

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/155/14

Entscheidungsdatum

07.04.2015

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Reihung der Bewerberin B (=Mitbewerberin) an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Reihung von B an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres (BMI), langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte darin Folgendes aus: Durch die Landespolizeidirektion X (LPD X) sei am ... eine Interessentensuche für die Funktion „3. Stellvertreter/in des Kommandanten auf der PI X“ eingeleitet worden. Für diese Planstelle haben sich neben ihm auch B und ein weiterer Kollege beworben. Vom Bezirkspolizeikommando (BPK) X sei B an 1. Stelle gereiht und der LPD für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden. Er gehe davon aus, dass ihm gleiche Eignung mit B attestiert und ihr auf Grund des Frauenförderungsgebotes der Vorzug gegeben worden sei. Die LPD habe aber bei der Beurteilung seiner fachlichen Qualifikation u.a. die von ihm bereits wahrgenommenen Führungsfunktionen und -aufgaben bei der ... nicht ausreichend berücksichtigt. Auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Qualifikationen sei er der bestgeeignetste Bewerber. Zur Begründung für seine bessere Qualifikation führte der Antragsteller zunächst seine Laufbahndaten an: ... Eintritt in den Exekutivdienst (...); ... Ernennung zum dienstführenden Beamten (stellvertretender Abfertigungsgruppenführer bei der ...abteilung X); ...-... Leiter der Güterausfuhr beim ... X (E2a/3); ... bis ... Überstellung

zur Bundesgendarmerie und Einteilung als weiterer dienstführender Beamter bei der damaligen Greko X; Sachbearbeiter bei der PI Y von ... bis ... (E2a/1) sowie ...-... (E2a/2); ... erfolgreiche Absolvierung der Vollausbildung für optierte ...beamte; seit ... Sachbearbeiter bei der PI X (E2a/2). Seine Mitbewerberin dagegen sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und seit ... dienstführende Beamtin und Sachbearbeiterin (E2a/2) auf der PI X. Er sei schon als junger Mitarbeiter von ... bis ... mit der Leitung des ...eigenlagers betraut gewesen und habe in dieser Eigenschaft ihm unterstellte Beamte angeleitet, geführt und die Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt. Nach Ernennung zum dienstführenden Beamten habe er von ... bis ... die Funktion des Abfertigungsgruppenführer-Stellvertreters bei der ...abteilung X ausgeübt und in Abwesenheit des Abfertigungsgruppenführers dessen Aufgaben, einschließlich Personalführung sowie Dienst- und Fachaufsicht, wahrnehmen müssen. Mit ... sei er zum Leiter der Güterausfuhr beim ... X ernannt worden und habe diese Funktion bis zur Überstellung zur Bundesgendarmerie im Jahr ... ausgeübt. Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Personalführung, Dienst- und Fachaufsicht seien zumindest mit jenen eines Stellvertretenden PI-Leiters vergleichbar und er würde diese heute noch wahrnehmen, wenn er nicht wegen der Auflösung der ... zu einer beruflichen Veränderung gezwungen gewesen wäre. Auch nach seiner Überstellung zur Bundesgendarmerie und nach der Zusammenführung der Wachkörper zur Bundespolizei sei er stets bestrebt gewesen, aktiv an der Führung seiner Dienststelle mitzuwirken, während sich seine Mitbewerberin anderen Aufgaben (...) zugewandt habe. Er sei stets bestrebt, sein Wissen und seinen Horizont zu erweitern. Im Gegensatz zu seiner Mitbewerberin verfüge er über einen Basiswortschatz in ..., was in der Funktion eines stellvertretenden Kommandanten ... von Vorteil sei. In seiner Freizeit habe er Kommunikations- und Rhetorikkurse, einschließlich der grundlegenden Regeln im Umgang mit Presse und Medien, besucht, die ihn in höherem Maß als seine Mitbewerberin befähigen, mit Medienvertretern zu verkehren. Seine hohe soziale Kompetenz habe er in den letzten Jahren nicht zuletzt durch seine Funktionen in gewerkschaftlichen Gremien und in der Personalvertretung bewiesen. Außerdem über er im Gegensatz zur Mitbewerberin seit ... ein Mandat im ... beim BPK X aus, was sich auch auf die Mitarbeiterführung positiv auswirke.

Dem Antrag waren As Bewerbung samt Laufbahndatenblatt und die Stellungnahme des Dienstvorgesetzten (des Kommandanten der Polizeiinspektion X)

angeschlossen. Die Bewerbung sowie das Laufbahndatenblatt sind im Wesentlichen bereits Bestandteil des Antrags, weshalb auf eine Wiedergabe verzichtet wird.

