und Bewerberinnen und man wisse, wem man eine Funktion zutrauen könne. Für die Behörde seien die Punkteanzahl und zusätzlich das Szenario in den letzten Jahren in der PDHI maßgebend gewesen. Es handle sich um eine Dienststelle, mit der es immer mehr bergab gegangen sei. Es habe immer ein zwischenmenschliches Problem zwischen dem ... und A gegeben, und dieses habe sich auf die gesamte Dienststelle ausgewirkt. Die Behörde habe für einen reibungslosen Ablauf zu sorgen, und ein reibungsloser Ablauf sei nicht mehr gegeben gewesen, seit die „erste Planstelle“ (Anmerkung: die 2. Stellvertretung des Kommandanten) ausgeschrieben worden sei.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete an der Dienststelle tätig seien, antwortete ..., in etwa

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die B-GBK aufgrund des Antrages von A im Jahr ... eine Diskriminierung nach dem B-GIBG festgestellt habe, und ihre Frage sei nun, was die Behörde seither unternommen habe. Laut den Informationen von ... habe es zahlreiche Gespräche gegeben, mit ihm und mit ..., bis schließlich im Jahr ... der Landespolizeidirektor eingeschaltet worden sei und alle zu einem Gespräch eingeladen habe. A soll gesagt haben, sie könne nicht mit ... zusammenarbeiten, was nicht nachvollziehbar sei, denn, wenn man sich um eine Planstelle bewerbe, wisse man, mit wem man zusammenarbeiten müsse.

... replizierte, A habe dezidiert gesagt, sie schließe eine Zusammenarbeit mit ... aus. Die Behörde könne aber nicht hergehen und ... „entfernen“, damit A ihren Aufstiegswunsch verwirklichen könne. Es müsse von allen die Bereitschaft da sein, die Situation zu verbessern, und das sei bei A nicht der Fall gewesen. [Hinzugekommen sei, dass sich Gruppen gebildet hätten, es sei kein normaler Dienst mehr möglich gewesen. Man habe dann eine Psychologin hinzugezogen, die sich ein Bild von der Situation verschaffen hätte sollen. Sie habe alle zu einem Gespräch eingeladen, und dieser Einladung sei beinahe die gesamte PDHI gefolgt. Wenn man dann lese, was dabei herausgekommen sei (das Ergebnis liegt dem Senat vor), nämlich, dass die meisten Bediensteten nicht mit A zusammenarbeiten wollen und manche sogar Angst vor einem Dienst mit ihr hätten, sei nachvollziehbar, dass die Behörde dieser Bewerberin wegen mangelnder persönlicher Eignung die Planstelle nicht verliehen habe.

A führte aus, dass es immer ein Problem mit ... gegeben habe. Als er im Jahr ... im Krankenstand gewesen sei, habe alles funktioniert, als er zurückgekommen sei, habe er ihr wieder irgendwelche Verfehlungen vorgehalten. ... sei es wieder zu mehreren Vorkommnissen gekommen. Im Gespräch mit dem LP-Direktor habe dieser sie mehrmals gefragt, ob sie bereit sei, mit ... zusammenzuarbeiten und sie habe gesagt, ja, aber man möge ihr sagen, was sie tun solle, denn ... bereite ihr immer Schwierigkeiten. Er habe gesagt, er wolle nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten, weil er nicht eine Anzeige wegen sexueller Belästigung riskieren wolle. Sie habe dann schon deutlich zu verstehen gegeben, dass sie sich dieses herablassende Verhalten nicht gefallen lasse. Sie sei dann gefragt worden, ob sie mit einer Mitarbeiterbefragung einverstanden sei und habe dieser zugestimmt, obwohl sie nicht verstanden habe, was das mit ihrem Problem zu tun habe. Die „interne Psychologin“ habe dann dieses Gutachten verfasst, das ihr bis heute nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Im Übrigen seien bei weitem nicht alle zu einem Gespräch bereit gewesen seien, und angeblich habe es Gruppenbefragungen gegeben. Zu erwähnen sei, dass die Bediensteten aufgrund der Corona-Situation nur mit den Bediensteten der eigenen Gruppe zusammengekommen seien und es in ihrer Gruppe überhaupt keine Probleme gegeben habe. Am ... sei sie von einem Personalvertreter telefonisch verständigt worden, dass sie sofort die Dienststelle verlassen müsse. Am ... habe man ihr schriftlich die Dienstzuteilung zur PI ... angekündigt. In einem Beisatz sei gestanden, dass eine weitere Verwendung ihrer Person auf ihrer Dienststelle nicht

tragbar sei. Seit ... versehe sie also nicht mehr Dienst in der PDHI. ... sei mittlerweile verstorben.

