

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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 Leitung des Büros X und zugleich stellvertretende Leitung des Geschäftsbereiches X der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter des Büros X und zugleich zum stellvertretenden Leiter des Geschäftsbereiches X der LPD X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß §§ 4 Z 5 und 5 Z 1 lit a bis c B-GIBG, eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertreterin ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Am ... habe die Landespolizeidirektion (LPD) X gemäß § 7 B-GIBG eine Interessent/innensuche für die Besetzung der Leitung des Büros X und zugleich stellvertretende Leitung des Geschäftsbereiches X bekannt gemacht.

„Der Leiter“ [Anmerkung: Die - dem Antrag angeschlossene - „Interessent/innensuche“ war ausschließlich in der männlichen Form verfasst.] habe die Erfüllung nachstehender Aufgaben und der technischen infrastrukturellen Voraussetzungen sicherzustellen:

1. ...,
2. ...,
3. ...,
4. Umfassende Vertretung des Leiters des Geschäftsbereiches X.

Darüber hinaus würden dem Büroleiter obliegen:

1. ...;
2. ...,
3. ...,
4. ...,
5. ...,
6. ...,
7. ...,
8. ...,
9. ...,
10. ...,
11. ...,
12. ...,
13. ...,
14. ...,
15. ...,
16. ...,
17. ...,
18. ...,
19. ...

Weiters obliege dem Büro X die grundsätzliche Wahrnehmung der ... Angelegenheiten, mit Ausnahme jener, die einer anderen Organisationseinheit der LPD zugewiesen seien.

Als Ausbildung sei das Hochschulstudium der Rechtswissenschaften verlangt worden. Weiters seien die Erfüllung der Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse für die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe A1/v1 und die Absolvierung der für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen gefordert worden.

Die fachspezifischen Anforderungen hätten gelautet:

- fundiertes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien und in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten der Sicherheitsbehörden
- spezielles Wissen über die Organisation der LPD und des Wachkörpers der Bundespolizei der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten sowie
- umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und der nachgeordneten Gliederungen
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien

- Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes
- EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Die persönlichen Anforderungen waren:

Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, Selbständigkeit und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben, zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Bereitschaft zum Delegieren; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen; soziale Kompetenz; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft.

A, Leiterin des Büros Y, habe sich am ... um die Funktion beworben. In ihrer Bewerbung habe sie dargestellt, dass sie ... nach Absolvierung der ...Matura bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X in den Bundesdienst eingetreten sei. Nebenberuflich habe sie in ... Jahren das Studium der Rechtswissenschaften absolviert. In ihrer langjährigen Tätigkeit habe sie sich umfassendes Wissen über Organisation und Aufgaben der Sicherheitsbehörden und der Sicherheitsexekutive sowie über die einschlägigen Vorschriften und Dienstanweisungen angeeignet.

Nach Abschluss des Gerichtsjahres sei sie ... Monate juristische Mitarbeiterin im ...amt der BPD X gewesen, mit ... habe sie die Stelle einer juristischen Mitarbeiterin bei der damaligen BPD Y angenommen, konkret im Polizeikommissariat ... Sie habe Zentraljournaldienste verrichtet und Betretungs- und Waffenverbote samt Einstweiliger Verfügungen erlassen, über Schubhaften entschieden, Leichenkommissionierungen vorgenommen, rechtliche Stellungnahmen verfasst und Löschungen von Videoüberwachungen veranlasst.

Im ... habe sie an der Sicherheitsakademie den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe A1/v1 absolviert. .../... habe sie einen Verwaltungsmanagementlehrgang ... besucht und gleichzeitig im Büro ... gearbeitet, wobei ihr Aufgabengebiet das gesamte Beschwerdewesen hinsichtlich Fehlverhalten aller Bediensteten der ... Polizei (...) sowie Präsidialjournaldienste (...) umfasst habe. Von ... bis ... habe sie in der Sicherheitsdirektion X, Abt. ... gearbeitet. Anschließend sei sie, bis ..., Sicherheitshauptreferentin im Polizeikommissariat ... gewesen, mit dem Aufgabenschwerpunkt ... Sie habe Betretungsverbote und Einstweilige Verfügungen erlassen, habe mit dem Jugendamt, der Interventionsstelle und den Bezirksgerichten zusammengearbeitet, Anträge auf Auskunft oder Löschung von erkennungsdienstlichen Daten bearbeitet, über Waffenverbote entschieden und die „Fachaufsicht über alle strafrechtlichen Bagatelldelikte des StGB und Nebengesetze“ im Zuständigkeitsbereich des PK gehabt.

Nach ... im ... habe sie ihre Dissertation abgeschlossen.

Von ... bis ... sei A wieder Sicherheitshauptreferentin im PK ... gewesen, anschließend habe sie eine Stelle als ... Assistentin an der ... Universität ... angetreten.

Seit ... leite A die neu organisierte ...abteilung der LPD X. Sie sei mit der Führung von ... Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen betraut und bilde in ihrer Abteilung regelmäßig Lehrlinge aus. Ihr derzeitiger Beschäftigungsgrad betrage ...%, wobei sie diesen auf 100% erhöhen habe wollen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre auch Telearbeit infrage gekommen.

Dem Laufbahndatenblatt könne weiters entnommen werden, dass A an Projekten bzw. Großeinsätzen mitgewirkt habe, so z. B. ... sowie bei ... Im Rahmen der E2a-Ausbildung habe sie ... vorgetragen, und sie habe eine Nebentätigkeit an der Universität. Sie nehme jährlich an der ...-Tagung“ des BMI teil und absolviere laufend Fortbildungen an der SIAK in den Bereichen ... Sie besuche Schulungen des BMI und Wincash-Schulungen der LPD ... Zu erwähnen sei ihre Mitarbeit am ...-Kommentar und an diversen Projekten von ... wie z. B. ... Weiters habe A Schulungen zum ..., ..., zu ... und zur „...“ absolviert. In den Jahren ... und ... habe sie die Seminare „Führungskräfteentwicklung“ und „Führung und Verantwortung Leben“ im BMI besucht. Im Jahr ... sei ihr das ... verliehen worden.

A sei Kontaktfrau bei der LPD Y gewesen und sei seit ... Kontaktfrau bei der LPD X. Sie nehme an den jährlichen Kontaktfrauenklausuren mit den Schulungsinhalten Gleichbehandlung, Mobbing, Burn-Out, Dienstrecht, Aufnahmeverfahren, Karriere im BMI, Gender etc. teil.

Zusammengefasst sei festzuhalten, dass die Antragstellerin seit rund ... Jahren bei der Polizei sei, davon ... Jahre als Juristin und seit ... Jahren als Führungskraft.

Um die gegenständliche Planstelle habe sich auch B beworben. Ein Hearing habe nicht stattgefunden. A habe keine konkreten Informationen zu B, bekannt sei ihr, dass er im Jahr ... die Dienstprüfung absolviert habe und jünger sei als sie. Sie erfülle sämtliche Voraussetzungen für die gegenständliche Funktion und sei aufgrund ihrer umfassenden Erfahrung bestens geeignet und gleich geeignet wie B. Gemäß § 11c B-GIBG (Frauenförderungsgebot) seien Frauen bei gleicher Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber vorrangig zu bestellen, bis ihr Anteil in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 % betrage. Dieses Gebot sei nicht beachtet worden. Die Bestellung von B zum Leiter des Büros X stelle daher eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechts sowie des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Interessent/innensuche für die Funktion; Bewerbung der Antragstellerin vom ... samt Curriculum Vitae und Laufbahndatenblatt; Teilnahmebestätigungen für diverse Schulungen; Eignungsbeurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten ..., Leiter des Geschäftsbereiches X der LPD X; Absage der LPD X vom ...

In ihrem Bewerbungsschreiben hatte A (u.a.) ausgeführt, dass sie sich innerhalb der LPD X thematisch verändern und wieder vermehrt im juristischen Bereich tätig sein wolle. Ihren derzeitigen Beschäftigungsgrad von ... % würde sie auf 100 % erhöhen, um den Aufgaben als Leiterin des Büros X zu entsprechen. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwarte sie die Möglichkeit der Telearbeit, ...

Der Leiter des Geschäftsbereiches X in der LPD X ... führte zur Bewerbung von A aus, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung und mehrjährigen Verwendung als ...referentin bei der BPD Y in Verbindung mit der absolvierten Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1 sowie eines Verwaltungsmanagementlehrgangs die fachspezifischen Anforderungen für die angestrebte Position „vollumfänglich“ erfülle. Das Büro Y der LPD X leite sie seit ... zu seiner „vollsten Zufriedenheit“. Trotz ihrer herabgesetzten Wochendienstzeit sei es ihr gelungen, das Büro mit ... Mitarbeitern optimal zu organisieren und die in dieser Zeit angefallenen großen Herausforderungen (... etc.) zu managen. A genieße als Führungskraft und Vorgesetzte hohe Akzeptanz bei ihren Mitarbeitern und in der Zusammenarbeit mit den Leitern anderer Organisationseinheiten des Hauses und erfülle sohin auch die persönlichen Anforderungen für die angestrebte Position „vollumfänglich“.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus: Nach Einlangen der Bewerbungen von A und B inkl. der Stellungnahmen ihrer unmittelbaren Dienstvorgesetzten seien Laufbahnübersichten erstellt und „Abwägungen und Vorlageentscheidungen“ durch die Dienstbehörde getroffen worden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe in ihrer Stellungnahme vom ... keine gleichbehandlungsrechtlichen Bedenken gegen den Besetzungsvorschlag lautend auf B geäußert. Per Mail vom ... habe sie der Personalabteilung der LPD X mitgeteilt, dass ihre Stellungnahme nach Rücksprache und im Auftrag mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung ... „zur Gewährleistung größtmöglicher Objektivität“ zurückgezogen und die Zuständigkeit für die gleichbehandlungsrechtliche Stellungnahme an die Gleichbehandlungsbeauftragte ..., übertragen werde.