Der Kommandant der Polizeiinspektion (PI) X führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A aus, dieser sei seit ... als Sachbearbeiter auf der PI X tätig und stehe seitdem als dienstführender Beamter in Verwendung. Er sei zum ...-Verantwortlichen ernannt worden und habe sich durch ständige Schulungen und praktische Anwendungen großes Fachwissen angeeignet und sei auch im Fachbereich ...-Einsatzbearbeiter überaus engagiert und fleißig. Er bearbeite insbesondere den verantwortungsvollen Sachbereich ... selbständig und aktualisiere die Unterlagen zur Führung und Leitung eines Echteinsatzes. Auch im Bereich der Führungsunterstützung der Kommandanten habe er sich als verlässlicher und gewissenhafter Sachbearbeiter erwiesen, der ständig bemüht sei, die ihm dienstlich zugewiesenen Aufgaben in ehestmöglicher Zeit korrekt und fehlerfrei zu bearbeiten und zu finalisieren. Er würde die angestrebte Funktion mit Sicherheit bestens bewältigen, werde jedoch als zweiter gereiht, weil A die Voraussetzungen für die angestrebte Funktion mehr erfülle.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Die InteressentInnen suchte für die gegenständliche Funktion sei am ... mittels Mail an alle Dienststellen des Bezirkes X kundgemacht worden, worauf sich drei InteressentInnen, alle Bedienstete der PI X, beworben haben. Sowohl der Kommandant der PI X als auch der Bezirkspolizeikommandant haben sich in ihren Stellungnahmen für B ausgesprochen und die Gleichbehandlungsbeauftragte habe dem Besetzungsvorschlag ebenfalls zugestimmt. Dem Fachausschuss (FA) bei der LPD sei der Einteilungsvorschlag im ... übermittelt worden. Auf Grund der Mitteilung von A, dass er sich an die B-GBK gewandt habe, habe der FA für seine Äußerung zu den Bewerbungen einen „Antrag auf Fristerstreckung“ bis zur Erstellung des Gutachtens der B-GBK gestellt. Die LPD habe diesem zugestimmt, und seitdem ruhe das Besetzungsverfahren. Der Kommandant der PI X habe die Bewerberin auf Grund ihrer umfangreichen Eignungen und Verwendungen vor A gereiht. Der Bezirkspolizeikommandant von X habe zunächst nur die von ihm an die 1. Stelle gereichte B ausführlich beschrieben, weshalb er von der LPD aufgefordert worden sei, eine detaillierte Beschreibung aller

Mitbewerber/innen nachzureichen. Daraufhin habe der Bezirkspolizeikommandant A eine „nicht so hohe“ Führungskompetenz wie B attestiert. Die LPD habe die Qualifikationen von A und B bei der Erledigung der ihnen zugewiesenen Sachbereiche auf der PI X gleich hoch bewertet und habe zusätzlich die von A bereits bei der ... erworbene Führungserfahrung berücksichtigt. Die tatsächliche Gewichtung der Führungserfahrung von A bei der ... sei selbst für die Vertreter der Dienstbehörde nicht mit objektiv vorhandenen Kriterien feststellbar. Betreffend die fachliche Eignung der beiden Bediensteten sei die LPD zu dem Ergebnis gelangt, dass gleiche Eignung vorliege. Zur sozialen Kompetenz führte die LPD aus, dass sie als Dienstbehörde nicht die durch die Mitgliedschaft in gewerkschaftlichen Gremien und Ausschüssen erworbenen Kompetenzen zu prüfen habe, sondern die als persönliche Führungskompetenzen des Bundes geltenden sozial-kommunikativen Kompetenzen, nämlich Kommunikationsfähigkeit, repräsentatives Auftreten, Konfliktfähigkeit, Überzeugungskraft, Verhandlungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Informations- und Wissensmanagement, Moderationsfähigkeit, Präsentationsfähigkeit, Lösungsorientierung sowie Kund/innen- und Serviceorientierung. Laut Meinung der unmittelbar Vorgesetzten weisen die Bewerberin und der Bewerber diese Kompetenzen im gleichen Maße auf. Die LPD bekenne sich zu „einer aktiven Gleichbehandlung“. Zusammenfassend sei für die getroffene Entscheidung ausschließlich die Anwendung des Frauenförderungsgebotes auf Grund gleicher Eignung von B und A ausschlaggebend gewesen, weil die Anzahl der Frauen in der entsprechenden Funktionsgruppe an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Wirkungsbereich der LPD X unter 50 % liege.

