

**Entscheidende Kommission**

Bundes-Gleichbehandlungskommission

**Senat**

I

**Entscheidungsart**

Gutachten

**Geschäftszahl**

B-GBK I/156/15

**Entscheidungsdatum**

14.04.2015

**Diskriminierungsgrund**

Geschlecht

**Diskriminierungstatbestand**

Beruflicher Aufstieg

Text

## Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

### Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „Leiter/in des Verkehrsreferats“ beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

### G u t a c h t e n

beschlossen:

- 1. Die Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferats“ beim BPK X mit C stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z5 B-GIBG dar.*
- 2. Die Bewerberin A wurde im Auswahlverfahren in Bezug auf den Bewerber B auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert.*

### B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A, eingebracht von der damaligen Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres (BMI), ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte Folgendes aus: Mit ... sei von der Landespolizeidirektion X (LPD X) eine InteressentInnensuche zur Besetzung des Verkehrsreferates beim BPK X durchgeführt worden. Für diese Planstelle haben sich neben ihr fünf weitere dienstführende (männliche) Beamte vom Bezirk X beworben. Der Bezirkspolizeikommandant (BPKdt) habe sie gemeinsam mit B als bestens geeignet an die 1. Stelle gereiht. Die damalige Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMI habe unmittelbar nach Bewerbungsende im ... die Dienstbehörde um Einbindung in das Besetzungsverfahren ersucht und

Anfang ... von der LPD eine Stellungnahme erhalten, aus der hervorgegangen sei, dass beabsichtigt sei (Anmerkung: die Planstelle war zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht besetzt), B die Planstelle zu verleihen. Die Begründung habe gelautet, dass „die bisherigen Führungspositionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“ B vor ihr zu reihen sei. Durch die „Vorreihung“ des Bewerbers sei sie auf Grund des Geschlechtes diskriminiert.

Dem Antrag waren die InteressentInnensuche, die Bewerbungsgesuche samt Laufbahndaten von A sowie B, ein Übersichtsblatt aller Bewerbungen aus dem BPK-Bereich X, die Zusammenfassung aller Bewerbungen aus dem Bereich der LPD X, die Stellungnahmen des Dienstvorgesetzten (des BPKdt) von ... und ... sowie die Stellungnahme der damalige Vorsitzenden der AGG im BMI angeschlossen.

Laut InteressentInnensuche obliegen dem Verkehrsreferat insbesondere die Sammlung und Analyse von Informationen und Daten zur Sicherstellung eines aktuellen Verkehrslagebildes, die strategische Planung von Verkehrsmaßnahmen und Leitung von verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen, die Sicherstellung der Vollziehung der Rechtsvorschriften mit Verkehrsbezug, Beschwerdeangelegenheiten mit Verkehrsbezug, allgemeine Verkehrsangelegenheiten und Koordinierung der erforderlichen Maßnahmen sowie Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Verkehrsdienste. Weiters sei das Einsatzreferat mitzuführen, dem insbesondere die strategische Einsatzplanung und Steuerung des überörtlichen Exekutivdienstes, die Planung, Leitung und Durchführung von ordnungsdienstlichen Einsätzen und Schwerpunktaktionen, die Einsatzleitung bei polizeilichen ad-hoc Lagen, die Gewährleistung der professionellen Einsatzbearbeitung in der Stadt- bzw. Bezirksleitstelle, die Angelegenheiten der Alpinen Einsatzgruppe, die Strahlenschutz-, Diensthunde- sowie Grenzdienstangelegenheiten, das Fremdenwesen und die fachbezogene Berichterstattung, die Medienarbeit sowie die Aus- und Fortbildung obliegen.

Als allgemeine Erfordernisse waren die erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung sowie keine negative Leistungsfeststellung nach § 81 Abs.1 Z3 BDG genannt. Weiters wurde auf den „LPK-Befehl vom 21. Juni 2007 betreffend Neuregelung der Besetzung von Verwendungen/Funktionen im Exekutivdienst (Neuverlautbarung)“ hingewiesen und darauf, dass Bewerbungen von Frauen besonders berücksichtigt würden.

As berufliche Laufbahn stellt sich laut der Bewerbung wie folgt dar:

...-... Grundausbildung E2c; ...-... eingeteilte Beamtin am Gendarmerieposten (GP) X;

...-... Grundausbildung E2a; ...-... dienstführende Beamtin am GP ...; ...-...

dienstführende Beamtin am GP ...; seit ... Führungsunterstützung am BPK X.

In ihrer Bewerbung führte A aus, sie habe durch ihre langjährige Tätigkeit im BPK X gute Einblicke in Einsatzplanungen und Durchführungen gewonnen und habe in den letzten Jahren auch bei diversen Großveranstaltungen (...) als

Führungsunterstützung wertvolle Erfahrungen sammeln können. .... Seit ... sei sie

Testleiterin und nachdem sie ... zur Exploration geschult worden sei, werde sie

regelmäßig zur Durchführung der Aufnahmegespräche einberufen. ... /.... Im ... habe

sie am Landestrainerworkshop „Gewalt in der Privatsphäre“ teilgenommen und das

erworbene Wissen im ... an Führungskräfte und Gewaltpräventionsbedienstete

weitergegeben. Sie koordiniere im Bezirk die „Präventiven Täteransprachen“ und

führe diese auch durch, wozu sie jährliche Netzwerktreffen organisiere und leite.

Bs berufliche Laufbahn stellt sich (laut der Bewerbung) wie folgt dar:

.../... Grundausbildung W3; ...-... eingeteilter Beamter am GP ...; ...-... Zuteilung BMI

Einsatzgruppe zur ...; ...-... eingeteilter Beamter am GP X; ...-... Grundausbildung

W2/E2a; ...-... dienstführender Beamter am GP X; ...-... Sachbearbeiter und 3.