Am ... sei auf Ersuchen des Dienststellenausschusses (DA) ein Beratungsgespräch mit Vertretern der Dienstbehörde gemäß § 10 Abs. 4 PV-G durchgeführt worden, und der DA habe danach dem Dienstgebervorschlag zugestimmt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe in ihrer Stellungnahme vom ... ausgeführt, dass sowohl B als auch A für die zu besetzende Planstelle in höchstem Ausmaß geeignet seien. Gemäß § 14 Abs. 2 Frauenförderungsplan des BMI seien bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt zu bestellen, bis in allen Leitungsfunktionen in den betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen in den einzelnen Dienstbehörden keine Unterrepräsentation an Frauen gegeben sei, und somit sei A mit der Planstelle zu betrauen. Am ... sei der Besetzungsakt dem BMI übermittelt worden. Das BMI habe mit Schreiben vom ... dem Besetzungsvorschlag der LPD X zugestimmt und verfügt, dass B mit Wirksamkeit ... mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen sei.

Die von A behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters liege aus folgenden Gründen nicht vor:

Die Qualifikationen von A und B seien einer vergleichenden Bewertung unterzogen worden, und es habe sich gezeigt, dass B „in einer Gesamtschau“ für die gegenständliche Funktion in „höchstem Maße“ und A in „hohem Maße“ geeignet sei. Der Besetzungsvorschlag sei ausführlich begründet worden, aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht unzulässige Kriterien und Maßstäbe seien nicht herangezogen worden. Das Dienstalter sei in die Bewertung als Indikator für das Vorhandensein und die Ausprägung einzelner Anforderungskriterien eingeflossen.

B habe die fachlichen und persönlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes in höchstem Ausmaß erfüllt, da er folgende Kriterien „überdurchschnittlich“ erfüllt habe, nämlich im fachspezifischen Bereich die Kriterien:

- spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie deren Aufgaben,
- umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde,
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien,
- Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder.

Von den persönlichen Anforderungen habe er folgende überdurchschnittlich erfüllt:

Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Organisations- und Koordinierungsvermögen; sozialkommunikative Kompetenz; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft.

A habe die fachspezifischen und persönlichen Kriterien lediglich „erfüllt“.

In diesem Zusammenhang werde auf die Ausführungen und detaillierten Begründungen der Dienstbehörde verwiesen.

Die Dienstbehörde erlaube sich ferner nachstehende Ausführungen zum Antrag:

Bereits bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen sei festzustellen gewesen, dass As Bewerbung sowohl vom Umfang als auch inhaltlich wesentlich „bescheidener“ ausgefallen sei als jene von B. In der Interessenten*innensuche seien die Bewerber*innen aufgefordert worden, die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse darzulegen. A habe erst im gegenständlichen Antrag ihre Kompetenzen und Fähigkeiten ausführlicher dargestellt, was aber an der Gesamtbeurteilung der Dienstbehörde nichts ändere.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, nämlich dass sie als Leiterin der ...abteilung mit der Führung von ... Mitarbeitern betraut sei, sei zu bemerken, dass B als stellvertretender Leiter des ... die Dienst- und Fachaufsicht über bis zu ... Bedienstete ausgeübt und damit seine Führungserfahrung hinreichend bewiesen habe.

Die Angabe im Antrag, nämlich dass „‘der Beschäftigungsgrad von A derzeit ...% betrage und sie diesen auf 100% erhöhen habe wollen‘“, bedürfe der Klarstellung: Das Beschäftigungsausmaß sei mit ... von ...% auf ...% erhöht worden, eine Erhöhung auf 100 % sei in der Personalabteilung nicht aktenkundig.

Die im Antrag aufgestellte Behauptung, nämlich dass sie seit ... Jahren bei der Polizei sei, davon ... Jahre als Juristin und seit ... Jahren als Führungskraft, und dass „nicht diejenige zur Leiterin der ...abteilung bestellt worden sei, die die beste Eignung habe, sondern vielmehr ein jüngerer Beamter“, sei zu relativieren, da in der Auflistung der Dienstjahre Zeiten von Karenzurlauben, Herabsetzungen der Wochendienstzeit, Karenzen nach dem MSchG und Beschäftigungsverbote völlig unberücksichtigt geblieben seien. A habe mit Stichtag ... eine Gesamtdienstzeit von ... Jahren aufgewiesen. Unter Berücksichtigung von Abwesenheiten aufgrund von Herabsetzungen, Karenzurlauben, Karenzen nach dem MSchG und Beschäftigungsverboten „verringert sich die Gesamtdienstzeit“ auf ... Jahre. B habe eine Gesamtdienstzeit von ... Dienstjahren bei einem durchgehenden Beschäftigungsausmaß von 100% aufgewiesen. Ein Vergleich des Dienstalters unter Berücksichtigung der genannten Abwesenheiten führe zu dem Schluss, dass sich A und B „in ihrer dienstlichen Erfahrung unter Bezugnahme auf das Dienstalter angenähert“ hätten. Die Abwesenheiten und Herabsetzungen im Falle von A aus familiären Gründen würden ihr nicht zum Nachteil ausgelegt. Es würde allerdings ein verzerrtes Bild entstehen und B benachteiligen, wenn seine Gesamtdienstzeit von ... Jahren bei vollem Beschäftigungsausmaß der „reinen“ Gesamtdienstzeit von A, ohne Berücksichtigung von Abwesenheiten, gegenübergestellt würde. Der Vorwurf der Antragstellerin, ein jüngerer und somit nicht besser geeigneter Beamter sei vorgezogen worden, sei bei einer differenzierteren Betrachtungsweise nicht haltbar.

Die im Antrag behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 11c B-GIBG liege nicht vor, da weder eine bessere, noch gleiche Eignung von A und B gegeben sei. Diesbezüglich werde wieder auf die Ausführungen in der Stellungnahme verwiesen.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Bewerbungen samt den Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten von A und B; der begründete Dienstgebervorschlag; die „B-GIBG-Stellungnahme“; die Zurückziehung dieser Stellungnahme; die „B-GIBG-Stellungnahme der Zentralstelle“ und die Stellungnahme der Dienstbehörde dazu; der Antrag des DA für ein Beratungsgespräch und das Protokoll zu diesem Gespräch; die Zustimmung des DA zum Dienstgebervorschlag; die Zustimmung des BM.I; ein tabellarischer Vergleich der Gesamtdienstzeiten der Bewerberin und des Bewerbers.

B führte in seiner ...seitigen Bewerbung vom ... im Wesentlichen Folgendes aus: Er habe im Jahr ... die Polizeigrundausbildung mit ausgezeichnetem Erfolg in allen Fächern abgeschlossen. Anschließend habe er Dienst auf ... Polizeiinspektionen (PI) versehen, sei auf der PI ... auch im Kriminaldienst eingesetzt und kurze Zeit später vom BPK X im Bezirkskriminaldienst verwendet worden. In beiden Dienststellen habe er „brisante und medial präsente Kriminalfälle“ klären können. (Anmerkung: Ein Fall wurde als Beispiel näher beschrieben.)

Im ... habe er das Studium der Rechtswissenschaft begonnen. Im ... habe er sich erfolgreich um eine Planstelle in der Abteilung ... beim X beworben. Er habe die „BKA Ausbildung ...“ absolviert und zusätzlich Prüfungen für ... abgelegt. Er habe viele umfangreiche Kriminalfälle eigenständig bearbeitet. (Anmerkung: Ein Fall wurde als Beispiel näher beschrieben.)

Im ... sei er - noch als E2b Beamter - in das X versetzt und vorläufig mit einer E2a-Planstelle betraut worden. Mit ... sei er dem Ermittlungsbereich (EB) ... zugewiesen worden und habe im Zuge von Ermittlungsverfahren die Möglichkeit bekommen, mit Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft zu verkehren und die Organisationseinheiten der LPD sowie der nachgeordneten Dienststellen sehr gut kennenzulernen.

Im Jahr ... habe er das Studium der Rechtswissenschaften in Mindeststudienzeit abgeschlossen. In seiner Diplomarbeit habe er das Thema „...“ behandelt.

Im Jahr ... habe er die Ausbildung zum dienstführenden Beamten mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen. Anschließend sei er wieder dem EB ... zugewiesen worden.

Mit ... sei er dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion X, dienstzugeteilt und mit ... auf Grund einer Bewerbung in die VwGr. A1 überstellt worden. Er habe zahlreiche Verwaltungsverfahren geführt (...) und das BFA vor dem BVwG vertreten und die Koordination und Abwicklung brisanter Abschiebungen übernommen. Im Rahmen des fremdenpolizeilichen Journaldienstes habe er regelmäßig ad hoc-Entscheidungen treffen müssen, so über die Verhängung von Schubhaft oder andere freiheitsbeschränkende Maßnahmen. Gleichzeitig sei er stellvertretender Leiter des ...büros gewesen und habe Führungsverantwortung über ca. ... Mitarbeiter wahrgenommen. Eine große Herausforderung sei die massive Personalaufstockung des BFA ... gewesen (Anmerkung: wurde näher ausgeführt). Als Vorgesetzter habe er regelmäßig auch Team- und Mitarbeitergespräche geführt.

