

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 Stelle „Sachbearbeiter X“ bei der Dienststelle X, Wertigkeit ..., Funktionsgruppe ..., aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichem Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Bestellung von B zum Sachbearbeiter X bei der Dienststelle X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.*

## Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung, langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In ihrem Antrag führte sie im Wesentlichen das Folgende aus:

Die Antragstellerin sei im Rahmen ihrer Bewerbung auf den Arbeitsplatz Sachbearbeiter X (SB X), für welchen sie sich aufgrund der Ausschreibung ... vom ... beworben habe, in ihrem beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungsgruppen (Funktionen), aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden.

A sei am ... geboren, im Jahr ... in das Österreichische Bundesheer eingetreten und habe ... die Ausbildung zur ... begonnen. Davor habe sie von ... bis ... die Unteroffizierslehrgänge ... absolviert. Ab ... habe sie die Ausbildung zum ... und ab ... die Ausbildung der ..., ... sowie ... absolviert. ... habe sie den allgemeinen Teil ... und danach den Fachteil ... absolviert. ... habe die Antragstellerin einen Auslandseinsatz bei der ... im ... absolviert.

Mit Schreiben vom ... sei die Antragstellerin darüber informiert worden, dass der angestrebte Arbeitsplatz mit einem anderen Bediensteten zur Besetzung gelangt sei. Mit dieser Position sei letztendlich B betraut worden.

Durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die höher bewertete Verwendung als SB X sei die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden. Die Stellenbesetzung sei nicht aufgrund der Qualifikation erfolgt, da die Antragstellerin besser oder zumindest gleich gut qualifiziert sei als der letztendlich mit der Stelle betraute Mitbewerber.

Es sei festzuhalten, dass der SB X im Falle von Auslandseinsätzen von ..., welche ins Ausland verlegt werden, mitverlegt würde. Aus diesem Grund sei für die zu besetzende Stelle ein Auslandseinsatz ausdrücklich als notwendige Qualifikation angeführt. Die Antragstellerin sei im Jahr ... für ca. ... Monate bei der ... im ... tätig gewesen und konnte hier die für diese Bewerbung notwendige Erfahrungen sammeln. Der mit der Stelle betraute B verfüge nach Kenntnis der Antragstellerin über keinerlei Auslandserfahrung.

Aufgrund ihrer Qualifikationen hätte die Antragstellerin mit der zu besetzenden Stelle betraut werden müssen, da sie besser geeignet sei als der männliche mit der Stelle betraute Kollege bzw. selbst bei einer gleichen Qualifikation mangels vorhandener Quote die Frau mit der Stelle hätte betraut werden müssen.

Mit Schreiben vom ... wurde der Rechtsvertreter der Antragstellerin von der Geschäftsführerin der B-GBK aufgefordert, Konkretisierungen zum Antrag vorzunehmen. Diese langten am ... bei der B-GBK ein. Die Antragstellerin führt in den Ergänzungen Folgendes aus:

Zur Stellenbeschreibung gibt sie an, dass der diese Stelle innehabende Unteroffizier folgende Tätigkeiten auszuführen habe:

- ...
- ...
- ...

Der Konkretisierung des Antrags waren die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin angeschlossen. Diese zeigen die folgenden militärischen Ausbildungen:

...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...

... habe die Antragstellerin außerdem einen Auslandseinsatz ... im ... absolviert.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Entsprechend des „Beurteilungserlasses“ sei C, Kommandantin des ...zuges und ... (Kdt X), als fachlich geeignete Bedienstete aus dem Zuständigkeitsbereich der Dienststelle ... (...) als Gutachterin zur Beurteilung der Bewerbenden eingeteilt worden. Die Einteilung von C sei zweifelsfrei objektiv-sachlich, da der verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz einerseits beim ... implementiert sei und andererseits ausschließlich im ... und hier vor allem in Person der mit der Dienst- und Fachaufsicht über den API SB X betrauten Kdt X die fachliche Kompetenz zur Beurteilung der Bewerbenden angesiedelt sei.