Stellvertreter (Stv.) des GP-Kdten in X; ...-... Hauptsachbearbeiter (HS) und 2. Stv.

des GP-Kdten in X;

...-... HS und 1. Stv. des PI-Kdten in X; seit ... PI/BLS-Kdt in X.

In seiner Bewerbung führte B aus, er habe seit seiner Verwendung als

dienstführender Beamter bei Großveranstaltungen in führender Funktion erfolgreich

mitgearbeitet (...). Auch seine EDV-Kenntnisse sowie die Teilnahme an den

Seminaren „Führen im Einsatz - Führungsverhalten im Team“ im ... sowie ... erachte

er für die angestrebte Tätigkeit von Vorteil.

Der BPKdt für X führte in seiner Stellungnahme vom ... aus, dass von den

BewerberInnen aus seinem BPK-Bereich sowohl A als auch B bestens für die

ausgeschriebene Planstelle geeignet seien und begründete dies wie folgt: A habe

nach Absolvierung der Grundausbildung E2a Führungserfahrung als

Sachbearbeiterin auf der PI ... und der PI ... gesammelt. Sie sei seit ... als

Führungsunterstützung beim BPK tätig und erfülle diese Tätigkeit zur vollsten

Zufriedenheit. Sie sei eine Mitarbeiterin wie sie sich jeder Kommandant nur wünschen könne, eigeninitiativ, zielstrebig, schnell, einführend und flexibel. In ihrer Bewerbung habe sie ihre Vorzüge und Fähigkeiten wie Mitwirkung bei Großveranstaltungen (... etc.), ihre Tätigkeit als ... für ... und als Testleiterin, sowie die Tätigkeit im Rahmen des Gewaltschutzgesetzes angeführt. In allen Tätigkeiten werde ihr das beste Zeugnis ausgestellt und sie erfülle die Aufgaben für die Führungsunterstützung vorbildhaft, rasch und vorausschauend. Durch die stete Unterstützung des Kommandanten sowie des Kriminal- und Verkehrsdienstreferenten habe sie Einblick in die komplette Palette der Aufgaben eines BPK sowie Erfahrung mit allen Aspekten, die einem BPKdten bzw. dessen Referenten obliegen. Sie helfe bei der Vorbereitung an überregionalen Einsätzen und Schwerpunktaktionen mit und nehme auch daran teil. Sie sei eine starke Persönlichkeit, die als ...„voll ihre Frau“ stelle. Dienstlich werde sie von allen PI-Kdten „voll akzeptiert“, sie sei sehr einführend, hilfsbereit und bestrebt, ihr enormes Fachwissen bei jeder sich bietenden Möglichkeit zu erweitern und dieses auch an die Kollegenschaft weiterzugeben, was ihr auf Grund ihrer guten pädagogischen Fähigkeiten gut gelinge. Sie sei „mit Sicherheit bestens geeignet, alle dem Verkehrsreferat obliegenden Aufgaben mustergültig zu erfüllen und es wäre sicherlich im Sinne des Frauenförderungsplan ein Gewinn, eine Frau als starke Führungspersönlichkeit beim BPK zu haben.“

B habe bereits .../... die Grundausbildung für dienstführende Wachebeamte absolviert und arbeite sich seither zielstrebig die Karriereleiter auf der PI X empor. Mit ... sei er zum PI-Kdten auf dieser größten Dienststelle im Bezirk ernannt worden und übe diese Funktion mustergültig aus. Seine Fähigkeiten im EDV-Sektor sowie seine bisherigen Einsätze und Funktionen bei Großveranstaltungen „prädestinieren“ ihn als Verkehrsreferenten. Er führe durch Vorbild, schenke sich selbst nichts, spreche auch Unangenehmes an und sei sehr dienstfördernd. Als PI-Kdt habe er die Erwartungen der Vorgesetzten voll erfüllt, er habe eine äußerst positive Berufseinstellung, sei sehr eigeninitiativ, überaus engagiert und ambitioniert. Sein Fachwissen, speziell in Bezug auf Dienstführung, Verkehrs- und EDV-Angelegenheiten, sei enorm und die Akzeptanz innerhalb des Bezirkes sei auf jeden Fall gegeben. Er sei „mit Sicherheit bestens geeignet, alle dem Referat obliegenden Aufgaben mustergültig zu erfüllen.“

Im ... gab der PKdt – „gemäß Auftrag vom ...“ – eine 2. Stellungnahme ab und führte aus, dass „die bisherigen Führungsfunktionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“, B vor A gereiht und ersucht werde, B die Planstelle auf Grund „seiner bisherigen Funktionen und Erfahrungen zu verleihen.“

Die damalige Vorsitzende der AGG im BMI wies in ihrer Stellungnahme vom ... zum Auswahlverfahren darauf hin, dass der BPKdt im ... von den insgesamt sechs BewerberInnen A und B als bestens, – also als gleich geeignet – beurteilt habe. Fünf Monate später, im ..., habe er „die bisherigen Führungspositionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“ B vor A gereiht. Diese Aspekte seien bereits im ... bekannt gewesen und es sei unverständlich, dass die nun vorgebrachten Vorzüge des Mitbewerbers damals offenbar weniger wesentlich erschienen seien. Die dienstrechtliche Stellung stelle kein geeignetes Kriterium für die Bevorzugung eines Mannes dar, weil diese primär auf der längeren Exekutivdienstzeit basiere und Frauen „systembedingt“ keine so lange Dienstzeit haben können. Abschließend ersuchte die damalige Vorsitzende der AGG im BMI um Aussetzung der Besetzung der Planstelle bis zum Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Es wurde ausgeführt, dass der BPKdt von X B und A als „bestens geeignet“ an die erste Stelle gereiht habe und ihm am ... aufgetragen worden sei, diese gleiche Eignung „ausführlich“ zu begründen. Daraufhin habe der BPKdt mit ... B „die bisherigen Führungspositionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“ vor A gereiht. Da auch Bewerbungen aus anderen BP-Kommanden eingelangt seien, habe die LPD Ende ... in einer „Bewertungsrunde“ die „Gesamtbeurteilung“ sämtlicher Bewerber(!) vorgenommen. Dabei habe der Bewerber C am besten (30 Punkte), B am zweitbesten (... Punkte) und A am neuntbesten (... Punkte) abgeschnitten. C habe zu diesem Zeitpunkt unter der Annahme, die Personalvertretung würde einen Bewerber(!) aus dem Bezirk X bevorzugen, eine freiwillige Zurückziehung „erwogen“. Daher habe die LPD die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen am ... „unverbindlich“ davon informiert, dass beabsichtigt sei, B die Planstelle zu verleihen. Bis dato habe C seine Bewerbung aber nicht zurückgezogen und sei nach wie vor Erstgereihter. In weiterer Folge wurden in der Stellungnahme die Qualifikationen von A jenen von C und B gegenübergestellt und festgehalten, dass „alle drei Bewerber(!)“ die