Auch die Qualitätssicherung (... Schulungen) habe zu seinem Verantwortungsbereich gehört. Als für den Bereich ... zuständiger Referent habe er für die Regionaldirektion ... geführt.

Da er im Schnittstellenbereich zwischen BFA und Exekutive tätig gewesen sei, sei er im ständigen Austausch mit der LPD gestanden.

In seiner ...monatigen Laufbahn im BFA habe er „hunderte“ Bescheide verfasst, auch zu komplexen Sachverhalten. Aufgrund der Vertretung der Behörde vor dem BVwG und der Beschwerdebeantwortungen habe er sich eine Routine in diesem Bereich angeeignet. Durch die Teilnahme an Fachschulungen und Besprechungen, u.a. mit den sog. Qualitätssicherern, habe er sich auch ein tiefes Organisationswissen angeeignet.

Mit ... sei er - aufgrund seiner Bewerbung - auf die Planstelle eines Hauptreferenten im versetzt und – aufgrund des laufenden ...verfahrens des stellvertretenden Leiters - mit der stellvertretenden Abteilungsleitung betraut worden. Die vergleichsweise niedrige Arbeitsplatzbewertung (A1/...) habe er wegen der abwechslungsreichen Aufgaben akzeptiert. Als ... Jurist habe er von Beginn an sämtliche rechtliche Angelegenheiten und somit wesentliche Bereiche des Sicherheitspolizeirechts, des Strafverfahrensrechts, des materiellen Strafrechts und des internationalen Polizeirechts übernommen. Es seien ihm um die ... Ermittlungs- und Assistenzbereiche mit insgesamt ... bis ... Mitarbeitern unterstellt gewesen.

„Exkurs“: Seit ... absolviere er die Grundausbildung für die VwGr. A1, die er aufgrund ... nicht mit ..., sondern mit ... beenden werde.

Im Folgenden stellte B seine im gesammelten Erfahrungen und seine Tätigkeiten detailliert dar, und zwar gegliedert in einen rechtlichen Bereich, einen Führungsbereich und in „weitere wesentliche Kenntnisse“.

Er habe - zusammengefasst - über Auftrag des ...büros (...) --rechtliche Stellungnahmen in Verfahren ... und in Verfahren ... verfasst. Weiters habe er eine Vielzahl von ...- oder ...polizeilichen Rechtsanfragen beantwortet und bei Bedarf „Behördenaufträge (LPD-Aufträge)“ verfasst. Er stehe den Organisationseinheiten der LPD für Fachvorträge zur Verfügung. Er habe Schulungen zum ...gesetz abgehalten, zum Thema ... in der ... publiziert und eine Handlungsanleitung für die ... verfasst. Seit ... trage er regelmäßig ...recht vor, seit ... sei er Vortragender in der SIAK für die Bereiche ..., ... und ... (...). Für die im Jahr ... startende E2a-Ausbildung sei er für die ... sowie zum Teil für das ..., das ... und gegebenenfalls das als Vortragender vorgesehen. Im ... habe er in ... auf Ersuchen der dortigen Polizeigewerkschaft vor hochrangigem Publikum (...) die Rechtsgrundlagen der ... in einem ...-minütigen Vortrag dargestellt.

Mehr als ... Mal sei er bei Großeinsätzen eingesetzt worden und habe dadurch die Möglichkeit gehabt, Strukturen und den Ablauf einer BAO kennenzulernen.

Im Jahr ... sei er Mitarbeiter im Projekt „...“ gewesen, das Projekt sei aber letztlich gestoppt worden.

Im Rahmen des Sicherheitsjournaldienstes (SJD) vertrete er im Schnitt ... bis ...mal im Monat die LPD. Dabei sei er laufend mit rechtlichen, rasch zu beantwortenden Fragestellungen konfrontiert. Als SJD habe er mündliche Verfügungen getroffen und Verwaltungsstrafverfahren (per Bescheid) zu Ende geführt. (Anmerkung: Als Beispiel wurde ... angeführt.)

Als Jurist des habe er Ladungen nach der StPO zu genehmigen und Ladungsbescheide nach dem AVG zu erlassen.

Aufgrund einer gesetzlichen Änderung sei mit ... die sog. ... eingeführt worden, welche in einem Hochrisikofall rasch zu organisieren sei. Bislang habe er ... solcher ... organisiert, geleitet und eine gute Lösung erzielt.

Er habe weiters für das Büro ... parlamentarische Anfragen aufbereitet, gegebenenfalls unter Heranziehung der jeweiligen Fachbereiche.

Er sei für sämtliche den Rechtsschutzbeauftragten betreffenden Agenden zuständig, er prüfe und genehmige den Quartalsbericht, und bei den jährlichen Besuchen des ...beauftragten nehme er regelmäßig als Vertreter des an der Besprechung teil.

Er habe in der Arbeitsgruppe „...“ im Bereich Recht mitgewirkt und die rechtlichen Rahmenbedingungen zum ... und das entsprechende Formblatt erarbeitet. In der im Anschluss durchgeführten Übung „...“ habe er den Abschnitt ... geleitet.

Seit ... finde mit der Leitung der ..., der Leitung des ... sowie der Leitung des wieder ein regelmäßiger ... statt. Aufgrund dessen habe er einen Behördenauftrag verfasst, der einen Schulungsauftrag zu den Besprechungsergebnissen enthalte, die von ihm im Intranet („LPD Portal“) abgebildet würden.

Auf Grund seiner sehr umfassenden juristischen Tätigkeiten und der zahlreichen positiven Rückmeldungen, glaube er, sich einen exzellenten Ruf als Jurist erarbeitet zu haben.

Zu den Führungsaufgaben führte B aus bzw. wiederholte er, dass er mit ... zum stellvertretenden Leiter des bestellt worden sei. Bereits seit ... seien ihm „im Bereich der Mitarbeiterführung“ stets um die ... Ermittlungs- und Assistenzbereiche mit insgesamt ... bis ... Mitarbeitern unterstellt. Da vereinzelt disziplinarische Maßnahmen zu setzen gewesen seien, habe er auch Erfahrungen im Disziplinarrecht gemacht. Als Führungskraft vertrete er die Abteilung - gegebenenfalls in Absprache mit dem-Leiter - nach außen. Durch seine Teilnahme an den regelmäßigen-Leitertagungen habe er die Führungskräfte anderer Landeskriminalämter sowie des BMI kennengelernt.

Als „weitere wesentliche Kenntnisse“ für den angestrebten Arbeitsplatz führte B (auf ...-A4-Seiten) an:

Leitung des ...teams X; Leitung der Organisation des interministeriellen Projekts „...“, welches im Jahr ... „ausgerollt“ worden sei, inkl. umfangreicher Pressearbeit; ...polizeiliche Amtshandlungen als leitender Beamter des; Einsatz im ...bereich; Begleitung von ... ab ...

B gab weiters an, ein in ... einzigartiges System für die ...ermittlung geschaffen zu haben, indem er gut ausgebildete Beamte auf Bezirks- und SPK-Ebene platziert und eine entsprechende Ausbildung installiert habe.

Abschließend wiederholte B zusammenfassend die bereits dargelegten Kenntnisse und Erfahrungen und führte aus, dass er aufgrund seiner bisherigen Verwendung, seiner Ausbildung und auch seiner Tätigkeit in der Privatwirtschaft theoretische und praktische Kenntnisse im Bereich des NPM (New Public Management) habe. Er habe in seiner Tätigkeit bewiesen, dass er komplexe Sachverhalte „rechtlich und praxiskonform“ lösen könne. Er verfüge auch über herausragende Kenntnisse rund um MS Office und kenne sehr viele interne Applikationen des BMI, z. B. PAD, VSW.

Mit seinen Ausführungen glaube er, auch belegt zu haben, dass er die persönlichen Anforderungen für die Planstelle in jedem Punkt erfülle.

Der unmittelbare Vorgesetzte des Bewerbers, der Leiter des beurteilte B im Wesentlichen wie folgt:

Verhalten im Dienst und Auftreten: B sei äußerst verlässlich, engagiert und teamfähig. Seine LPD-Aufträge, Expertisen, Dienstanweisungen und Beiträge im Portal zum ... würden klare Handlungsanleitungen enthalten. Er unterstütze die Mitarbeiter mit kompetenten Empfehlungen und Anweisungen. Die Aufgaben des stv.-Leiters nehme er zur vollsten Zufriedenheit wahr. Er sei immer am neuesten Stand informiert und besuche regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen. Sämtliche Gesetzesnovellen arbeite er „in Entsprechung“ mit dem Büro ... aus und bereite sie in Form von LPD-Aufträgen für die Kollegenschaft auf.

B sei auch stets in der Freizeit erreichbar. Als Leiter eines ...teams sei er bereits wiederholt aus der Freizeit zu Einsätzen in anderen Bundesländern einberufen worden.

Umgang mit Behörden und Parteien: B habe außerordentlich gute Kontakte zu Staatsanwaltschaften, Gerichten und Behörden, er habe sich bei diesen als vergleichsweise ... Jurist einen Namen als Fachexperte gemacht.

Der Umgang mit Mitarbeitern sei insgesamt vorbildlich.

Management und Dienstvollzug: B beweise täglich(!) beim Führen und Leiten viel Übersicht und Fingerspitzengefühl, seine Arbeitsleistung sei überaus effizient und hoch qualitativ. Es gebe wohl kaum Juristen, die derart breit in juristischen und auch polizeilichen Belangen aufgestellt seien.

Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse: Diese seien ausgezeichnet, insbesondere mit dem ständig präsenten und hochsensiblen Thema ... und ... habe er sich intensiv auseinandergesetzt und diverse Expertisen ausgearbeitet.

Zusammenfassend sei eindeutig festzustellen, dass B die besten Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle mitbringe. „Seine Jugend und Zielstrebigkeit sollten zusätzliche Argumente bilden, die eindeutig für ihn sprechen.“

Die LPD X begründete ihren Besetzungsvorschlag gegenüber dem DA im Schreiben vom ... nach einer zusammenfassenden Darstellung der Berufslaufbahnen von A und B im Wesentlichen mit den bisher – vom Bewerber umfassend dargelegten und vom-Leiter bestätigten - erfüllten Aufgaben. Seine juristischen Tätigkeiten hätten eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem Büro ... erfordert. Durch hohes persönliches Engagement habe er sich über die Grenzen des hinaus zum Nutzen der LPD und der Gesamtorganisation eingebracht. Er sei in den letzten Jahren in Tätigkeitsfelder eingebettet gewesen, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen bzw. einen engen Konnex zum Aufgabenfeld des Büros X erkennen ließen. In persönlicher Hinsicht sei er gleichfalls für die Leitung des Büros X in höchstem Maße geeignet.

Zu A wurde ausgeführt, dass sie „aus familiären Gründen in Mutterschutz“ gewesen sei und Karenzen in Anspruch genommen habe, sich aber ungeachtet dessen erfolgreich als Leiterin des Büros Y etabliert habe. Besonders im Kontext mit der ... habe sie ihre Managementfähigkeiten bewiesen und sich im Bereich des ...rechts und des ... durch eine solide Büroleitung und die sehr gute Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten Anerkennung innerhalb der LPD erworben. Sie habe aber in den letzten Jahren nicht ähnlich starke Impulse setzen können wie B, und sie habe ihre unbestritten vorhandenen Kompetenzen über die Agenden des Büros Y hinaus nicht maßgeblich auf anderen Ebenen erweitern können.

In der „Vergleichenden Beurteilung“ wurde ausgeführt, dass A mit rund ... Jahren eine längere Gesamtdienstzeit aufweise, B habe eine Gesamtzeit von ... Jahren. A habe ... Jahre in der VwGr A1 Dienst versehen, B ... Jahre. In die Gesamtdienstzeit bzw. Verwendung von A seien Zeiten von Mutterschutz, Karenzen und die seit ... herabgesetzte Wochendienstzeit nicht miteingerechnet. Die gegenwärtigen Arbeitsplätze der beiden Interessenten seien mit A1/... bzw. v1/... der gleichen Funktions- bzw. Bewertungsgruppe zugeordnet.

B erfülle alle persönlichen Anforderungen in höchstem Maße, dafür liefere seine dienstliche Laufbahn zahlreiche Beispiele.

A erfülle grundsätzlich alle im persönlichen Anforderungsprofil festgelegten Kriterien. Ihre bisherigen Verwendungen in den Sicherheitsbehörden bzw. ihre Tätigkeit an der Universität ... ließen auf das Vorhandensein von Eigenschaften wie Eigeninitiative und Belastbarkeit schließen. „Gleichwohl“ könnten aus den Bewerbungsunterlagen deutlich weniger Tatsachen abgeleitet werden, die in gleichem Maße wie bei B eine überdurchschnittliche Erfüllung der persönlichen Anforderungskriterien begründet hätten.

Eine vergleichende Beurteilung der fachspezifischen Anforderungen ergebe „zweifelsfrei“, dass B in Bezug auf die Anforderungen „Spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden ...“, „Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde ...“, „Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien“ und „Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens ...“ „eine überlegene Stellung einnimmt“. Diese Wertung sei auf seine bisherigen Verwendungen (wurden wieder aufgezählt) zurückzuführen. Behördenintern könne er einerseits auf die enge fachliche Zusammenarbeit mit dem Büro ... verweisen und habe sich aufgrund von Kooperationen mit dem BAK und dem Bundeskriminalamt einen Wissensstand über die Sicherheitsbehörden angeeignet, der weit über den Bereich einer LPD hinausreiche. Nachstehende Tätigkeiten würden die Wertung der Dienstbehörde zusätzlich stützen.

A könne ebenfalls ein reiches Spektrum an fachlicher Erfahrung vorweisen, bei einem genauen Vergleich mit B sei allerdings festzustellen, dass ihre Fachkenntnisse nicht jenen Grad an Aktualität aufweisen wie dies beim Mitbewerber der Fall sei. Eine Kombination der Fachkenntnisse mit Erfahrungen auf praktischer oder gar operativer Ebene sei bei der Bewerberin seit mehreren Jahren nur in geringem Ausmaß gegeben. Im Ergebnis sei B breiter aufgestellt, er verfüge über ein stärker ausgeprägtes fundiertes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten der Sicherheitsbehörden und habe durch die Nähe zu ...polizeilichen Ermittlungen, die Ausübung des Sicherheitsbehördenjournaldienstes und des Inspektionsdienstes usw. eine wesentlich bessere Kenntnis der Arbeitsabläufe der nachgeordneten Dienststellen und sei dadurch in die gegenwärtige Aufbau- und Ablauforganisation stärker eingebettet als die Mitbewerberin, was für die erfolgreiche Leitung des Büros X kein unwesentliches Kriterium darstelle.

Abschließend sei auf Basis der Bewerbungsunterlagen festzustellen, dass die EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes bei B in höherem Maße vorhanden seien als bei der Mitbewerberin.

Was die absolvierten Aus- und Fortbildungen und die Mitwirkung an Projekten betreffe, sei festzustellen, dass diese bei B qualitativ stärker mit den arbeitsplatzspezifischen Anforderungen korrespondieren als bei A.

Aus den angeführten Gründen habe die LPD X ersucht, die gegenständliche Leitungsfunktion mit B zu besetzen.

Am ... fand ein Beratungsgespräch zwischen dem DA und dem Leiter und ... Vertreterinnen der Personalabteilung statt. Dem Protokoll zu diesem Gespräch ist zu entnehmen, dass ausschließlich die Vorsitzende des DA und ... das Wort ergriffen. Auf entsprechende Nachfrage

der Vorsitzenden des DA argumentierte ... den Besetzungsvorschlag wie in seinen schriftlichen Ausführungen. Im Zusammenhang mit dem Kriterium Engagement, das laut der Dienstbehörde bei B höher sei als bei A äußerte die DA-Vorsitzende (u.a.), dass A, laut eigener Angabe, ihr Dienstzeit wieder auf 100 % hinaufsetzen lassen würde.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin, ihre rechtsfreundliche Vertreterin ... und die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil. Als Dienstgebervertreter waren Landespolizeidirektor ... und ... (Personalabteilung) anwesend.

Die Antragstellerin führte aus, sie meine, aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer langjährigen Tätigkeit bei der Polizei ausgezeichnet für die Funktion geeignet zu sein. Sie sei seit ... Polizeijuristin und übe seit ... eine Führungsfunktion aus, sie habe ... Mitarbeiter/innen. Selbst wenn man nur gleiche Eignung mit B annehmen würde, wäre sie aufgrund des Frauenförderungsgebotes mit der Funktion zu betrauen gewesen. Die LPD habe in der Stellungnahme zu ihrem Antrag u.a. argumentiert, dass sie aufgrund ihrer Mutterschaft und der entsprechenden Karenzen weniger „effektive“ Dienstzeit habe als B. Wenn sich dies – wie die LPD behauptete - nicht zu ihrem Nachteil ausgewirkt habe, frage sie sich, weshalb die LPD diesen Umstand überhaupt erwähnt habe.

Der Landespolizeidirektor replizierte, dass As Dienstzeiten durch Karenzen, durchs Studium, durch die Gerichtspraxis unterbrochen worden seien. Für das Jahr .../... sei eine Tätigkeit eingetragen worden [Anmerkung: die der Sicherheitshauptreferentin], tatsächlich sei A aber in Karenz gewesen. Im Folgenden wiederholte der Landespolizeidirektor - zusammengefasst - die Ausführungen der schriftlichen Stellungnahme, indem er auf Bs Tätigkeiten im und im BFA, auf die Leitung des ...büros und auf das absolvierte Jusstudium hinwies. B habe „hunderte“ Bescheide geschrieben, Rechtsgutachten erstellt, über Schubhaften entschieden und Entscheidungssammlungen des ... und des ... geführt. Er sei von einer A...-Planstelle im BFA auf eine A...-Planstelle im gewechselt, weil es ihm wichtig gewesen sei, wieder polizeiliche Arbeit zu leisten. Im sei er der ... Jurist gewesen, er habe im Bereich des ... und des ...rechtes gearbeitet, und er habe sehr viele „LPD-Aufträge“, die sehr komplex seien, für über ... Mitarbeiter erarbeitet, es habe eine „sehr enge“ Zusammenarbeit mit dem Büro X bestanden. Das Büro X sei abgesehen vom ... die wichtigste Planstelle in der LPD und für diese Position müsse der oder die Bestgeeignete gefunden werden. Er sei mit As Tätigkeit als Leiterin des Büros Y „grundsätzlich“ sehr zufrieden, sie könne aber nicht auf ein so breites „Erfahrungswissen“ zurückgreifen wie B, ihr fehle einfach der gesamte Exekutivdienstbereich. Die letzten Erfahrungen, die sie im Bereich des Büro X gemacht habe, seien aus dem Jahr ... Seit her hätten sich viele ... geändert, habe es viele Behördenreformen gegeben, z.B. ..., und zu

dieser Zeit sei A schon im Büro Y gewesen und habe sich „Erfahrungen nicht in der Tiefe erarbeiten können“ wie B.