Auf die Frage, ob an dieser PI mit Diensthunden gearbeitet werde, antwortete A, derzeit sei ihr Diensthund bei ihr zu Hause, sie sei sehr bemüht ihn zu übernehmen, wisse aber nicht, ob das BMI zustimmen werde. Es sei ja mittlerweile – nach einer weiteren ... Zuteilung zur PI ... – eine Versetzung angekündigt worden, und zwar auf eine E2a/2-Planstelle, also Grundlaufbahn; dies obwohl sie sich nichts zu Schulden kommen habe lassen. Ihre Dienstpläne und Abrechnungen seien in Ordnung gewesen. Offenbar werde ihr angekreidet, dass sie von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Leistungen verlange.

Auf die Frage, wer jetzt die Dienststelle leite, antwortet A, das Auswahlverfahren sei derzeit im Gange.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob ihr bis jetzt besoldungsrechtliche oder sonstige Nachteile entstanden seien, antwortete A, bis jetzt noch nicht, sie habe noch eine E2a/3-Planstelle. Wenn sie auf eine E2a/2-Planstelle versetzt werde, wäre das natürlich ein finanzieller Nachteil. Im Übrigen habe man ihr bereits am ... gesagt, dass es für sie kein Zurückkommen gebe, und sie sei auch gefragt worden, wo sie hinwolle.

Die Frage, ob ein Leistungsfeststellungsverfahren eingeleitet worden sei, verneinte A und ergänzte, sie sei jemand, der sich zur Wehr setze, und wenn Kolleginnen und Kollegen sehen, was mit jemandem passiere, der sich zur Wehr setze, dann sei es schon nachvollziehbar, dass sie nicht für sie Partei ergreifen. Sie habe sich lange überlegt, ob sie wieder einen Antrag bei der B-GBK stellen solle.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, sie kenne die Vorwürfe gegenüber AS, sie kenne auch die PDHI sehr gut, sie sei damals beauftragt gewesen, in Bezug auf die Vorwürfe zu ermitteln. Sie weise darauf hin, dass das erwähnte „psychologische Gutachten“ erst nach der Besetzung der gegenständlichen Planstelle verfasst worden sei.

Die Vorsitzende teilte diesbezüglich mit, dass das Gutachten dem Senat von der LPD übermittelt worden sei, es sei im gegenständlichen Verfahren für den Senat irrelevant.

... fuhr fort - Bezug nehmend auf die anfangs von der Vorsitzenden gestellte Frage nach den Diensthundevorfürungen –, dass sie es ebenfalls „merkwürdig“ finde, dass A für die „Erfahrung in der Ausbildung für Diensthundevorfürungen“ keine Punkte bekommen habe. Sie wisse, dass die Diensthundevorfürungen sehr ausufernd stattgefunden hätten und man dann die Anzahl der Vorfürungen stark eingeschränkt habe, weil die Vorbereitungen für die Vorfürungen die Arbeit der PDHI sehr eingeschränkt hätten. Dann sei A Hund verstorben, und mit einem Junghund könne man diese Vorfürungen ohnehin nicht machen. Die geringe Anzahl an Ausführungen dann als Begründung für die Nichteignung heranzuziehen, finde sie nicht in Ordnung.

... warf ein, dass die Hundevorführungen nicht entscheidend gewesen seien.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass die Punktedifferenz zu B genau fünf Punkte betragen habe, und ... setzte fort, dass A 139 Punkte gehabt hätte, wenn sie für das Kriterium „Ausbildung für Hundevorführungen“ fünf Punkte bekommen hätte. Bei einer Differenz von lediglich vier Punkten sei gleiche Eignung anzunehmen, und man hätte A aufgrund des Frauenförderungsgebotes ernennen müssen.