allgemeinen Erfordernisse erfüllen. Zu den für die Erfüllung der Aufgaben des Verkehrs- und Einsatzreferates erforderlichen Kenntnissen wurde im Wesentlichen ausgeführt, C sei bereits seit über drei Jahren Leiter des Einsatz- und Verkehrsreferates im BPK Y und daher der Bewerber mit den besten Kenntnissen und praktischen Erfahrungen im Bereich des Verkehrsreferats sowie in der fachspezifischen Berichterstattung und Medienarbeit. Er verfüge auch über die besten Kenntnisse und praktischen Erfahrungen im Bereich des Einsatzreferats, weil er mehrere Jahre stellvertretender Postenkommandant (PKdt), viele Jahre beim Gendarmerie-Einsatzkommando (GEK) Cobra, bei der Sondereinsatzgruppe (SEG) sowie fünf Jahre lang stellvertretender Assistenzbereichsleiter der Einsatzgruppe zur Bekämpfung der Straßenkriminalität (EGS) gewesen sei. Zudem habe er diverse Ausbildungen absolviert (Einsatztaktik, Einsatztrainer- und Alpinausbildung). A habe im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Führungsunterstützung für die Referenten des BPK Kenntnisse und praktische Erfahrungen im Verkehrswesen gesammelt, B verfüge aber über höhere verkehrs- und einsatzbezogene Kenntnisse als A, weil er seit 18 Jahren (stellvertretender) Posten- und PI-Kdt sei und im Rahmen seiner dreijährigen Tätigkeit in der Einsatzgruppe Suchtgift-Kriminalität Einblick in die Angelegenheiten des Einsatzreferates gewonnen habe.

Zur Erfüllung der „Beurteilungskriterien gemäß LPK-Befehl v 21.06.2007“ wurde ausgeführt, allen drei Bewerbern(!) sei „hinsichtlich des Verhaltens im Dienst, Auftretens sowie Umganges mit Behörden und Parteien“ ein sehr gutes Zeugnis auszustellen, B und C seien aber auf Grund des ausgezeichneten Umganges mit ihren MitarbeiterInnen mit der Höchstpunktezahl zu bewerten. Auch im Bereich „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“ seien B und C am höchsten zu „bepunkten“, weil sie in ihren derzeitigen Führungsfunktionen täglich beste Führungs- und Managementfähigkeiten beweisen. Bei A hingegen seien auf Grund der Beschreibung ihrer Person „jedenfalls allgemeine Managementfähigkeiten“ zu erwarten. Im Bereich „Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften“ sei C „besser“ einzustufen als sein/e Mitbewerber/in. Hinsichtlich A sei davon auszugehen, dass sie im Rahmen ihrer Führungsunterstützung für die Referenten des BPK bereits Kenntnisse erworben habe. B habe auf diesem Gebiet infolge seiner Führungsfunktionen, seiner Tätigkeit in Einsatzeinheiten und seinem hohen Fachwissen in Verkehrsangelegenheiten jedoch „umfassendes Wissen“

erworben. Im Bereich „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ haben B und C auf Grund ihrer führenden Funktionen „deutlich mehr“ vorzuweisen als A, die bislang in der Führungsunterstützung tätig gewesen sei und eine Ausbildung im Bereich „Führungsmanagement & Teamentwicklung“ absolviert habe. Unter „Sonstiges“ seien die Zusatzausbildungen, Zusatzfunktionen und Sondereinsätze zu beurteilen. In diesen Bereichen könnten alle drei BewerberInnen ein hohes Engagement und Fortbildungsinteresse sowie ein breites inhaltliches Spektrum (z.B. ..., EDV, Rhetorik, Sport, Fremdsprachen) vorweisen, wobei A und C angesichts der erhöhten Diversität „etwas höher“ zu „bepunkten“ seien. Zusammengefasst habe nicht das Geschlecht von A, sondern die höhere persönliche und fachliche Kompetenz ihrer Mitbewerber den Ausschlag für die entsprechende Reihung gegeben.

Der Stellungnahme waren das Bewerbungsgesuch von C, die Stellungnahme seines Dienstvorgesetzten, des BPKdt von Y, sowie ein tabellarischer Vergleich der Qualifikationen sämtlicher Bewerber/innen inklusive Punktstand angeschlossen.

Laut Cs Bewerbung stellt sich seine berufliche Laufbahn wie folgt dar: ...-...

Grundausbildung E2c; ...-... eingeteilter Beamter am GP ...; ...-... eingeteilter Beamter am GP X, während dieser Zeit von ...-... Dienstzuteilung beim GEK und anschließend 9-jährige Verwendung bei der SEG; .../... Grundausbildung E2a; ...-...

stellvertretender Pkdt in ...; ...-... Kriminalabteilung X, während dieser Zeit von ...-...