Der Stellungnahme waren die InteressentInnensuche, die Bewerbung von B (inklusive Laufbahndatenblatt und Stellungnahme des PI-Kommandanten X), die Stellungnahmen des Bezirkspolizeikommandanten zur Bewerberin und zum Bewerber sowie der Besetzungsvorschlag der LPD angeschlossen.

Laut InteressentInnensuche wurden für die gegenständliche Funktion der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, die volle Handlungsfähigkeit, die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben, die allgemeinen Ernennungserfordernisse für die entsprechende Verwendungs- bzw.

Entlohnungsgruppe sowie die besonderen Ernennungserfordernisse für den entsprechenden Arbeitsplatz gefordert.

Der PI-Kommandant von X führte in seiner Stellungnahme zu B an, dass sie seit ... als dienstführende Beamtin auf der PI X in Verwendung stehe und mit der Führung einer Anzahl von Sachgebieten betraut sei, nämlich Kanzleiführung, Einschulungsverantwortliche, Kontaktbeamtin im Bereich „...“, ...beamtin in den Bereichen „...“ sowie als Teamleader-Stellvertreterin zur Wahrnehmung der unmittelbaren Führungs-, Steuerungs- und Koordinationsaufgaben im Rahmen des Sie erweise sich als flexibel, fachwissend und halte mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Behörden, Ämtern, Institutionen und Gerichten einen guten Umgang. Ihr loyales, charakterlich einwandfreies Auftreten und Verhalten im und außer Dienst sei vorbildhaft. Bis ... sei ihr ... Teilzeit im Ausmaß von 75% der Monatsdienstzeit gewährt worden. Die verminderten Wochendienststunden würden sie jedoch nicht daran hindern, ihren Aufgaben nachzukommen, vielmehr bewältige sie diese Anforderungen durch besonders hervorzuhebendes Engagement und Fleiß. In den Sachgebieten ... habe sie sich wiederholt zu Fortbildungen gemeldet und sei immer wieder als Vortragende tätig. In den Zeiten der Abwesenheit der PI-Führung bewältige sie die Koordination des Dienstbetriebes klaglos und habe dabei die Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Dienststelle erlangt. Ihre Einstellung zum Dienst und ihre besondere Fähigkeit, ziel- und erfolgsorientiert Entscheidungen zu treffen und Amtshandlungen voranzutreiben, seien vorbildlich und einer Führungsperson gerecht werdend. Überdies sei B bereits seit ... als dienstführende Beamtin auf einer PI tätig, während A erst seit ... als dienstführender Beamter auf einer Greko verwendet worden sei. Auf Grund „dieser umfangreichen Eignungen und Verwendungen“ reichte der PI-Kommandant B vor A an die 1. Stelle.

Der Bezirkspolizeikommandant führte in seiner Stellungnahme aus, B habe sich als äußerst engagierte, belastbare, ergebnis- und lösungsorientierte Beamtin bewiesen und sei auch als Vortragende in vielen ...bereichen, u.a. auch an Schulen, sehr erfolgreich tätig. Auch im täglichen Dienstbetrieb sei sie eine fleißige, tüchtige und einsatzfreudige Beamtin, die in ihrem Verhalten im und außer Dienst vorbildhaft agiere und stets bemüht sei, sich fortzubilden. Diese Einstellung habe sie auch immer wieder jungen Kollegen vermittelt, denen sie im Rahmen der praktischen Ausbildung in ihrer Funktion als „...beamtin“ neben fachlichen Werten auch ethische