Zum Beurteilungskatalog führte ... aus, dieser sei grundsätzlich sehr gut, aber natürlich sei es möglich, dass Vorgesetzte die Beurteilung bei einigen Punkten „so steuern“, damit sich ein Vorteil für einen Bewerber oder eine Bewerberin ergebe, und natürlich sei es für die Personalabteilung schwierig, eine geringe Punktedifferenz auf Richtigkeit zu überprüfen. Im Besetzungsverfahren im Jahr ... sei A jedenfalls vom [Anmerkung: damaligen] Abteilungsleiter attestiert worden, dass sie sehr engagiert und fachlich qualifiziert sei. ... sei offenbar nicht in der Lage gewesen, die Dienststelle zu führen. Er sei oft krank gewesen, sein Stellvertreter auch, weshalb A ziemlich auf sich alleine gestellt gewesen sei. Es sei in diesem Zusammenhang schon sehr verwunderlich, dass ein ... die gleiche Punkteanzahl beim fachspezifischem Kriterium der Dienststellenführung bekomme wie die ... der Dienststelle. Wie gesagt sei der Beurteilungsbogen sehr gut, bei der Beurteilung komme es aber sehr auf die Seriosität des Dienstvorgesetzten an. Die Dienstbehörde habe wenig Chancen nach dessen Beurteilung die Qualifikation umfassend zu prüfen.

... führte aus, sie könne nicht nachvollziehen, dass der Senat und auch die Gleichbehandlungsbeauftragte der Meinung seien, dass das psychologische Gutachten nicht zu berücksichtigen sei. Es gehe immerhin um die Führung einer PDHI und diese könne mit A nicht funktionieren. Das habe die Behörde schon vorher gewusst, aber man müsse zugeben, die Behörde habe zu spät auf die Unstimmigkeiten reagiert. Die Bediensteten hätten ausnahmslos gesagt, dass ... ein ausgezeichneter Kommandant sei, alle hätten sich mit ihm gut verstanden. Er habe die PI ausgezeichnet geführt, solange bis A eingegriffen habe, das sei der einheitliche Tenor der Bediensteten der PDHI gewesen. Man könne das doch nicht einfach ignorieren.

... replizierte, die Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung des Gutachtens sei eine formale Frage. In der Zeit des Besetzungsverfahrens habe das Gutachten noch nicht existiert, deshalb könne man es jetzt nicht heranziehen, bei zukünftigen Verfahren wäre es selbstverständlich zu beachten.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes an A, ob ihr der Inhalt des Gutachtens zur Kenntnis gebracht worden sei, antwortete diese, man habe Auszüge in der Ankündigung der Versetzung verschriftlicht. Zu bemerken sei, dass ihre Gruppe - trotz ihrer angeblichen Defizite - von allen Gruppen die besten Erfolge erzielt habe. Es habe kein einziges Mal ein Problem gegeben.

... führte aus, dass aus dem Gutachten auch hervorgehe, dass A die Situation an der PDHI gänzlich anders einschätze als sie tatsächlich sei. Im Übrigen könne A – und das müsse sie als Beamtin wissen – jederzeit in die Einschätzung der Psychologin Einsicht nehmen, nämlich im Rahmen ihres Personalaktes.

Auf die Frage, was konkret der Anlass für den LP-Direktor gewesen sei, diese psychologische Einschätzung in Auftrag zu geben, denn die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei ja zum Zeitpunkt der Befragung schon abgeschlossen gewesen, antwortete ..., von den Be-
diensteten seien an den Abteilungsleiter Unstimmigkeiten herangetragen worden, die Unzu-
friedenheit mit A sei von allen Seiten zu hören gewesen. Man habe die Vorwürfe verifizieren
wollen, deswegen habe der LPD Direktor zum Gespräch eingeladen.

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 Verwendun-
gen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzule-
gen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass
ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behand-
lung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach also die Begründung der LPD ... 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 bestgeeig-
nete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwie-
gen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestel-
len, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffen-
den Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent be-
trägt. 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

Nach dem Vorbringen der Dienstgeberseite bildete ... Beurteilung der Erfüllung der Arbeits-
platzanforderungen durch A und B die Grundlage der Auswahlentscheidung. Die Beurteilung
erfolgte in Punkten.