Dienstzuteilung zur Unterstützungsgruppe Grenzdienst-Teamleader; seit ... Referent für Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten im BPK Y. In dieser Funktion habe er bei vielen Schwerpunkteinsätzen und Großveranstaltungen erfolgreich zum Gelingen beitragen können. Eine Stärke sei seine sehr hohe Eigenmotivation, die er durch „Vorleben und Beispielgeben“ auch an seine Mitarbeiter übertragen könne.

Der BPKdt für Y führte in seiner Stellungnahme vom ... aus, C sei ein äußerst gut motivierter und loyaler Beamter. Sein Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten sei tadellos und sein Engagement und Verantwortungsbewusstsein seien vorbildlich.

Seine zahlreichen Ausbildungen und umfangreichen Erfahrungen spiegeln sich sowohl im täglichen Dienstbetrieb, als auch bei der Bewältigung größerer Einsätze und schwieriger Situationen sehr positiv wider. Sein breiter Erfahrungsschatz, insbesondere als Einsatztrainer, Alpinist und ehemaliges Cobra- und SEG-Mitglied sowie im AGM-Bereich, sei eine ausgezeichnete Basis für die Planung und Leitung

von Einsätzen im BPK-Bereich. Auch im Bereich des Verkehrsdienstes verfüge er über sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen, was er z.B. zuletzt bei der erfolgreichen selbständigen Planung und Leitung des Polizeieinsatzes beim „...“ in Y bewiesen habe. Durch seine langjährige Erfahrung im Kriminaldienst decke er auch diese Erfordernisse in idealer Weise mit ab, um die sonst erfahrungsgemäß auftretende Schnittstellenproblematik Verkehrsdienst-Kriminaldienst zu vermeiden. Er leite seit nunmehr fast zwei Jahren mit großem Erfolg das Einsatz- und Verkehrsreferat beim BPK Y und strebe den Wechsel des Dienstortes an, weil er in X wohnhaft sei.

Aus dem tabellarischen Vergleich sämtlicher Bewerber/innen geht hervor, dass neben den von allen erfüllten allgemeinen Erfordernissen folgende Anforderungen mit 3 Punkten/„voll erfüllt“, 2 Punkten/„größtenteils erfüllt“, 1 Punkt/„teilweise erfüllt“ und 0/„nicht erfüllt“ bewertet wurden:

- Kenntnisse/praktische Erfahrungen im Bereich des Verkehrsreferates sowie Ortskenntnisse: A 1 Punkt, B 2 Punkte, C 3 Punkte
- Kenntnisse/praktische Erfahrungen im Bereich des Einsatzreferates: A 1 Punkt, B 1 Punkt, C 3 Punkte
- Fachspezifische Berichterstattung und Medienarbeit: A 1 Punkt, B 1 Punkt, C 3 Punkte
- Verhalten im Dienst und Auftreten/Umgang mit Behörden und Parteien/Umgang mit (unterstellten) MitarbeiterInnen: A 2 Punkte (2x „ausgezeichnet“, „keine unterstellten MitarbeiterInnen“), B 3 Punkte (3x „ausgezeichnet“), C 3 Punkte (3x „ausgezeichnet“)
- Managementfähigkeiten und Dienstvollzug: A 1 Punkt, B 3 Punkte, C 3 Punkte
- Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften: A 2 Punkte, B 2 Punkte, C 3 Punkte
- Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle: A 1 Punkt, B 3 Punkte, C 3 Punkte
- Sonstiges: A 3 Punkte, B 2 Punkte, C 3 Punkte

Insgesamt erreichte C die höchste Punktezahl (30 Punkte) vor B an 2. Stelle (23 Punkte) und A an 9. Stelle (18 Punkte).

Weiters wurde die Endbewertung der BPKden angeführt (A „bestens geeignet“, B „bestens geeignet, Erstgereihter d. BPK X“, C „im höchsten Maß qualifiziert“).

In der Sitzung des Senates I am ... führte A aus, sie habe sich an die B-GBK gewandt, nachdem ihr Vorgesetzter (der BPKdt X) im ... aufgefordert worden sei, sie und B ein zweites Mal zu beurteilen. Die Stelle sei seit ... mit C besetzt und er habe ihr auf Nachfrage mitgeteilt, dass für ihn eine Rückziehung seiner Bewerbung – entgegen der Darstellung der LPD in der Stellungnahme – nie in Frage gekommen sei. Sie erachte sich auch ihm gegenüber als auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert.

Der Vertreter der LPD ... führte aus, der Ablauf dieses Besetzungsverfahrens sei ungewöhnlich. Gemäß einem Erlass des BMI habe der gemeinsame Vorgesetzte die Bewerbungen im „Durchlauferweg“ zu beurteilen, d.h. er habe einen begründeten Einteilungsvorschlag zu erstellen. Der BPKdt von X habe aber sowohl A als auch B an die erste Stelle gereiht, was in der Dienstbehörde „auf Erstaunen gestoßen“ sei, weil es absolut unüblich sei und nicht dem Erlass entspreche. Auf Nachfrage habe der BPKdt gesagt, er habe sich um die Entscheidung „herumdrücken“ wollen, weil ihm A und B „gleich wert“ seien. Laut Erlass sei ein begründeter Einteilungsvorschlag zu erstellen, der Vorgesetzte müsse sagen, von wem er den besten Eindruck habe und könne nicht sagen, diese drei, vier oder fünf Bediensteten seien gleich geeignet. Daher sei der BPKdt vom Leiter der Personalabteilung aufgefordert worden, noch einmal einen Einteilungsvorschlag zu machen, was unglücklich formuliert gewesen sei, denn der Vorschlag sei nicht neu zu machen gewesen, sondern es sei zu begründen gewesen, warum die beiden gleich geeignet seien. Es sei „sehr ungewöhnlich“ und habe „zu großem Erstaunen“ geführt, dass ein Sachbearbeiter(!) des BPK, der eine Unterstützungsfunktion und keine Leitungsfunktion habe, gleich bewertet werde wie ein langjähriger PI-Kdt mit 28 Beamten, denn der Unterschied zwischen diesen Funktionen sei „gewaltig“. Der BPKdt habe B dann an die erste Stelle gereiht. Es habe aber auch Bewerber aus anderen Bezirken gegeben, u.a. C, der als Leiter des Verkehrsreferates im Nachbarbezirk nach Ansicht aller Entscheidungsträger an erster Stelle zu reihen gewesen sei. Das BMI habe zunächst ersucht, die Entscheidung auf Grund des bei der B-GBK anhängigen Verfahrens auszusetzen. Im ... habe der LP-Direktor nachgefragt, ob endlich besetzt werden könne, weil der Druck von der BPK – an der Dienststelle seien anstatt vier nur zwei Bedienstete gewesen – schon so groß gewesen sei, und dann habe das BMI der Besetzung der Planstelle mit ... zugestimmt. Zum Zeitpunkt der Entscheidung zu