Auf die Frage, weshalb B zugestanden werde, diverse Erfahrungen gemacht zu haben, A aber nicht, obwohl beide Organisationseinheiten in derselben Behörde geleitet haben, antwortete der Landespolizeidirektor, dass sich die Aufgabenbereiche grundlegend unterscheiden, im gehe es um die gesamte Sicherheitsexekutive, während im Büro Y Verwaltungstätigkeiten wahrzunehmen seien, das sei ein Support für die Behörde.

Auf die Frage, inwiefern man für die Leitung des Büros X Erfahrungen aus einer Tätigkeit im benötige, antwortete der Landespolizeidirektor, es bestehe eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen dem und dem Büro X, nämlich in Bezug auf den ..., in Bezug auf die ... und die ... usw., es gebe „massig“ Schnittpunkte. Wie schon erwähnt, habe er, als er das ...büro geleitet habe, „ganz intensiv“ mit B zusammengearbeitet.

Bezugnehmend auf die Feststellung in der Stellungnahme der LPD, nämlich B habe als stellvertretender Leiter des die Dienst- und Fachaufsicht über bis zu ... Bedienstete ausgeübt, wurde die Frage gestellt, ob es sich dabei tatsächlich um die unmittelbare Führung von ... Bediensteten handle, ob es keine Zwischenvorgesetzten gebe. Der Landespolizeidirektor antwortete, im würden ... bis ... Bedienstete arbeiten, die Aufgaben seien auf den leitenden Offizier und den Juristen aufgeteilt, und der stellvertretende Leiter des habe eine Koordinierungsfunktion. B habe schon als E2a-Bediensteter in seinem Fachbereich im bis ... Mitarbeiter gehabt, dann sei er zum BFA gewechselt und Leiter des ...büros gewesen und habe wieder Führungsverantwortung gehabt.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Büro X unmittelbar zu leiten seien, antwortete der Landespolizeidirektor, ... Bedienstete. Man könne aber auch sagen, dass ungefähr ... Personen zu leiten seien, nämlich das gesamte Personal der LPD, weil es darum gehe, ... usw.

Auf die Frage, was man unter „Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder“ [Anmerkung: eine fachspezifische Anforderung] verstehe und wie diese Kenntnisse gemessen würden, antwortete der Landespolizeidirektor, dieses Kriterium sei keine Erfindung der LPD X, es finde sich in vielen Arbeitsplatzbeschreibungen.

Auf die Frage, woraus sich ergebe, dass B diese Anforderung überdurchschnittlich erfülle und die Antragstellerin nur durchschnittlich, antwortete der Landespolizeidirektor, es gehe um die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, mit der Politik und großen Unternehmen, es gehe um Kontakte, um Vernetzung. B habe in seiner Bewerbung auch die ...ermitt-

lungen angeführt, Stichwort ..., ... usw., wobei er schon aufgrund von „glamourösen und Aufsehen erregenden Kriminalfällen“ Kontakte „in diese Bereiche geknüpft“ habe. Die Leitung des Büros X sei - abgesehen von der ... - die wichtigste Planstelle in der LPD X.

Die Vorsitzende führte aus, dass B attestiert worden sei, ... fachspezifische Anforderungen überdurchschnittlich zu erfüllen, A hätte diese nur „erfüllt“. Ihre Frage sei, woraus sich ergeben habe, dass die Antragstellerin, eine langjährige Bedienstete der LPD, das Kriterium „Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei ...“ lediglich erfülle, und wie oder woran grundsätzlich die Erfüllung eines solchen Kriteriums gemessen werde.

Der Landespolizeidirektor antwortete, die Antragstellerin habe leider nicht viel über ihre Tätigkeiten und Verwendungen dargelegt. Laut der Ausschreibung sei anzugeben gewesen, weshalb man sich im Sinne der Ausschreibung für qualifiziert erachte. A habe nie im Wachkörperbereich gearbeitet, B sei lange im Exekutivbereich tätig gewesen, und daraus ergebe sich die Abstufung im Wissen in Bezug auf den Bereich Wachkörper.

Auf die Frage, weshalb A auch die „Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und die Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien“ nicht in jenem Ausmaß zugetraut werde wie B, antwortete der Landespolizeidirektor, er habe in den letzten Jahren im Gegensatz zu B keine einzige Stellungnahme von A zu diesem Bereich gelesen.

A replizierte zunächst auf die Ausführungen des Landespolizeidirektors zur Führungsspanne des Leiters des Büros X.- Ihr sei in ihrer langjährigen Tätigkeit in den diversen Organisationseinheiten noch nicht bewusstgeworden, dass der Leiter des Büro X einer LPD alle Bediensteten der LPD leite. Das Verfassen von Dienstanweisungen, Gutachten, Erlässen usw., die für alle Bediensteten gelten, könne man doch wohl nicht als Leitung einer Organisationseinheit darstellen. Zur erwähnten Zusammenarbeit von und Büro X sei zu sagen, dass klar sei, dass diese enger sei als die Zusammenarbeit zwischen dem Büro Y und der ..., nichts desto trotz gebe es eine solche. Was die Beantwortung von parlamentarischen Anfragen betreffe, weise sie darauf hin, dass fachbezogene parlamentarische Anfragen selbstverständlich von der jeweiligen Fachabteilung beantwortet würden, Fragen zum ... würden von der Abteilung ... beantwortet und nicht direkt vom Büro X. Im Übrigen habe sie bei der Polizei ... in der ...stelle gearbeitet und sei zuständig für das Beschwerdewesen gewesen - was ihrem CV zu entnehmen sei – und daher habe sie selbstverständlich auch parlamentarische Anfragen beantwortet, genauso ...beschwerden und Beschwerden der ... Sie habe auch Schriftsätze in den Verfahren vor dem ... verfasst und vereinzelt die Behörde auch vor dem ... vertreten. Sie habe in ... in ... Jahren Behördenjournaldienste gemacht, von der Anzahl her vermutlich mehr als Kollege B. Sie habe sich auch mehrmals in X für Journaldienste angeboten, aber aufgrund ihrer herabgesetzten Dienstzeit seien ihr diese nicht genehmigt worden. Sie habe in ...

Sicherheitsjournaldienste und Zentralbehördenjournaldienste gemacht und sie sei davon ausgegangen, dass, wenn man in einer Bewerbung seine Funktionen und Tätigkeitsbereiche angebe, nicht jeden einzelnen „Federstrich“, den man gemacht habe, anführen müsse, denn die Inhalte der Funktionen seien der Behörde ja bekannt. Der Journaldienst in der ... Polizei habe z. B. die Kommissionierung von Leichen und Entscheidungen über Schubhaften beinhaltet, es seien einstweilige Verfügungen zu treffen und Waffenverbote auszusprechen gewesen, erkennungsdienstliche Daten seien wieder zu löschen gewesen usw. In ihrer „... Zeit“ habe sie 80 % der Aufgaben, die in der Beschreibung der gegenständlichen Funktion aufgelistet seien, wahrgenommen. Sie sei seit ... Polizeijuristin und habe auch die Grundausbildung für die VwGr A1 absolviert. Sie sei in verschiedenen Polizeikommissariaten tätig gewesen, in ... habe sie unzählige Bescheide verfasst, nach dem StGB, dem KFG usw. Auch für Körperverletzungsdelikte sei sie zuständig gewesen, sie habe die Anzeigen für die Gerichte finalisiert. Sie sei in Kontakt mit der ...stelle, den Jugendämtern, den Frauenhäusern und auch mit den Bezirks- und den Landesgerichten gestanden. Im Polizeikommissariat ... sei sie Sicherheitshauptreferentin gewesen, sie habe die Dienst- und Fachaufsicht in Bezug auf die dienst- und strafrechtlichen Akte gehabt.

Auf die Frage des Senates, weshalb ihre Bewerbung so „schlank“ ausgefallen sei, antwortete die Antragstellerin, das sei wohl „weiblich“. Sie habe es „nicht der Mühe wert gefunden, jeden einzelnen Tätigkeitsbereich aufzulisten.“ Sie sei davon ausgegangen, dass klar sei, welche Tätigkeiten sie ausgeübt habe, wenn sie anführe, dass sie Sicherheitshauptreferentin oder Verwaltungsjuristin gewesen sei. Ihr sei nicht in den Sinn gekommen, dass es erforderlich sei, Bescheide und Akten aufzuzählen. Was die Führungsfunktion betreffe, meine sie, dass es doch ein Unterschied sei, ob man eine Führungsfunktion oder eine Stellvertretungsfunktion habe. Weiters habe sie den Eindruck, dass viele Tätigkeiten vom ... ins vorab ausgelagert worden seien, um im Besetzungsverfahren einen Vorteil von B argumentieren zu können.

Der Landespolizeidirektor replizierte, dass As Ausführungen zur Beantwortung parlamentarischer Anfragen grundsätzlich richtig seien, allerdings habe A als Leiterin des Büros Y lediglich Daten zu erheben, rechtliche Ausführungen seien nicht gefragt.