Für die Anforderungsgruppe „Spezifische Arbeitsplatzanforderungen Inspektionskommandant(!)-Erfahrungen“ (Pos. A) konnten insgesamt maximal 65 Punkte vergeben werden, und zwar für jedes einzelne der 13 Anforderungskriterien 5 Punkte. Die 13 Kriterien dieser Anforderungsgruppe waren:

- Erfahrung und Kenntnisse als Diensthundeführer bzw. als Mitarbeiter auf einer DHI
- Erfahrung in kriminaldienstlicher Verantwortlichkeit durch eigenständige Wahrnehmung
- Erfahrung in besoldungsrechtlichen Angelegenheiten und in der Führung von Statistiken
- Erfahrung in der Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes
- Erfahrung in der Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des DHI-Kommandanten (auch im Original des Beurteilungsbogens fett)
- Erfahrung in der Einsatzunterstützung im Rahmen des GSOD
- Erfahrung in der Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen
- Erfahrung in der Ausübung von Diensthundevorführungen
- Erfahrung in der Weitergabe des aktualisierten Wissenstandes an die Mitarbeiter an der Dienststelle (Inspektionsunterricht) oder bei Bezirksschulungen (Ausbildungstage)
- Erfahrung in der Dienstaufsicht
- Erfahrung in der Fachaufsicht
- Teilnahme an Schulungen/Seminaren sowie Erfahrung in der Teilnahme an Dienstbesprechungen in Bezug auf das Diensthundewesen
- Erfahrung in der Kanzleiführung der DHI

A erzielte 60 Punkte, wobei 12 Kriterien jeweils mit der Höchstpunktzahl 5 beurteilt wurden und für die „Erfahrung in der Ausübung von Diensthundevorführungen“ kein einziger Punkt vergeben wurde. Die Begründung dafür lautete, dass laut dem Landesausbildungsleiter „keine PDH-Vorführungen (Ablehnung durch EB)“ erfolgt seien.

A bestritt, die Teilnahme an Vorführungen abgelehnt zu haben und erklärte, dass sie ab ... nicht teilnehmen habe können, weil ihr Diensthund verstorben sei, und mit einem Junghund, den sie ... bekommen habe, sei eine Diensthundevorführung nicht möglich. Überdies sei die Anzahl der Vorführungen mittlerweile stark reduziert worden, was die Gleichbehandlungsbeauftragte ... bestätigte.

Es ist im Allgemeinen kaum vorstellbar, dass Exekutivbedienstete, die sich zum Dienst in einer PDHI entschließen, und denen wohl bekannt ist, dass dieser Dienst mit Diensthundevorführungen verbunden ist, die Teilnahme daran generell ablehnen. Von der Dienstgeberseite wurde auch kein Nachweis für die Behauptung vorgelegt, dass A - die immerhin seit ... Dienst auf einer PDHI versieht - nicht an Diensthundevorführungen teilgenommen habe.

B erzielte 64 Punkte, es wurde lediglich 1 Punkt abgezogen, und zwar im Bereich der Anforderung „Erfahrung in kriminaldienstlicher Verantwortlichkeit ...“.

B war laut Laufbahndatenblatt und auch laut der - von der Behörde erstellten - Bewerber/-innen-Übersicht seit ... Sachbearbeiter in E2a/2 an der PDHI X. In seiner Bewerbung führte er

aus, aufgrund der jahrelangen Nichtbesetzung von „Dienstführende-Arbeitsplätzen“ und aufgrund der vielen Abwesenheiten der „Dienstführenden“ die PDHI als „...“ geleitet zu haben. Dies über einen „längeren Zeitraum“ im ..., als ..., ... und A im Krankenstand gewesen seien. Die Ausübung einer Vertretungsfunktion für einen der Kommandanten bzw. für die 3. Kommandantin A der PDHI ist allerdings weder dem Laufbahndatenblatt noch der Bewerber/-innen-Übersicht zu entnehmen. Die Feststellungen von ... in der „Kurzbeschreibung“ der Erfüllung der spezifischen Anforderungen, nämlich B habe die „Dienstaufsicht ausreichend ausgeübt“ und die Fachaufsicht „fortlaufend ausgeübt“, können in keiner Weise die jeweilige Vergabe der Höchstpunktzahl (5) erklären. Ein „ausreichend“ reicht im Allgemeinen nicht für eine Höchstbewertung, und wem gegenüber B, der laut Laufbahndatenblatt und Bewerber/-innen-Übersicht keine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatte, „fortlaufend“ die Fachaufsicht ausgeübt haben soll, ist aus den dem Senat vorliegenden Unterlagen nicht nachvollziehbar.