Gunsten C sei nicht bekannt gewesen, dass am ... eine Sitzung der B-GBK stattfinden werde. Zur sogenannten „Bewertungsrunde“ Ende ... führte der Vertreter der LPD aus, diese seien üblich, wenn es bei Bewerbungen „eher knapp“ sei. Es sei zwar richtig, dass B an C auf Grund dessen Erfahrung im Verkehrsbereich eigentlich nicht herankommen habe können, man habe aber damals auch auf den „sozialen Frieden“ geachtet, vor allem die Personalvertretung habe jemanden aus dem Bezirk gewollt. Dass das Besetzungsverfahren knapp zwei Jahre gedauert habe, sei damit zu begründen, dass im ... die Landespolizeidirektionen geschaffen worden und in der Folge „zig“ Besetzungsverfahren abzuwickeln gewesen seien. Zuerst seien die höheren Posten besetzt worden und „das“ sei sozusagen liegen geblieben.

Auf die Frage, ob möglicherweise das Besetzungsverfahren so lange gedauert habe, weil A als ... im ... für ... Kolleginnen, die von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden seien, ... eingebracht habe, antwortete der Vertreter der LPD, das glaube er nicht, denn die Vorfälle seien der alten Organisation vorzuwerfen gewesen und die neue Führung habe alles getan, um den Fall aufzuklären.

Auf den Vorhalt des Senates, dass bei der ergänzenden Beurteilung des BPKden die bisherigen Führungspositionen und die dienstrechtliche Stellung als neue, nicht in der Ausschreibung enthaltende Kriterien herangezogen worden seien, führte der Vertreter der LPD aus, dass die ausgeschriebene Funktion eine Führungsfunktion sei und Führungserfahrung daher klarerweise gewünscht sei. Für ihn sei klar, dass ein Sachbearbeiter(!) in der Führungsunterstützung im BPK keinen solchen Sprung machen könne, denn bis ... sei „das“ eine Sekretariats- bzw. Kanzleifunktion gewesen. Man könne aber in der Ausschreibung nicht angeben, dass nur jemand mit Führungserfahrung zum Zug kommen werde, denn es könnte sein, dass sich niemand mit einer bereits ausgeübten Führungsfunktion bewerbe. Wenn sich niemand mit einer Führungsfunktion oder nur Bedienstete aus der gleichen Hierarchieebene wie A beworben hätten, hätte sie die Position natürlich bekommen. Er traue ihr sogar zu, dass sie die Sache „fachlich sehr gut machen“ würde, nur die Führungserfahrung habe sie nicht.

A replizierte, der Personalmangel im BPK habe dazu geführt, dass sie zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes Führungsaufgaben übernehmen habe müssen. Als der stellvertretende Leiter auf Urlaub gewesen sei, habe sie die Dienststelle neun Tage allein geleitet. Sie sei außerdem qualifizierte

Sachbearbeiterin, weil sie führungsunterstützend tätig sei, was bei ihrer Beurteilung bewusst außer Acht gelassen worden sei. Im BPK gebe es fünf Planstellen: den Kommandanten, einen Stellvertreter, einen Verkehrseinsatzreferenten, den alpinen Leiter und sie als fünfte Bedienstete zur Führungsunterstützung. Sie seien aber oft nur drei Personen gewesen, denn ihr Chef sei seit .../... im Auslandseinsatz und ca. zwei Jahre sei auch das Verkehrsreferat nicht besetzt gewesen. Man sei also im BPK für ... Bedienstete zu zweit zuständig gewesen, und auf Grund der freien Tage bzw. Urlaube habe man sehr oft auch allein Dienst. Weil es anders nicht gehe, mache man natürlich auch als Führungsunterstützung Verkehrspläne usw., und das habe sie auch vor ihrer Bewerbung schon gemacht. Sie getraue sich nicht zu behaupten, dass ihr die Einbringung der angesprochenen Anträge für ihre Kolleginnen im gegenständlichen Besetzungsverfahren geschadet habe. Sie habe aber ..., vor ihrer Bewerbung, eine dem Dienstgeber noch viel unangenehmere interne Sache „aufgedeckt“ im Zusammenhang mit strafrechtlich relevanten Handlungen ihres .... Es sei alles auch in die Medien gekommen und die Dienstbehörde habe dabei „nicht gut ausgesehen“. Letztlich sei ihr ... entlassen worden, sie habe intern jedoch als Verräterin gegolten.

Auf Grund der Argumentation der LPD, nämlich der gemeinsame Vorgesetzte habe eine Reihung vorzunehmen (und nicht nur eine Beurteilung abzugeben) wurde die Behörde ersucht, den zitierten LPK-Befehl vom ..., GZ ..., zu übermitteln.