Alle Bewerbenden, die sämtliche Muss-Kriterien erfüllt hätten, seien der Gutachterin auf Grund ihrer vorgelagerten Dienstzuteilung zum ... Ende ... sowie auf Grund ihrer seit ... ausgeübten Funktion als Kdt X dienstlich bekannt gewesen, wodurch die Beurteilung insbesondere der nach Punkten zu bewertenden Kriterien auf einer persönlichen dienstlichen Wahrnehmung beruhen würden. Überdies habe sie ebenfalls erlasskonform die direkten Vorgesetzten der Bewerbenden befragt, um ihre eigenen Wahrnehmungen und Bewertungen überprüfen zu können, zumal die direkten Vorgesetzten noch näher mit den Bewerbenden zusammenarbeiten würden und daher allfällige Stärken und Schwächen noch besser wahrnehmen könnten als die Gutachterin in der übergeordneten Funktion als Kdt X.

In der Stellungnahme des BMLV wird weiters ausgeführt, dass sich eine Diskrepanz zwischen dem Bekanntmachungstext, der Arbeitsplatzbeschreibung und den in der Beurteilungsmatrix herangezogenen Kriterien ergebe. Die Soft Skills Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Organisationsfähigkeit wären entsprechend den Vorgaben der Arbeitsplatzbeschreibung bereits in der Bekanntmachung als drei eigenständige Erwartungskriterien festzulegen gewesen. Die in der Beurteilungsmatrix vorgenommene Trennung der drei genannten Soft Skills entspräche sowohl den Vorgaben der Arbeitsplatzbeschreibung als auch jenen des „Beurteilungserlasses“.

Außerdem hätte auf Grund der Vorgabe in der Arbeitsplatzbeschreibung in der Bekanntmachung das Wunschkriterium „Internationale Erfahrung“ festgelegt und in weiterer Folge im Rahmen der Beurteilung berücksichtigt werden müssen. Aus formaler Sicht sei kein Auslandseinsatz erforderlich, sondern irgendeine Auslandsverwendung ausreichend. Aus inhaltlicher Sicht in Bezug auf den Aufgabenbereich sei grundsätzlich keine bestimmte Auslandsverwendung erforderlich. In zeitlicher Hinsicht sei keine wie für Offiziere in Kommandantenfunktionen obligate mindestens sechsmonatige Auslandsverwendung erforderlich, sondern eine Auslandsverwendung ohne bestimmte Zeitdauer sei ausreichend. Bei entsprechender

Berücksichtigung der jeweiligen Auslandsverwendungen seien der Antragstellerin .../20 Punkten und dem Mitbewerber .../20 Punkten zuzuordnen.

In der Stellungnahme wird außerdem ausgeführt, dass die Gutachterin irrtümlich davon ausgegangen sei, dass im Bereich der Erwartungskriterien insgesamt maximal 80 Punkte (20 Punkte pro punktemäßig bewertetem Erwartungskriterium) vergeben werden dürften, obwohl jedem punktemäßig zu bewertenden Erwartungskriterium ein Maximum von 80 Punkten zuzuordnen sei. Daraus ergebe sich eine inkorrekte Punktevergabe.

Bei entsprechend korrekter Punktevergabe und Berücksichtigung der Auslandserfahrung ergebe sich die folgende Matrix:

	Matrix C			Korrigierte Matrix		
	Maximal	Erreicht	Erfüllt %	Maximal	Erreicht	Erfüllt %
Punktebewertung	100	...	...%	360	...	...%
J/N-Bewertung	80	...	...%	340	...	...%

Bezogen auf die nach Punkten bewerteten Kriterien ergebe sich auch aus inhaltlicher Sicht kein Erfordernis für eine über diese Anpassungen hinausgehende Änderung der zugeordneten Punkte, zumal sich keine Anhaltspunkte für eine unsachliche, unschlüssige oder mangelhafte Vorgehensweise bei der Beurteilung der Bewerbenden ergeben würden.