Zu As Bewerbung sei zu sagen, dass man sich bemüht habe, ihre Tätigkeiten über die Arbeitsplatzbeschreibungen der LPD Y herauszufinden. Die LPD X habe ... Arbeitsplatzbeschreibungen ... zur Verfügung gestellt bekommen, zusätzlich die Geschäftseinteilung und die Geschäftsordnung. Zum Beschwerdewesen heiße es darin: „Erledigung schriftlicher Beschwerden, sofern diese nicht grundsätzliche rechtliche oder organisatorische Angelegenheiten betreffen.“ Die eben beschriebenen Tätigkeiten der Antragstellerin würden sich jedenfalls nicht in den Arbeitsplatzbeschreibungen oder in der Geschäftseinteilung oder der Geschäftsord-

nung der LPD Y finden. A habe auch nicht ... Jahre in ... Dienst versehen, sondern es seien genau ... Jahre gewesen, nämlich vom ... bis ... Die Journaldienste seien vermutlich auch nicht vom ersten Tag an verrichtet worden, und - wie bereits gesagt - sei die letzte einschlägige Tätigkeit im Jahr ... ausgeübt worden. Den Umstand, dass es A nicht der Mühe wert gefunden habe, ihre Tätigkeiten näher darzulegen, werte er als Geringschätzung der Dienstbehörde. Außerdem stehe in der InteressentInnensuche, dass die Bewerber und Bewerberinnen die Gründe angeben sollen, die sie für die Stelle qualifizieren.

Die Vorsitzende erteilte der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) das Wort und ersuchte, auch die offenbar erfolgte Übertragung der Zuständigkeit zu einer Stellungnahme zum Dienstgebervorschlag von X nach Y darzustellen.

Die GGB führte zunächst aus, dass sie sowohl B als auch die Antragstellerin für in höchstem Ausmaß geeignet erachte. Die Begründung des Landespolizeidirektors habe sich jetzt schwerpunktmäßig auf die polizeilich-rechtlichen Kenntnisse bezogen, die InteressentInnensuche habe aber ... Anforderungen enthalten. Was die Anforderungen an das juristische Wissen betreffe, so verfüge A über fundiertes juristisches Wissen in den Bezug habenden Rechtsmaterien, und auch die Anforderung an das polizeilich-juristische Wissen, nämlich „Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und die Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien“, erfülle sie in sehr hohem Ausmaß, weil sie bereits im Bereich einer Sicherheitsbehörde gearbeitet habe. Auch die übrigen ... Anforderungen würden von der Bewerberin und vom Bewerber in sehr hohem Ausmaß erfüllt.

Der Landespolizeidirektor warf ein, er stelle sich die Frage, welche Entwicklung welcher Strategie im Büro Y erfolge?

Die GGB fuhr fort, dass gemäß § 14 des Frauenförderungsplanes des BMI bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt zu bestellen seien, und da dies nicht erfolgt sei, liege eine Diskriminierung vor, und zwar eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, weil Karenzzeiten zum Nachteil der Antragstellerin herangezogen worden seien.

Zur Übertragung der Zuständigkeit im Beurteilungsprozess im Auswahlverfahren führte die GGB aus, dass die GGB für X im Büro X arbeite und aus Befangenheitsgründen (wegen der Optik) daher ihr (...) die Angelegenheit übertragen habe.

Auf den Hinweis, dass die GGB ... aber zunächst eine Stellungnahme abgegeben habe. Wenn sie sich für befangen erachtet habe, stelle sich die Frage, weshalb die Angelegenheit nicht ihrem Stellvertreter (...) übergehen worden sei.

Die GGB sagte dazu, dass der/die (stellvertretende) Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen genauso eine Stellungnahme abgeben könne.

Der Landespolizeidirektor führte aus, dass GGB ... viele Jahre ... seine Mitarbeiterin gewesen sei. Sie sei „eine der besten Juristinnen in Österreich“, die immer prüfe, ob sie zuständig sei, und in diesem Fall habe sie sich nicht für befangen erklärt und ein Gutachten erstattet. Sie

habe die Angelegenheit nicht an ... übertragen, sondern die Weisung aus ... erhalten, ihr Gutachten zurückzuziehen und den Akt nach ... zu schicken. Sollte etwas unklar sein, beantrage er, die GBB ... als Zeugin zu befragen. As Karenzzeiten seien im Übrigen nicht diskriminierend herangezogen worden, man könne nicht sagen, dass man Erfahrungen im Umfang der gesamten Dienstzeit gemacht habe, wenn man lediglich einen Teil dieser Zeit im Dienst gewesen sei.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der Antragstellerin, ..., wies darauf hin, dass dieses Besetzungsverfahren ungewöhnlich rasch abgewickelt worden sei. Erstaunlich sei, dass kein Hearing durchgeführt worden sei, obwohl - laut dem Landespolizeidirektor – die zweitwichtigste Funktion in der LPD zu besetzen gewesen sei. Im Hearing hätten Fragen zu den Tätigkeiten von A geklärt werden können. Überraschend sei auch, dass der Behörde As Aufgaben nicht bekannt gewesen seien, denn im Lebenslauf seien die Aufgabenbereiche sehr wohl dargelegt worden. Die Antragstellerin habe jedenfalls ebenfalls jene Tätigkeiten ausgeübt, die für die Leitung des Büros X relevant seien. Richtig sei, dass diese Tätigkeiten schon länger zurückliegen, aber eine Gegenschrift bleibe eine Gegenschrift, egal ob an das ... oder ... Auch die Verfahrensabläufe würden im Wesentlichen gleichbleiben. Die Tätigkeiten von A am Gericht und an der Universität seien überhaupt nicht gewertet worden, obwohl die Tätigkeit an der Universität ein besonderes Engagement verlangt habe, da sie mit der Betreuung eines kleinen Kindes zu vereinbaren gewesen sei. In ihrer Karenz habe sich A mit dem Behördenaufbau beschäftigt, was überhaupt nicht gewertet worden sei. Der Stellungnahme der LPD und auch den heutigen Ausführungen des Landespolizeidirektors sei zu entnehmen, dass es eine enge Zusammenarbeit zwischen Büro X und LP-Direktion gegeben habe, offenbar sollten weitere Aufgaben an B abgegeben werden.

Der Landespolizeidirektor replizierte, dass das Verfahren so rasch abgewickelt worden sei, weil ... Ein Hearing sei nicht veranstaltet worden, weil die Sachlage, sprich die Eignung, klar gewesen sei und Hearings nur in ganz seltenen Fällen abgehalten würden. Was die Darlegung der Qualifikationen betreffe, verweise er auf die Bewerbungen, B habe auf ... Seiten seine Qualifikationen dargelegt, die Antragstellerin auf einer Seite. Was den Lebenslauf betreffe, scheinen ihm die erfüllten Aufgaben von der Geschäftsordnung für die ... beschrieben worden zu sein. Nicht zustimmen könne er den Ausführungen von As rechtsfreundlicher Vertreterin in Bezug auf Schriftsätze. Im Jahr ... habe es eine große ...-Reform gegeben und es sei weiters eine große Systemumstellung zur Aktenbearbeitung erfolgt. Seinem Wissen nach würden in As Abteilung die Akten noch nicht im neuen System bearbeitet. Weiters habe man sich mit der Beurteilung von einigen Tätigkeiten von A schwergetan, z. B. sei über den Inhalt der Tätigkeit auf der ...-Stelle kaum etwas bekannt gewesen, und beim „Gerichtsjahr“ handle es sich um eine „gerichtsinterne Ausbildung“, die nichts mit der Tätigkeit im Büro X der LPD zu tun habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes und (u.a.) des Alters 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 dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-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 § 5 B-GIBG dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilbeschäftigung oder
 - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten von B im Wesentlichen damit, dass er die fachlichen und persönlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes in höchstem Ausmaß erfüllt habe, da er ... von ... fachspezifischen und so gut wie alle persönlichen Anforderungen „überdurchschnittlich“ erfüllt habe, während dies bei A bei keinem der Kriterien der Fall gewesen sei. Konkret wurde B die überdurchschnittliche Erfüllung folgender Anforderungen attestiert:

- „- spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben ...,
- umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde ...,
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien,
- Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder.“

Demnach hätte B die fachlichen Anforderungskriterien „fundiertes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien und in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten“, „Kenntnisse im Bereich des New Public Management“ sowie „EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“ lediglich erfüllt. Allerdings wurde in der „vergleichenden Beurteilung“ des Besetzungsvorschlages (Seite 15) festgehalten, dass bei B (auch) die EDV-Anwenderkenntnisse in höherem Maße vorhanden seien als bei der Mitbewerberin, möglicherweise wurden diese EDV-Kenntnisse nur versehentlich nicht in die Liste der überdurchschnittlich erfüllten Kriterien aufgenommen.

Der Umstand, dass gerade das Kriterium „fundiertes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien und in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten“ in der Liste der überdurchschnittlich erfüllten Kriterien fehlt, ist angesichts der Beurteilung von B als hervorragender Jurist in der LPD, der bereits mit komplexen rechtlichen Themenstellungen befasst gewesen sei, überraschend, zumal ihm die überdurchschnittliche „Beherrschung von komplexen rechtlichen(!) Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien“ attestiert wurde (wobei der Unterschied zwischen „Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden“ und „fundiertes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien“ ohnehin fraglich erscheint).

Der Grad der Erfüllung der fachspezifischen Anforderungen für eine Planstelle bzw. Funktion wird generell anhand der im Rahmen der Ausbildung(en) und der Berufslaufbahn erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen beurteilt.

Die Berufslaufbahn von A stellt sich laut Laubahndatenblatt und Laufbahnübersicht wie folgt dar: [Anmerkung: In der tabellarischen Laufbahnübersicht „Zusammenfassung aller Bewer-

bungen“ ist als Eintritt in den Bundesdienst der ... vermerkt, laut Laufbahndatenblatt erfolgte der Eintritt im ... Im Rahmen der Stellungnahme ging die LPD offenbar von den Daten laut Laufbahndatenblatt aus].