Punkt 5. „Auswahl der BewerberInnen“ dieses Erlasses lautet:

*„Der/die unmittelbare Dienstvorgesetzte hat die bei ihm/ihr im Dienstweg eingebrachten Bewerbungen mit einer geeigneten Stellungnahme im Dienstweg weiterzuleiten. [...]*

*Im Anschluss daran hat der/die erste allen BewerberInnen gemeinsame und mit der Dienst- und Fachaufsicht betraute Vorgesetzte [...] eine Beurteilung der eingelangten Bewerbungen einschließlich der im Durchlaufweg vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten abgegebenen Stellungnahme vorzunehmen, wobei jedenfalls auf die nachstehend angeführten Beurteilungskriterien einzugehen ist. [...]*

*Auf Basis der Beurteilungskriterien ist ein eindeutiger und ausführlich begründeter Einteilungsvorschlag zu erstellen.*

*Als Beurteilungskriterien sind jedenfalls heranzuziehen:*

- Verhalten im Dienst und Auftreten,*
- Umgang mit Behörden und Parteien,*

- Umgang mit MitarbeiterInnen,*
- Managementfähigkeiten und Dienstvollzug,*
- Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften,*
- Bei DienststellenleiterInnen, LeiterInnen von Organisationseinheiten... bzw. Funktionen mit einer entsprechenden Vertretungsbefugnis sind überdies die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie*
- Sonstiges (Hier sind alle anderen für die betreffende Verwendung/Funktion bzw. ein allfälliges Anforderungsprofil zu berücksichtigender Aspekte wie Absolvierung der Funktionsausbildung oder anderer fachspezifischer Kurse/Seminare im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung, hervorragende persönliche und charakterliche Eigenschaften, allenfalls vorhandene besonders zu berücksichtigende soziale Hintergründe, etc. anzuführen.*

*Diese oa angeführten Kriterien stellen keine Reihenfolge der Gewichtung dar, sondern sind vielmehr in ihrer Gesamtheit zu beurteilen.“*

**Punkt 6. „Vorgangsweise beim Besetzungsverfahren“ lautet:**

*„Der/die erste allen BewerberInnen gemeinsame und mit der Dienst- und Fachaufsicht betraute Vorgesetzte ... hat für jeden Bewerber/jede Bewerberin eine Beurteilung im Sinne der obigen Ausführungen an den zuständigen Landespolizeikommandanten zu übermitteln. Zusammen mit dieser Beurteilung ist auf Basis der einzelnen Laufbahndatenblätter eine Laufbahnübersicht aller BewerberInnen ... zu erstellen, die ebenfalls dem LPK zu übermitteln ist. [...]*

*Bei ... BPK-übergreifenden Bewerbungen ... obliegt die Gesamtbeurteilung dem Landespolizeikommandanten/der Landespolizeikommandantin.“*

**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 § 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 waren also die Begründungen 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 % 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.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers C im Wesentlichen damit, dass er im Gegensatz zu den MitbewerberInnen die Funktion des Verkehrs- und Einsatzreferenten bereits seit ... im BPK Y mit Erfolg ausgeübt, im Quervergleich aller Bewerber/innen die Höchstpunktezahl erreicht habe und daher als Bestgeeigneter zum Zug gekommen sei.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers auf der Grundlage der InteressentInnensuche, so ergibt sich auch nach Ansicht des Senates eindeutig die höhere Qualifikation von C. Er kann auf Grund der Ausübung der Funktion die Verkehrsreferenten die besten Kenntnisse und praktischen Erfahrungen in diesem Aufgabenbereich vorweisen, er bringt die erforderlichen Ortskenntnisse mit und erfüllt auch alle übrigen im Exekutivdienst üblichen Beurteilungskriterien.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Planstelle mit C keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A darstellt, sondern auf sachlichen Gesichtspunkten beruht.

A beantragte ursprünglich die Feststellung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Vergleich mit B, da laut der Mitteilung der LPD an die damalige Vorsitzende der AGG im BMI die Absicht bestand, die Stelle mit B zu besetzen. Erst

aus der Stellungnahme der LPD zum Antrag von A an die B-GBK ergab sich, dass „eigentlich“ C präferiert werde (aber man damit rechnete, dass er seine Bewerbung zurückziehen werde). Seitens der Geschäftsführung der B-GBK wurde zwischen ... und ... mehrfach telefonisch und per mail ohne Erfolg versucht, von der Behörde in Erfahrung zu bringen, mit wem nun die Planstelle besetzt werde bzw. eventuell mittlerweile besetzt wurde. Es konnte lediglich in Erfahrung gebracht werden, dass die Planstelle mit ... besetzt werde, jedoch nicht mit wem. Erst die Anfrage bei der Antragstellerin am ... ergab, dass dem Vernehmen nach C zum Zug kommen werde. Nach Durchführung des Verfahrens vor der B-GBK ist festzuhalten, dass nicht nur die lange Dauer (fast zwei Jahre) des Auswahlverfahrens bemerkenswert, sondern der Ablauf des Verfahrens in mehreren Punkten nicht nachvollziehbar und – wie der Vertreter der LPD in der Sitzung bemerkte (vgl. Seite 10) – „ungewöhnlich“ ist. Laut dem Vertreter der LPD sorgte es in der Dienstbehörde „für Erstaunen“, dass der BPKdt von X A und B als „bestens geeignet“ an die 1. Stelle reihte. Es sei „absolut unüblich“ und widerspreche dem Erlass über die Besetzung von Verwendungen/Funktionen im Exekutivdienst, keinen Einteilungsvorschlag zu erstellen, sondern zwei Bewerber/innen an die erste Stelle zu reihen. Für den Senat stellt sich die Frage, weshalb dann erst 5 Monate(!) nach der Stellungnahme des BPKdten zu den Bewerbungen an diesen die Aufforderung zur Reihung im Sinne eines Einteilungsvorschlages erfolgte. Für den Senat ist auch irritierend, dass bei der Aufforderung einen „Einteilungsvorschlag“ zu machen, konkret die Beachtung der dienstrechtlichen Stellung und der bisherigen Führungspositionen aufgetragen wurde, denn ein/e unmittelbare/r Dienstvorgesetzte/r hat darzulegen, wie die/der Bewerber/in in der Praxis ihren/seinen Dienst versieht, die dienstrechtliche Stellung und die Führungspositionen gehen aus dem Laufbahndatenblatt hervor, für einen diesbezüglichen Vergleich ist die Dienstbehörde nicht auf die/den Vorgesetzte/n vor Ort angewiesen. Dem Senat ist aus zahlreichen Verfahren bekannt, dass die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte eine Stellungnahme zum Bewerbungsgesuch abgibt ohne eine Reihung oder einen Einteilungsvorschlag vorzunehmen. Laut Punkt 5 des LPK-Befehls hat *„der/die unmittelbare Dienstvorgesetzte“ die bei ihr/ihm im Dienstweg eingebrachten Bewerbungen mit einer „geeigneten Stellungnahme“ im Dienstweg weiterzuleiten“* und *„im Anschluss daran hat der/die erste „allen BewerberInnen gemeinsame und mit der Dienst- und Fachaufsicht betraute Vorgesetzte eine Beurteilung der eingelangten Bewerbungen einschließlich der im*