A war seit des Kommandanten der PDHI, also zum Zeitpunkt der Bewerbung im Jahre. Es stellt sich also die Frage, inwiefern es gerechtfertigt ist, die Erfahrungen von B in der Dienst- und der Fachaufsicht, die er wohl durch Tätigkeiten in Teilbereichen der Dienststellenleitung gewann (Dienstplanung), zu deren Dauer bzw. Häufigkeit es aber keine dezierte Feststellung seitens der Behörde gibt, gleich hoch zu bewerten wie die Erfahrungen von A als ernannte des PDHI-Kommandanten. Die gleiche Punktevergabe an die Bewerberin und den Bewerber kann auch deshalb nicht nachvollzogen werden, weil A abgesehen von ihrer ... einer Gruppe von ... Bediensteten war, sie also regelmäßig die Fach- und Dienstaufsicht über diese ausübte.

Die Frage nach der sachlichen Rechtfertigung der gleichen Punktzahl für A und B stellt sich auch in Bezug auf andere Anforderungen, wie etwa auf die Weitergabe des Wissens an die Mitarbeiter/innen und die Erfahrung in der Durchführung von Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen. A war immerhin seit ... an der PDHI tätig und sie hatte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, an die sie ihr Wissen weitergeben musste. B kam erst im ... an die PDHI, und in welchem Zeitraum er allenfalls Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatte, ist – wie ausgeführt – nicht bekannt. Im Hinblick darauf erscheint die Vergabe der Höchstpunktzahl für die Wahrnehmung von „Schulungsaufgaben ... im Zuge von Dienstbesprechungen bzw. bei sich anbietenden Gelegenheiten ...“ höchst fragwürdig. Zu den Erfahrungen mit Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen wurde bei der Bewerberin und beim Bewerber festgehalten: „zahlreiche Einsätze im Zuge des Streifendienstes“, bei B wurde noch hinzugefügt; „Großeinsatz ... [Anmerkung: ein ...] als E2a fallweise geleitet“. Diese Ausführungen geben keine Auskunft über das wirkliche Ausmaß der Beteiligung an den genannten Aktionen. Aufgrund der um ... Jahre

längeren (also doppelt so langen) Tätigkeit von A in einer PDHI ist jedenfalls eine gleich häufige Beteiligung an Such-, Hilfs- und Rettungsaktionen mit Diensthunden nicht gerade glaubwürdig und die Vergabe der Höchstpunktzahl an B auch nicht nachvollziehbar.

Die Ausführungen zur Punktevergabe für die Erfüllung der „Persönlichen Anforderungen“ (Personale Kompetenz, sozial-kommunikative Kompetenzen, aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen) bestehen sowohl die Bewerberin als auch den Bewerber betreffend in allgemein gehaltenen (subjektiven) Feststellungen wie z. B., dass das Auftreten überzeugend sei, die Selbständigkeit bewiesen, die Entscheidungen verantwortungsvoll getroffen würden, die Umsetzung von Zielen etwas schleppend erfolge, die hohe Belastbarkeit unter Stress gegeben sei, Konflikte rasch beseitigt würden, Kritik persönlich genommen werde usw. Im Ergebnis erhielt A 41 und B 45 Punkte. In Anbetracht der Tatsache, dass A im Gegensatz zu B bereits eine Funktion innehatte und daher auch Entscheidungen selbständig zu treffen und Ziele zu verfolgen hatte und sie dabei wohl mit Stress, Konflikten und Kritik konfrontiert war, erscheint die höhere Punktzahl von B nicht nachvollziehbar.

Im Bereich der Anforderung „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“, die als einziges Kriterium die „Mitarbeiterführung“ enthält, ist die Feststellung B betreffend bemerkenswert, nämlich „erwartet zu rasch Umsetzung durch die Mitarbeiter“, denn es kann - wie bereits ausgeführt - nicht nachvollzogen werden, in welcher Funktion B Mitarbeiter/innen „zur Umsetzung“ (gemeint vermutlich die Umsetzung von Maßnahmen) angehalten haben könnte. B erhielt 4 (von möglichen 5) Punkte.

A erhielt 3 Punkte, mit der Bemerkung, dass die „Abzüge“ mit der mangelnden Akzeptanz seitens „einiger Mitarbeiter (persönliche Kenntnis?) in der Funktion eines Vorgesetzten“ begründet seien.