vermittle. In Zeiten der Abwesenheit des PI-Kommandanten habe sie schon mehrfach bewiesen, dass sie auch schwierige Situationen meistern und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leiten und führen könne. Sie erfülle die Anforderungen der ausgeschriebenen Funktion und habe jahrelange Erfahrung im Bereich der Führungsunterstützung der Leitung der PI X. A übe auf der PI X keine Sonderverwendung im ...dienst aus. Er werde als ...-Verantwortlicher im Bezirk X mit einem weiteren Beamten eingesetzt und sei zuletzt als Einsatzbearbeiter der ... X bei den Besprechungen des BPK X in Schulen und öffentlichen Einrichtungen bei den Amoklagen (Sicherheit in öffentlichen Gebäuden) eingebunden. Er sei ein gewissenhafter und genauer Beamter, der bisher die an ihn gestellten Aufgaben verlässlich erledigt habe und übe seit ... ein Mandat im ... beim BPK X aus. Zweifelsohne erfülle er die Anforderungen, habe aber weniger Erfahrung im Bereich der Führungsunterstützung der Leitung der PI X. Insgesamt erscheine B auf Grund ihrer bisherigen Diensterfahrung und ihres Engagements und Einsatzes höchst geeignet, die ausgeschriebene Funktion zufriedenstellend auszuüben und sei daher an 1. Stelle zu reihen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte A aus, er habe den Eindruck, dass der Bezirkspolizeikommandant bei der Bewertung mit zweierlei Maß gemessen habe. Der Bewerberin dürfe dem Gleichbehandlungsgesetz nach nur bei gleicher Eignung der Vorzug gegeben werden, auf Grund seiner Diensterfahrungen sei er jedoch der besser geeignete Bewerber. Wenn der Mitbewerber ein Mann gewesen wäre, würde er sich ebenso benachteiligt fühlen. Es sei argumentiert worden, dass die Mitbewerberin schon längere Zeit auf der PI X sei und daher mehr Erfahrung und Kompetenzen habe als er. Man müsse aber auch werten, dass er mit ... Jahren durch die Auflösung der ... einen komplett neuen Beruf erlernen habe müssen und schon vor seiner Tätigkeit als Dienstführender bei der Polizei Führungsfunktionen wahrgenommen habe, auch wenn diese schwer zu bewerten seien. Bei der ... sei er mit der Dienst- und Fachaufsicht betraut und „vollautonom“ Leiter gewesen, habe ebenso mit Bewaffnung Dienst versehen und habe im ...eigenlager fünf ihm unterstellte Bedienstete gehabt. B sei höheres Engagement zugesprochen worden und er frage sich, wie man das bewerten könne. Er sei besser geeignet die Führungsaufgaben auf der PI wahrzunehmen, da B durch ihre herabgesetzte Dienstzeit weniger oft an der Dienststelle anwesend sei als er. Wenn der stellvertretende Kommandant ausfalle, müsse er die Führungsaufgaben erledigen. Sie mache dies zwar auch, aber im geringeren Ausmaß. Wenn Kommandant und Stellvertreter abwesend und er und B anwesend seien, dann teile man sich die Führungsaufgaben. Vor seiner Versetzung zur PI X sei er im Sachbereich Verkehr tätig gewesen und jetzt sei er für die ... zuständig. Bei einem 12-Stunden-Dienst erledige er etwa ein- bis eineinhalb Stunden EDV-Tätigkeiten und der Rest sei exekutiver Außendienst. In seiner jetzigen Tätigkeit sehe er seinen Vorsprung gegenüber B darin, dass sie für die tägliche Arbeit nicht da sei, da sie während ihrer tatsächlichen Anwesenheit auch Dinge in der ... Beratung erledigen müsse. Dies habe nichts mit ihrer Qualifikation zu tun, sondern mit der geringeren Anwesenheit auf Grund der herabgesetzten Dienstzeit.

Der Dienstgebervertreter führte aus, der PI-Kommandant sowie der Bezirkspolizeikommandant haben B den Vorzug gegeben. Eines der Argumente sei ihre Dienststerfahrung auf der PI X gewesen, da sie seit Anfang der ...er Jahre in dienstführender Funktion auf dieser PI sei. A sei erst seit ... auf der PI X. Die LPD sei der Meinung, dass Zeiten der Dienstführung in der ... auch Berücksichtigung finden müssen. Es könne nicht sein, dass jemandem auf Grund der Auflösung seiner Dienststelle alle Kompetenzen abgesprochen werden, viele Kolleginnen und Kollegen der ... seien heute bei der Bundespolizei in sehr guten Führungspositionen. Trotz der „Zusatzbewertung“ habe man aber im gegenständlichen Fall A „nicht favorisieren können“, denn die Aufgaben eines stellvertretenden Leiters der Güterausfuhr beim ... X seien sehr schwer mit dem Exekutivdienst vergleichbar. Letztlich habe man B wegen gleicher Eignung dem FA zur Besetzung vorgeschlagen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 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 % beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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