*Durchlaufweg vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten abgegebenen Stellungnahme vorzunehmen*“. Auf Grund des Umstandes, dass Bewerbungen aus mehreren BPK-Bereichen vorlagen und der/die erste gemeinsame Vorgesetzte aller Bewerber/innen diese Beurteilung vorzunehmen hat, kann nicht davon ausgegangen werden, dass der BPKdt von X einen „Einteilungsvorschlag“ zu erstellen hatte. In Punkt 6 des Erlasses wird auch darauf hingewiesen, dass bei BPK-übergreifenden Bewerbungen die Gesamtbeurteilung der LPD-Kommandantin/dem LPD-Kommandanten obliegt. Außerdem widerspricht die im vorliegenden Fall dargestellte Interpretation des Erlasses, nämlich dass es keine ex aequo-Reihung eines männlichen und einer weiblichen Bediensteten geben dürfe, eindeutig dem Frauenförderungsgebot, denn § 11c B-GIBG stellt ja gerade auf diesen Fall ab und ordnet an, dass – bei Nichterfüllung der gesetzlichen Frauenquote – der Frau der Vorzug zu geben ist. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der/die gemeinsame unmittelbare Vorgesetzte einer Bewerberin und eines Bewerbers einen „Einteilungsvorschlag“ zu machen hat, ist es also korrekt, wenn er/sie den (seiner/ihrer Einschätzung nach) bestgeeigneten Bewerber und die bestgeeignete Bewerberin ex aequo an die 1. Stelle reiht, genau das entspricht dem Frauenförderungsgebot. Für das die Auswahlentscheidung treffende Organ sollte der Schluss, der aus einer § 11c B-GIBG entsprechenden ex aequo-Reihung zu ziehen ist klar sein. Der Auftrag an einen unmittelbaren Vorgesetzten/eine unmittelbare Vorgesetzte (also an die in der Hierarchie untere Ebene) trotz gleicher Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers (nach dem Dafürhalten dieses/dieser Vorgesetzten) eine Rangfolge anzugeben, würde eine Anstiftung zur Missachtung des Frauenförderungsgebotes darstellen. Zu bemerken ist, dass der BPKdt von X bereits in seiner ersten Stellungnahme ausführlich darlegte, aus welchen Gründen er A und B als bestgeeignet erachte und den Ausführungen des Vertreters der Dienstbehörde nach betonte der BPKdt auf Nachfrage sogar, dass er eine Entscheidung nicht fällen wolle, weil ihm A und B „gleich wert und gleich gut geeignet“ erscheinen (vgl. Seite 10). Aus dem tabellarischen Vergleich der Qualifikationen „sämtlicher Bewerber(!) anhand der in der Interessentensuche(!) genannten allgemeinen Erfordernisse und persönlichen Anforderungen“ der LPD ist ersichtlich, dass B insgesamt 23 Punkte erzielte und A 18 Punkte. Diese Beurteilung ist für den Senat in mehreren Punkten nicht nachvollziehbar. Im Einzelnen ist dazu Folgendes auszuführen: In dieser „Gesamtbeurteilung“ wurden die Kenntnisse sowie praktischen Erfahrungen im

Bereich des Verkehrs- und Einsatzreferates anhand der bisherigen Verwendungen bzw. der dienstlichen Laufbahnen bewertet. Weiters wurden Bewerber/innen nach den Kriterien Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeiter/innen; Management und Dienstvollzug; Gesetzes-Vorschriftenkenntnisse; Leitungserfahrung sowie sonstige Kenntnisse/Aus- und Weiterbildung beurteilt. Bezüglich der „Kenntnissen/Erfahrungen im Bereich des Verkehrs-/Einsatzreferates“ wurde bei A jeweils ihre Führungsunterstützung für die Referenten des BPKs angeführt und diese jeweils mit 1 Punkt („teilweise erfüllt“) bewertet. Ihr Dienstvorgesetzter dagegen beurteilte sie als „bestens geeignet“, weil sie durch die stete Unterstützung des Kommandanten sowie des Kriminal- und Verkehrsdienstreferenten „Einblick in die komplette Palette der Aufgaben eines BPK“ und „Erfahrung mit allen Aspekten, die einem BPKdten bzw. dessen Referenten obliegen“ habe (vgl. Seite 4). Auch der Vertreter der LPD führte in der Sitzung des Senates aus, dass A „die Sache fachlich sehr gut machen“ würde“ (vgl. Seite 11/12). Wäre As fachliche Eignung nur „teilweise erfüllt“, hätten sich dazu wohl weder der unmittelbare Vorgesetzte noch der Vertreter der Dienstbehörde derart positiv geäußert. Weiters ist nicht nachvollziehbar, warum bei B die Einsätze und Funktionen bei Großveranstaltungen-Verkehr zu den Erfahrungen im Bereich des Verkehrsreferats gezählt wurden, während bei A die Mitwirkung bei diversen Großveranstaltungen als Führungsunterstützung sowie die Vorbereitung/Teilnahme an überregionalen Einsätzen/Schwerpunktaktionen lediglich unter dem Kriterium „Sonstiges“ angeführt wurden. Unter „Sonstiges“ sind laut LPK-Befehl im Wesentlichen Ausbildungen und Seminarteilnahmen anzuführen.