Auch die Punkte für die Erfüllung dieser Anforderungen kann der Senat anhand der jeweiligen Berufslaufbahn und der verbalen Ausführungen von ... nicht nachvollziehen.

Die Vergabe von jeweils 30 Punkten (Höchstpunktzahl) für die Erfüllung der „fachspezifischen Anforderungen“ (Kenntnisse der Organisation und der Aufgaben des Wachkörpers und der Sicherheitsbehörden; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der PDHI; mit der Verrichtung des Exekutivdienstes als PDH verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten; Kenntnis der einschlägigen Dienstanweisungen und Vorschriften; Halten und Führen eines Polizeihundes und EDV-Kenntnisse) erscheint dem Senat in Anbetracht der Berufslaufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers im Großen und Ganzen nachvollziehbar.

Auf das „fachpsychologische Gutachten“ vom ... und auf das Gespräch des LP-Direktors mit der A, dem Leiter der Einsatzabteilung ..., ... und ... am ... ist nicht einzugehen, da die Ernennung von B bereits mit Wirksamkeit ... erfolgte. Das Gespräch und das Gutachten können daher keinen Einfluss auf die Personalentscheidung gehabt haben.

Zusammenfassend ist nach Prüfung der Beurteilungen/Punktevergabe festzuhalten, dass sich der Senat ... anschließt, die „in Ermangelung nachvollziehbarer Begründungen für die im Beurteilungskatalog vergebenen Bewertungen keine Zustimmung zum Besetzungsvorschlag“ erteilte. Der Senat verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Äußerung der Dienstgebervertreterin ... in der Senatssitzung (siehe Seite 5), nämlich sie könne zur Punktevergabe nichts sagen, sie könne diese auch nicht nachvollziehen, es handle sich um subjektive Beurteilungen (wobei dazu zu bemerken ist, dass der Senat den Eindruck hatte, dass ... diesen Umstand nicht kritisierte, sondern bloß konstatierte).

Trotz der offenkundig mangelnden Plausibilität der - im Vergleich zu A - hohen Punkteanzahl für B, legte die LPD X ... Beurteilungen/ Punktevergaben ihrer Personalentscheidung zugrunde. Eine ausschließlich sachliche Eignungsbeurteilung hätte aber zumindest eine geringere Punktedifferenz ergeben müssen (wenn nicht eine größere Punkteanzahl für die Antragstellerin), sodass von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen gewesen wäre, und daher hätte A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeidiensthundeeinspektion ... bestellt werden müssen.

Aus dem gesamten Vorbringen im Verfahren vor dem Senat und den zur Verfügung gestellten Unterlagen muss geschlossen werden, dass die LPD X A allein für die einem ordentlichen Dienstbetrieb nicht zuträgliche Situation an der PDHI X verantwortlich macht(e), obwohl auch in der Person des Dienststellenleiters gelegene Umstände (auf die in diesem Gutachten nicht einzugehen ist) dazu beigetragen haben. In der Folge wurden im gegenständlichen Besetzungsverfahren As Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf den Dienst in einer PDHI nicht entsprechend gewürdigt bzw. die Kenntnisse und Erfahrungen von B im Bereich einer PDHI überbewertet. Ein derartiges Vorgehen erweckt zumindest den Eindruck von Willkür.

Festzuhalten ist weiters, dass das Verhältnis von ... und A zweifellos bereits seit ... konfliktbeladen war, wobei dabei (auch) der Umstand eine Rolle spielte, dass A eine Frau ist. Nach As Antrag an die B-GBK im Jahr ... erhob ... diverse Vorwürfe gegen seine Mitarbeiterin (dies teilte A bereits in der Senatssitzung am ... mit), woraufhin Disziplinaranzeige erstattet wurde. Dies stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG dar.

Aufgrund der dargestellten Erwägungen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass As Kenntnisse und Erfahrungen für die Planstelle der 1. Stellvertreterin/des 1. Stellvertreters des

Kommandanten der PDHI X nicht aus sachlichen Gründen geringer bewertet wurden als die von B, sondern aus geschlechtsspezifischen Motiven heraus.

Die Ernennung von B zum 1. Stellvertreter des Kommandanten der PDHI X stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

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

Wien, am ...