Die LPD begründete ihre Absicht, der Bewerberin B den Vorzug geben zu wollen im Wesentlichen damit, dass sie die gleiche fachliche und persönliche Eignung wie A

vorzuweisen habe und auf Grund des Frauenförderungsgebots vorrangig zu bestellen sei. Vom PI-Kommandanten und vom Bezirkspolizeikommandanten sei sie zwar besser bewertet worden als ihr Mitbewerber, dabei seien die von A bei der ... erfüllten Aufgaben und seine dort erworbene Führungserfahrung jedoch nicht berücksichtigt worden. Unter Berücksichtigung dieser im ... dienst erworbenen Kompetenzen sei die LPD zu dem Ergebnis gekommen, dass gleiche fachliche Eignung der beiden Bediensteten vorliege.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung der Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, wobei selbstverständlich nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen sind, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Der Senat anerkennt das Engagement von A, nach Auflösung seiner Dienststelle einen „komplett neuen Beruf“ (so seine Aussage) zu erlernen. Ebenso anerkennt der Senat das Bemühen der LPD, die von B bei der ... erworbenen Kompetenzen bei ihrer Beurteilung zu berücksichtigen. In anderen Organisationseinheiten erworbene Führungserfahrung ist selbstverständlich berücksichtigungswürdig, jedoch nur dann heranzuziehen, wenn sie für die zu besetzende Funktion relevant ist. Im Zuge des B-GBK-Verfahrens wurde deutlich, dass die Gewichtung der Aufgaben und Führungserfahrung bei der ... im Vergleich mit jenen im Exekutivdienst „nicht mit objektiv vorhandenen Kriterien feststellbar“ ist (so die LPD in der Stellungnahme). Aus Sicht des Senates ist daher nicht nachvollziehbar, warum die LPD die Führungserfahrung im ... dienst bei A trotzdem als „Zusatzbewertung“ (so die Aussage in der Sitzung) herangezogen hat, wenn offenbar nicht feststellbar ist, wie diese im konkreten Aufgabengebiet genutzt werden kann.

A konnte dem Senat weder im Antrag noch in der Sitzung des Senates vom ... darlegen, inwiefern er im Vergleich zu B besser für die in Rede stehende Funktion qualifiziert sei. So sagte er selbst, dass im jetzigen Aufgabenfeld im Vergleich zu B kein Unterschied in der Qualifikation gegeben sei. Der einzige Unterschied liege in dem Umstand, dass B durch ihre herabgesetzte Dienstzeit eine geringere Anwesenheit an der Dienststelle habe. Diesbezüglich ist festzuhalten, dass gemäß § 5 Z1 B-GIBG eine bestehende Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit bei der Auswahlentscheidung nicht diskriminierend herangezogen

werden darf. Im Übrigen ist hervorzuheben, dass 1.) B die Teilzeit im Ausmaß von 75 % nur bis ... gewährt worden ist und 2.) der PI-Kommandant in seiner Stellungnahme ausführte, dass die trotz herabgesetzter Dienstzeit ihren Aufgaben nachgekommen sei und sie dabei sogar besonderes Engagement und Fleiß gezeigt habe.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers auf Grundlage der InteressentInnensuche, so ergibt sich vielmehr eine höhere Qualifikation von B für die gegenständliche Funktion. Im Wesentlichen ist sie seit ... als dienstführende Beamtin auf der PI X tätig und war bereits für eine Reihe von Sachgebieten zuständig (...). Sie hat langjährige Führungsunterstützung der PI-Leitung vorzuweisen und ist seit ... auch Teamleader-Stellvertreterin für Führungs-, Steuerungs- und Koordinationsaufgaben im Rahmen des KFD im Bezirk X. A wurde ... zur Bundesgendarmerie überstellt und als dienstführender Beamter auf einem Greko (Grenzkommando) verwendet. Auf der PI Y war er im Sachbereich Verkehr tätig, auf der PI X ist er EDD- bzw. EDV-Verantwortlicher und für den Sachbereich ... (...) zuständig. Aus Sicht des Senates ist B daher auf Grund ihrer Besteignung der Arbeitsplatz zuzuweisen und nicht unter Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG, das bei gleicher Eignung der bestgeeigneten Bewerberin mit dem bestgeeigneten Bewerber anzuwenden wäre, bis der Anteil an Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 % beträgt.

Abgesehen von der Frage der Vergleichbarkeit der (Führungs)Qualifikationen war für den Senat anhand des Vorbringens des Antragstellers in der Sitzung insbesondere nicht erkennbar, inwiefern er meint, dass eine allfällige Diskriminierung geschlechtsspezifisch motiviert gewesen wäre, denn A empfand vor allem die Beurteilung seiner Führungserfahrung bei der ... als diskriminierend und er hätte sich auch als diskriminiert erachtet, wenn es sich bei B um einen Bewerber gehandelt hätte (...).

Aus den genannten Gründen kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass die Reihung der Bewerberin B an die erste Stelle des Vorschlages der LPD X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der PI X keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts

darstellt, sondern die beabsichtigte Ernennung von B auf sachlichen Gesichtspunkten beruht.

Es wird daher empfohlen, B auf den angestrebten Arbeitsplatz zu ernennen.

Wien, April 2015