Von ... bis ... war A Bedienstete in v1/... im ...amt der BPD X. Nebenberuflich absolvierte sie (wie B in Mindeststudienzeit) das Studium der Rechtswissenschaften. Nach Abschluss des Gerichtsjahres ... war sie ... Monate (bis ...) juristische Mitarbeiterin im ...amt der BPD X. Ab ... war A Verwaltungsjuristin im „PK ..., ..., ..., ...“ der BPD X (von der Antragstellerin vor der B-GBK als „PK ...“ bezeichnet). Im ... absolvierte sie den ...monatigen Grundausbildungslehrgang für die VwGr A1/v1. Mit ... begann sie eine Tätigkeit im ... der BPD Y/... Im ... wechselte sie in die ... X, Abteilung ... Von ... bis ... war sie stv. Sicherheitshauptreferentin im PK ..., ..., ... der LPD X und anschließend bis ... Sicherheitshauptreferentin im PK ... (Der Landespolizeidirektor erwähnte in der Senatssitzung zwar, dass „für das Jahr .../... eine Tätigkeit eingetragen“ gewesen sei, A tatsächlich aber in Karenz gewesen sei, er konkretisierte aber den Zeitraum der Abwesenheit nicht).

Insgesamt ergibt sich anhand dieser Daten eine rund ...jährige Laufbahn bei der Polizei, davon ... Jahre als Juristin und ... Jahre als Führungskraft.

Die LPD X brachte in ihrer Stellungnahme zu As Antrag vor, dass sich ihre Gesamtdienstzeit von ... Jahren (zum Stichtag ...) auf ... Jahre „verringert“, wenn man die Zeiten der Karenzurlauben, die Herabsetzungen der Wochendienstzeit(!), die Karenzen nach dem MSchG und die Beschäftigungsverbote abziehe.

Dazu ist zunächst auf den oben zitierten § 5 B-GIBG zu verweisen, der bestimmt, dass bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern grundsätzlich Karenzurlauben und herabgesetzte Wochendienstzeiten nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen. Es ist der Antragstellerin zuzustimmen, wenn sie bezweifelt, dass diese Umstände nicht zu ihrem Nachteil herangezogen wurden, denn in diesem Fall hätte die LPD die „Herabsetzungen“ und Karenzzeiten nicht erwähnen und zusammenzählen müssen.

Zur Hervorhebung des Umstandes der herabgesetzten Wochendienstzeit von A (die konkreten Zeiträume und Ausmaße sind den Unterlagen nicht zu entnehmen), hält der Senat fest, dass ein geringeres Beschäftigungsmaß selbstverständlich nichts über die Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person aussagt, und der Zugewinn an „dienstlichen Erfahrungen“ hängt nicht zwangsläufig und nicht ausschließlich von der Anzahl der im Dienst verbrachten Stunden ab. Dass sich das herabgesetzte Beschäftigungsmaß bei A jedenfalls nicht negativ auf die Aufgabenerfüllung auswirkt(e), ist daran zu erkennen, dass der Leiter des Geschäftsbereiches X in der LPD X ... A sogar attestierte, trotz ihrer herabgesetzten Wochendienstzeit das Büro Y „optimal“ zu organisieren bzw. organisiert zu haben, und zwar auch in herausfordernden Zeiten (Stichwort „...“ im Jahr ...).

Festzustellen ist weiters, dass offenbar auch jene Karenzzeit von A nicht positiv gewertet wurde, während der sie sich juristisch weiterbildete, nämlich ... Auch wenn der Behörde die Themen, mit denen sich A auf der ...-Stelle befasste, im Einzelnen nicht bekannt waren, ist davon auszugehen, dass eine wissenschaftliche Tätigkeit am ... für eine behördliche Tätigkeit im ... Dienst jedenfalls einschlägig und von Nutzen ist.

Der Vollständigkeit halber sei zur Anmerkung der LPD in ihrer Stellungnahme, nämlich As Angabe im Antrag, sie hätte ihren Beschäftigungsgrad (von ...%) auf 100% erhöhen wollen, bedürfe der Klarstellung, denn sie habe keinen derartigen Antrag gestellt, klargestellt, dass A im Antrag (für den Senat eindeutig) lediglich darauf hinwies, dass sie in ihrer Bewerbung für den Fall ihrer Bestellung zur Leiterin des Büros X ihre Bereitschaft zur Erhöhung des Beschäftigungsgrades bekundet habe (siehe Seite 6 bzw. Bewerbung der Antragstellerin). Auch wurde der Dienstgebervertreter im Rahmen des Gespräches mit dem DA am ... von der DA-Vorsitzenden mitgeteilt, dass A ihre Dienstzeit wieder auf 100% hinaufsetzen lassen würde. In der LPD X wurde offenbar nicht einmal registriert, dass die Bewerberin zur „Aufstockung“ ihrer Dienstzeit bereit gewesen wäre.

Zur Begründung der festgestellten ausgezeichneten Einung von B für die Leitung des Büros X (und damit einer Funktion im ... Dienst, ...) zog die LPD X im Grunde so gut wie jede von Bs Tätigkeiten und Aktivitäten im Zuge seiner polizeilichen Laufbahn (und tw. auch jene in der Privatwirtschaft) heran, die vor Studienabschluss abgelegt wurden und somit nur sehr eingeschränkt einschlägig für eine leitende Tätigkeit ... gemäß § ... sein können. Der Schwerpunkt lag dabei auf Bs Tätigkeit im bzw. als stellvertretender Leiter des, vor allem in Bezug auf die juristischen Anforderungen, wiewohl schon seine vorherigen Tätigkeiten – von Beginn seiner Laufbahn nach der „Polizeigrundausbildung“ im Jahr ... bis zum Eintritt ins im ... – als beeindruckend dargestellt wurden.

B war von ... bis ... eingeteilter Beamter auf ... Polizeiinspektionen und habe sich - bereits als eingeteilter Beamter, also noch vor Abschluss des Grundausbildungslehrganges für die VwGr E2a – im Rahmen von kriminalpolizeilichen Ermittlungen derart verdient gemacht, dass er im Jahr ... dem zugeteilt worden sei. Dem Laufbahndatenblatt bzw. der Zusammenfassung der Bewerbungen ist zu entnehmen, dass B zwischen ... und ... Sachbearbeiter in den Ermittlungsbereichen ... und ... im X war. Nach Beendigung des E2a-Grundausbildungslehrganges wurde er wieder dem EB ... im zugewiesen. Mit ... wurde B dem BFA zugeteilt, übernahm im ... die stellvertretende Leitung des ...büros und übte diese bis ... aus. Somit war B - erstmals als Beamter der VwGr A1 - im BFA im Zeitraum von ... Monaten tätig und er übte erstmals eine Führungsfunktion aus, und zwar eine stellvertretende. Im ... wechselte B wieder ins, als „Hauptreferent“ (Bezeichnung in Zusammenfassung der Bewerbungen). Mit ... wurde B stellvertretender Leiter des, Auf der Grundlage dieser Daten kann festgehalten werden, dass B zum Zeitpunkt der Bewerbung um die Leitung des Büros X der LPD (...) erst ...

Jahre und ... Monate eine Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz der VwGr A1 bzw. auf einem Arbeitsplatz, der juristische Kenntnisse verlangt, wahrgenommen hatte. Er hatte stellvertretende Leitungsfunktionen im Zeitraum von rund ... Monate inne.

A war zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung (...) seit knapp ... Jahren als Juristin im Bereich der Polizei tätig, davon rund ... Jahre in einem Polizeikommissariat ... und im ... der (damaligen) BPD Y sowie als Sicherheitshauptreferentin in der LPD X. Eine Leitungsfunktion in der LPD X hatte sie seit ... Jahren inne.

Zuzustimmen ist der LPD X, dass As Bewerbung kaum Aufschluss über ihre konkreten Tätigkeiten im polizeijuristischen Bereich gibt. Nachvollziehbar ist aber auch As Sichtweise, nämlich dass der „eigenen“ Behörde die Inhalte der Tätigkeiten in den diversen Organisationseinheiten und Funktionen bekannt sein müssen und sie nicht daran gedacht habe, dass jeder „Federstrich“ aufzuzählen sei. Die in der Sitzung verwendete Diktion, nämlich eine solche Aufzählung habe sie „nicht der Mühe wert gefunden“, mag respektlos erscheinen, die lückenhafte Aufzählung und detaillierte Beschreibung der bekanntermaßen mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten (...), „... usw.) kann nicht als Richtschnur für Bewerbungen von internen Bewerbern/Bewerberinnen herangezogen werden.

Zur Argumentation der LPD, B sei in den letzten Jahren in Tätigkeitsfelder eingebettet gewesen, die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen bzw. einen engen Konnex zum Aufgabenfeld des Büros X erkennen ließen, während A ihre Kompetenzen über die Agenden des Büros Y hinaus nicht maßgeblich auf anderen Ebenen erweitern habe können (vgl. Seite 14), ist festzustellen, dass nicht erkennbar ist, dass A überhaupt solche Möglichkeiten gehabt hätte und sie „ähnlich starke Impulse setzen hätte können“ wie B. Laut den Ausführungen der Antragstellerin in der Senatsitzung wurden ihr aufgrund ihrer herabgesetzten Dienstzeit nicht einmal Journaldienste genehmigt, obwohl sie sich mehrmals dafür angeboten habe.