Dem Gesamtgutachten, dh der Beurteilungsmatrix samt verbaler Beurteilung konnten keinerlei Anhaltspunkte entnommen werden, wonach die Antragstellerin unsachlich benachteiligt oder der Mitbewerber unsachlich bevorzugt worden wäre. Die Punkteabschläge würden sich sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach objektiv nachvollziehbar auf mehr oder weniger große Defizite der Antragstellerin bei den Soft Skills, dh bei der Teamfähigkeit, der Belastbarkeit und der Organisationsfähigkeit, gründen. An der objektiv-sachlichen Nachvollziehbarkeit der Bewertung würde auch die Tatsache nichts ändern, dass ... Dies einerseits deshalb, weil dieser Vorgesetzte nur — auf Grund der direkten Vorgesetztenfunktion von ... Bewerbenden aber logischerweise — als Auskunftsperson tätig gewesen sei und somit keine Amtshandlung im Sinne des § 7 AVG vorgenommen habe und dementsprechend auch keine Befangenheit im Sinne dieser Bestimmung gegeben sein könne. Andererseits seien den verbalen Ausführungen, in denen die Befragungen der direkten Vorgesetzten dokumentiert seien, keinerlei unsachliche Beurteilungen oder Äußerungen zu entnehmen.

Die von der Antragstellerin aufgeworfenen Behauptungen, wonach sie im Zuge der Besetzung des verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzes auf Grund des Geschlechts diskriminiert

worden sei, würden einer objektiven Prüfung nicht standhalten. Wie umfassend und objektiv nachvollziehbar dargestellt worden sei, weise die Antragstellerin eben nicht die gleiche Eignung wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber auf. Daraus resultierend bestehe auch kein Raum für die Anwendung der Bestimmungen des § 11c B-GIBG im Hinblick auf den Vorrang beim beruflichen Aufstieg.

Die einzige konkret aufgeworfene Behauptung der Antragstellerin, namentlich die unrichtige Bewertung des Kriteriums „Auslandseinsatz“, sei einerseits aus inhaltlicher Sicht wirksam entkräftet und andererseits auf Grund der tatsächlichen Nichtberücksichtigung des Wunschkriteriums „Internationale Erfahrung“ in der Bekanntmachung sowie logischerweise in der von der Gutachterin erstellten Beurteilungsmatrix nunmehr in der korrigierten Beurteilungsmatrix sehr wohl berücksichtigt und überdies zu Gunsten der Antragstellerin ausgelegt worden.

Summa summarum würden sich keinerlei Anhaltspunkte, die die Behauptung der Antragstellerin, bei der Besetzung des verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzes auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, stützen könnten, ergeben.

Der Stellungnahme waren die Arbeitsplatzbeschreibung, der Bekanntmachungstext der Ausschreibung, die Gegenüberstellung Bekanntmachungstext und Arbeitsplatzbeschreibung, die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin, die Bewerbungsunterlagen des zum Zuge gekommenen Bewerbers, der Beurteilungserlass, das Gutachten zum Arbeitsplatz SB X, eine Aktennotiz des RefLt ..., die Gegenüberstellung in der Beurteilungsmatrix, die Bestätigung der Auslandsverwendung von A, die Bestätigung der Auslandsverwendung B, eine Stellungnahme von C, das Verhandlungsprotokoll ..., ein Antrag der Verwendungsänderung des B durch das ..., der Einwand der FA ... zur Verwendungsänderung, die Begründung der Verwendungsänderung durch die Konkrete Personaladministration Nachgeordnete, das Ersuchen um Fristerstreckung des FA ..., eine Stellungnahme der Konkrete Personaladministration Nachgeordnete, die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten ..., die Zustimmung des FA ..., sowie die Genehmigung der Einteilung von B abgeschlossen.

Die Arbeitsplatzbeschreibung SB X listet die folgenden Hauptaufgaben:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ....

In der Arbeitsplatzbeschreibung sind außerdem die folgenden Anforderungen angeführt:

Militärische Ausbildung:

- ...

Zivile Ausbildung/Kenntnisse:

- ...
- ...
- ...

Persönliche Merkmale:

- Teamfähigkeit
- Belastbarkeit
- Organisationsfähigkeit

Vorverwendung:

- Vorverwendung(en): ...
- Internationale Erfahrung: Ja

In der Bekanntmachung des Arbeitsplatzes werden darüber hinaus auch „Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, in deren Bereich die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz wirksam werden soll“ sowie eine „Vorverwendung als ...“ als erwünschte Kriterien genannt.