Auf Grund des Umstandes, dass die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aus der Ausübung einer formalen Führungsfunktion mehrfach in die Beurteilung miteinbezogen wurden, ergab sich für die Bewerberin automatisch mehrfach ein Nachteil: Es wurden die „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle“ als eigenes Kriterium beurteilt, ebenso der „Umgang mit MitarbeiterInnen“, und auch unter dem Punkt „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“ wurden für „ausgeübte Führungsfunktion“ (von C und B) Punkte vergeben. Es ist nicht nachvollziehbar, dass As Managementfähigkeiten als „Managementfähigkeiten aus allgemeiner Beurteilung“ mit nur einem (1) Punkt (d.h. „teilweise erfüllt“) bewertet wurden, und diese geringe Bewertung steht auch im Widerspruch zur Beurteilung durch ihren unmittelbaren Dienstvorgesetzten, der ihr

attestierten, die dem Verkehrsreferat obliegenden Aufgaben „mustergültig“ erfüllen zu können (vgl. Seite 5). Die hohe Gewichtung der Führungserfahrung ist noch unverständlicher, als diese für die Ausübung der Funktion kein Muss-Kriterium ist, was selbst der Vertreter der Dienstbehörde mit der Aussage bestätigte, dass A die Planstelle bekommen hätte, wenn sich sonst niemand oder nur Bedienstete aus der gleichen Hierarchieebene beworben hätten (vgl. Seite 11f). Der Umstand, dass Führungserfahrungen im Rahmen von mehreren (hier drei) Kriterien bewertet werden, benachteiligt Bewerberinnen automatisch, da der Anteil von Frauen in Führungspositionen weit unter der gesetzlichen Quote liegt (weshalb das Frauenförderungsgebot anzuwenden ist). As als dienstführende Beamtin im mittleren Management erworbenen Kenntnisse, Erfahrungen und Managementfähigkeiten wurden nach Ansicht des Senates jedenfalls nicht ausreichend berücksichtigt, sondern im Vergleich zu ihrem Mitbewerber B unterbewertet.

Punkt II des „tabellarischen Vergleichs“ („...für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse...“) enthält den Unterpunkt „Ortskenntnisse (insb. dzt/ehem. Wohn-oder Dienstort)“. Dazu ist festzuhalten, dass der derzeitige Dienstort As, nämlich X seit ..., nicht angegeben ist, es finden sich lediglich die Dienstorte ... und ..., X ist als Wohnort angeführt. Nach der Erfahrung mit anderen Auswahlverfahren ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass bei der Personalentscheidung nicht berücksichtigt wurde, dass A schon seit ... an der Dienststelle BPK X als qualifizierte Sachbearbeiterin führungsunterstützend tätig ist, denn in anderen Verfahren vor der B-GBK wurde von Dienstgeberseite argumentiert, dass es ein „Plus“ für eine/n Bewerber/in darstelle, wenn diese/r gerade in der Dienststelle der ausgeschriebenen Stelle bereits tätig (gewesen) sei, also Ortskenntnisse besitze und (politische) Entscheidungsträger/innen und die Bevölkerung kenne.

Im Zusammenhang mit der Aussage des Vertreters der LPD, nämlich dass die Personalvertretung „jemanden aus dem Bezirk“ gewollt habe (vgl. Seite 11) und A und B aus dem Bezirk sind, ist im Hinblick darauf, dass A vor ihrer Bewerbung einen „internen“ Polizeifall aufdeckte und sie in zeitlicher Nähe zu ihrer Bewerbung (...) als .... Fälle sexueller Belästigungen von Kolleginnen durch ihren Vorgesetzten ..., für den Senat nicht auszuschließen, dass B auch aus diesem Grund präferiert wurde. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass auf der Basis der Anforderungen an den Arbeitsplatz und den bisher von der Bewerberin/dem Bewerber ausgeübten

Tätigkeiten ein „Plus“ von B gegenüber A nicht erkennbar ist. Die Begründung der Dienstbehörde, B habe mehr Führungserfahrung als A ist nach den Ausführungen der Antragstellerin in der Sitzung des Senates, nämlich sie habe auf Grund des Personalmangels im BPK Führungsaufgaben übernehmen müssen (...), und auf Grund der ausgezeichneten Beurteilung ihres unmittelbaren Vorgesetzten, auch was die Erfüllung von Führungsaufgaben betrifft, nicht nachvollziehbar. B und A wären als gleich gut geeignet zu bewerten gewesen.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde nicht darlegen konnte, dass für die Beurteilung (A 18, B 23 Punkte) ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv maßgeblich war.

Der Senat stellt daher fest, dass A im Auswahlverfahren gegenüber B auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z5 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

#### Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt der LPD X,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. im Auswahlverfahren auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten und gegenüber (Zwischen-)Vorgesetzten klarzustellen, wie bei gleicher Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ein dem Frauenförderungsgebot entsprechender Einteilungsvorschlag zu erstellen ist,
3. die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren einzubinden.

Wien, April 2015