Richtig ist, dass As Tätigkeiten im polizeilichen Bereich im engeren Sinn vergleichsweise lange zurückliegen und zwischenzeitlich rechtliche und organisatorische Änderungen erfolgten. Es ist allerdings davon auszugehen, dass neue Regelungen und neue Strukturen Juristen/Juristinnen, vor allem jenen mit bereits vorhandenen einschlägigen Erfahrungen in einer Behörde, keine Schwierigkeiten bereiten. Gesetzesänderungen gehören beinahe zum Alltag von Juristen/Juristinnen, und an welches Gericht oder welche Behörde eine „rechtliche“ Stellungnahme zu verfassen ist, ist in inhaltlicher Hinsicht gleichgültig.

Aus einigen Passagen in Bs Bewerbung und aus den Ausführungen der LPD ist eindeutig herauszulesen, dass bereits seit Jahren ein Zusammenwirken von Büro X und B bestand, diverse Tätigkeiten (etwa rechtliche Stellungnahmen) seien „im Auftrag“ des Büros X erfolgt. Auch der Beurteilung des Bewerbers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten, des-Leiters, ist

dies zu entnehmen. Der Leiter des führte aus, dass B „sämtliche Gesetzesnovellen in Entsprechung mit dem Büro X ausarbeitet“ und diese „in Form von LPD-Aufträgen für die Kollegenschaft auf-bereitet“.

Der Eindruck der Antragstellerin, dass viele Tätigkeiten vom Büro X „vorab“ an B „ausgelagert“ worden seien, um im Besetzungsverfahren seine höhere Qualifikation argumentieren zu können, entstand auch auf Seiten des Senates.

Die Fülle an Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die man B bereits im BFA (Beginn der Tätigkeit im ...), als er erst seit kurzem in A1-wertiger Verwendung stand (seit ...), überließ oder überantwortete ist tatsächlich bemerkenswert. Er durfte/musste zahlreiche fremden- und asylrechtliche Verfahren führen, das BFA vor dem LVwG vertreten, brisante(!) Abschiebungen koordinieren und abwickeln, er übernahm als stellvertretender Leiter des ...büros Führungsverantwortung über ca. ... „Mitarbeiter“ usw. (vgl. Seite 10), und das alles innerhalb von ... Monaten. Die Aufgabenzuteilung oder -überlassung an B verstärkte sich in seiner Zeit als stellvertretender Leiter des und die Zusammenarbeit zwischen Büro X und B intensivierte sich. Wie bereits festgehalten verwies B in seiner Bewerbung mehrmals darauf, diverse Aufgaben in Absprache bzw. in enger Zusammenarbeit mit dem Büro X übernommen zu haben. Wenn es dem Leiter des Büros X, in welchem ... Bedienstete tätig sind (laut Aussage in der Senatssitzung sind ... Bedienstete zu leiten), obliegt (u.a.),..., ..., ..., ..., ... und ...zu bearbeiten, ... zu erstellen und ... usw., so stellt sich die Frage, weshalb ein offenbar nicht unbeträchtlicher Teil dieser Aufgaben an einen Bediensteten außerhalb des Büros X delegiert wurde. Laut Landespolizeidirektor war die Personalsituation in der LPD X in der Zeit, als ..., angespannt, die Befassung von B mit diversen Aufgaben des Büros X erfolgte aber bereits seit ... und verstärkte sich ab ... Diese Vorgehensweise muss den Eindruck hervorrufen, dass eine Präferenz für B schon seit längerem bestand.

Zur Bemerkung des Landespolizeidirektors in der Senatssitzung – im Zusammenhang mit der Anforderung - „Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und die Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien“ -, dass er in den letzten Jahren im Gegensatz zu B keine einzige Stellungnahme von A zu diesem Bereich gelesen habe, bleibt nur die Feststellung, dass A die Aufgaben ihres Zuständigkeitsbereiches erfüllte, zu dem wohl nicht die Entwicklung von Strategiepapieren zählt, und ihr offenbar seitens der Behörde auch kein solcher Auftrag erteilt wurde.

Nicht nachvollziehbar ist für den Senat die Wertung diverser (juristischer) Aufgaben, etwa die Beantwortung von parlamentarischen Anfragen und von Anfragen ähnlicher der Kontrolle der Verwaltung dienenden Institutionen (... usw.), Stellungnahmen zu Beschwerden, das Führen einer Entscheidungssammlung usw. als Aufgaben, die besondere (juristische) Fähigkeiten erfordern. Mit (parlamentarischen) Anfragen werden von den Verwaltungsorganen Informationen über erfolgtes oder geplantes Verwaltungshandeln gefordert, die Abhandlung

diffiziler juristischer Themen ist nicht Gegenstand der Anfragen. Es ist daher für die Senatsmitglieder nicht nachvollziehbar, dass für die Beantwortung eine besondere juristische Expertise erforderlich sein soll. Doch selbst wenn, ist für den Senat aus dem Vorbringen der Behörde nicht erkennbar, inwiefern die Antragstellerin diese nicht habe. Eine der Aufgaben des Büros X ist laut der Interessent/innensuche die „Koordination und federführende Bearbeitung parlamentarischer Anfragen“, woraus sich ergibt (was im Öffentlichen Dienst bekannt ist), dass die Zuständigkeit zur Beantwortung von parlamentarischen Anfragen nicht bei einer (1) zentralen Stelle (innerhalb einer Behörde) liegt, sondern bei den diversen Fachbereichen, lediglich die Koordination obliegt - logischerweise - einer Stelle. Was im Zusammenhang mit parlamentarischen Anfragen unter „federführende Bearbeitung“ zu verstehen wäre, ist dem Senat nicht bekannt.

Was die Führungskompetenz betrifft, so verwies der Senat bereits darauf, dass B zum Bewerbungszeitpunkt lediglich (...) stellvertretende Leitungsfunktionen innehatte, für insgesamt ... Monate, A war seit ... Jahren Leiterin des Büros Y, sie war/ist die unmittelbare Vorgesetzte von ... Mitarbeiter/innen. In Bezug auf Bs Leitungs- oder Führungsspanne gab die LPD in der Stellungnahme an, der Bewerber habe als stellvertretender Leiter des die Dienst- und Fachaufsicht über „bis zu ... Bedienstete“ ausgeübt, B gab in seiner Bewerbung an, es seien ihm „um die ... Ermittlungs- und Assistenzbereiche mit insgesamt ... bis ... Mitarbeitern unterstellt“ gewesen. Dazu ist zu bemerken, dass dem Senat aus diversen Verfahren bekannt ist, dass die Ermittlungsbereiche in den Landeskriminalämtern jeweils von einem EB-Leiter/einer EB-Leiterin geleitet werden (es ist sogar eine Stellvertretung vorgesehen), die unmittelbare Führung der Bediensteten der EB obliegt diesen Führungskräften. Abgesehen davon ist auch nicht nachvollziehbar, dass B und die LPD und auch der-Leiter – dieser führte zum Management und Dienstvollzug des Bewerbers aus, er bewaise täglich(!) beim Führen und Leiten viel Übersicht und Fingerspitzengefühl ...“ (vgl. Seite 10) - (bewusst oder unbewusst) insinuiert, B wäre der-Leiter, wobei auch noch darauf hinzuweisen ist, dass ihm die Stellvertretungsfunktion (formal) erst mit ... übertragen wurde.

In Bezug auf die Führungskompetenz erübrigen sich weitere Erwägungen, As Führungskompetenz ist eindeutig höher zu bewerten. (Das Verfassen von diversen Erlässen oder Aufträgen stellt selbstverständlich keine Führungstätigkeit dar).

Was die persönlichen Anforderungen betrifft, ist auf der Grundlage des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens der Dienstgeberseite nicht erkennbar, inwiefern A nicht ebenfalls die Erfüllung im höchsten Ausmaß zu attestieren war.

Aus den dargelegten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass nach rein sachlichen Gesichtspunkten, A (ebenfalls) die Erfüllung der fachlichen und persönlichen Anforderungen für die gegenständliche Leitungsfunktion in höchstem Ausmaß zu attestieren gewesen wäre.

In der Folge wäre die Bewerberin in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur Leiterin des Büros X der LPD X zu bestellen gewesen.

Der Umstand, dass dies nicht erfolgte, stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 5 Z 1 lit. a bis c B-GIBG sowie eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Alters ist festzuhalten, dass der Altersunterschied zwischen A und B ... Jahre beträgt, was das Dienstalter betrifft, kann A eine um ... Jahre längere Bundesdienstzeit aufweisen.

Der VwGH stellte in einem Erkenntnis GZ 2012/12/10165 vom 11.12.2013 fest, dass „eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte solche Berufserfahrung verfügen“. Eine solche Mindergewichtung liegt nach Ansicht des Senates in Bezug auf As Berufserfahrungen vor, vor allem was ihre deutlich längere A1-wertige Verwendung betrifft (... Jahre A und ... Jahre B).

Der Senat konnte zwar nicht feststellen, welches Gewicht der Beurteilung von B durch den Leiter des bei der Auswahlentscheidung beigemessen wurde, es sei dennoch darauf verwiesen, dass dieser festhielt (vgl. Seite 13), dass B die besten Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle mitbringe, „Seine Jugend(!) und Zielstrebigkeit sollten zusätzliche Argumente bilden, die eindeutig für ihn sprechen.“

Der Senat stellt daher fest, dass die gegenständliche Auswahlentscheidung auch eine mittelbare Altersdiskriminierung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, April 2022