Die Gegenüberstellung des Bekanntmachungstextes und der Arbeitsplatzbeschreibung ergebe eine Diskrepanz zwischen diesen in den folgenden Kriterien:

Das Erwartungskriterium „Soft Skills Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit“ sei in der Bekanntmachung zu einem Kriterium zusammengefasst worden, in der Arbeitsplatzbeschreibung seien aber drei eigenständige Kriterien vorgesehen. Gemäß APIS hätten diese drei Kriterien nicht zu einem einzigen Erwartungskriterium zusammengefasst werden dürfen.

Das Wunschkriterium „Erfahrung aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika außerhalb der Dienststelle“ sei nur in der Bekanntmachung, nicht aber in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten. Es bestehe keine gesetzliche Grundlage für dieses Kriterium, es sei aber keine unsachliche Anwendung erkennbar.

Das Wunschkriterium „Internationale Erfahrung“ sei explizit in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten, fehle aber in der Bekanntmachung.

In seinem Bewerbungsschreiben führt der zum Zuge gekommene Bewerber B an, dass er nach ... Dienstjahren beim ... im ... auf eigenen Wunsch zum ... versetzt worden sei. Seine Kernaufgabe liege in der Bearbeitung der ... Tätigkeiten, welche Grundwehrdiener und das ... Kaderpersonal betreffen. Ihm sei es ermöglicht worden, temporär in der ... mitzuarbeiten, Erfahrungen zu sammeln und Grundlegendes zu erlernen. Zurzeit würden die Agenden des SB-... zum großen Teil von ihm abgedeckt.

Die Bewerbungsunterlagen des B zeigen die folgende militärische Laufbahn:

... bis heute	...
... - ...	...
... — ...	...
...	...
... — ...	...
...	...
... — ...	...
...	...

Weiters gibt der Bewerber die folgenden Qualifikationen an:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Das Gutachten zu API SB X führt zu B das Folgende aus:

„B erfüllt die zwingenden Voraussetzungen für den Arbeitsplatz. Das Diplom für ... wurde mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert. Die Ausbildung zum ... mit ... (...) kann vorgewiesen werden. Nachweise über die erforderliche körperliche Leistungsfähigkeit und geforderten IT-Kenntnisse liegen vor. Die Aufträge der Vorgesetzten führt B pflichtbewusst, strukturiert und genau aus. Organisationsfähigkeit, die in der ... sehr gefragt ist, hat B schon oft bewiesen. Im



Rahmen seiner mehrwöchigen Einschulung in die ... und vor allem auch bei Vertretungen des SB ... kamen ihm seine Belastbarkeit und Stressresistenz zugute. B ist ein fachlich kompetenter, umsichtiger und sehr zuverlässiger Mitarbeiter, der darüber hinaus über eine sehr gute Kommunikationsfähigkeit verfügt. Erfahrungen als ... außerhalb der Dienststelle hat B von ... bis ... beim ... gesammelt. Weiters wurde er beim ... bei zahlreichen Abstellungen (... etc.) als ... eingesetzt. International war er mit dem ... als ... sowie ... in ... im Einsatz. Nach Angabe seines ..., ..., ist B aufgrund seines Persönlichkeitsprofils, seines militärischen Verhaltens, seines Organisationstalents, seiner Stressresistenz, Teamfähigkeit und Empathie sowie des bisher gezeigten Interesses an der ... der am besten geeignete Bewerber. Insgesamt weist B die für die angestrebte Funktion wesentlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in höchstem Ausmaß auf. Gesamtkalkül: in höchstem Ausmaß geeignet“

Das Gutachten zu API SB X führt zu A das Folgende aus:

„A erfüllt die zwingenden Voraussetzungen für den Arbeitsplatz. Das Diplom für ... wurde mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert. Die Ausbildung zum ... mit ... (...) kann vorgewiesen werden. Nachweise über die erforderliche körperliche Leistungsfähigkeit und geforderten IT-Kenntnisse liegen vor. A wurde beim ... und dem ... bei Abstellungen und Verlegungen seit ... immer wieder als ... eingesetzt. International war sie ... als ... im ... im Einsatz. Eine durchschnittliche Organisationsfähigkeit hat sich bei vereinzelt tageweisen Aushilfen in der ... gezeigt. Die Bewerberin arbeitet teilweise unkoordiniert, was gewisse Abläufe verkompliziert oder unnötig verlängert. Auch ist ein Mangel an Interesse an organisatorischen Abläufen auffällig, genaues und strukturiertes Arbeiten wird vermisst. Teamfähigkeit und Belastbarkeit sind grundsätzlich gegeben, allerdings werden Tätigkeiten auffallend häufig an Kollegen übertragen. Insgesamt weist A die für die angestrebte Funktion wesentlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in hohem Ausmaß auf. Gesamtkalkül: in hohem Ausmaß geeignet“

Die Beurteilungsmatrix für die gegenständliche Stelle ergibt das Folgende:

Die Kriterien ..., ...-Ausbildung, Verlässlichkeitsbescheinigung, Diplom für ..., Ausbildung ..., fachspezifische IT-Kenntnisse erfüllen B und die Antragstellerin zu gleichem Maße. Bei den Voraussetzungen Teamfähigkeit und Belastbarkeit erhält B jeweils ... Punkte und A jeweils ... Punkte. Für die Voraussetzung Organisationsfähigkeit erhält B ... Punkte und A ... Punkte. Damit ergeben sich ... Gesamtpunkte für B und ... Gesamtpunkt für A. B wird daher als im höchsten Ausmaß geeignet, die Antragstellerin als in hohem Ausmaß geeignet beurteilt.

Aus den Bestätigungen der Auslandsdienstverwendung ergibt sich, dass A ... Auslandsdienstverwendungen absolviert hat: ... Tage als Ausbildungsteilnehmer ... in ..., rund ein Monat in einem ... Land sowie ... Monate im ... Der Mitbewerber B war ... Tage in einem ... Land in Verwendung.

In ihrer Stellungnahme zum Vorwurf der Befangenheit bei der Beurteilung (da die persönlichen Merkmale ausschlaggebend für das Eignungskalkül der Bewerber gewesen seien) gibt C im Wesentlichen an:

Sie habe bereits in ihrer ...-wöchigen Dienstzuteilung im ... und seit ihrer Versetzung im ... bei den Bewerbern deutliche Unterschiede hinsichtlich der Soft Skills (Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Organisationsfähigkeit) feststellen können. Da sie diese „persönlichen Merkmale“ für den AP SB X als sehr wichtig erachte, habe sie diese auch entsprechend in die Beurteilung einfließen lassen.

Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als ... sowohl im zivilen als auch im militärischen Bereich sehe sie sich durchaus in der Position und Lage o.a. Soft Skills bei Mitarbeitern zu beurteilen. Gemäß der Weisung ..., habe sie die Kdt... ...) und ... .. (...) um eine Stellungnahme hinsichtlich der Eignung der Bewerber für den AP SB X ersucht. Diese Stellungnahmen hätten das Bild, das sie sich bereits von den einzelnen Bediensteten gemacht hätte, bestätigt. Das Ergebnis der Befragung der Kdt... sei auch entsprechend der Weisung in der verbalen Beurteilung dokumentiert.

Gegen den Verdacht der Befangenheit, dass sie hinsichtlich der Entstehung des Gutachtens durch ... .. beeinflusst worden sei, spreche sie sich vehement aus. In der verbalen Beurteilung der Bewerber seien die Stärken und Schwächen hinsichtlich Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Organisationsfähigkeit ausführlich dargestellt. Die Angaben der Kdt... hätten zur Unterstreichung ihres Urteils gedient.

Da das ...verhältnis (...) des Kdt... und des Bewerbers B angesprochen worden sei, wolle sie die ... noch darauf hinweisen, dass der SB X dem ... direkt unterstellt sei. Mit der Besetzung mit B würde das direkte Befehlsverhältnis zu ... .. beendet werden, das übrigens schon seit vielen Jahren bestehe und ihres Wissens bis dato noch nie thematisiert worden sei.

... führt in seiner Stellungnahme an, dass ..., ... und ..., ..., in ihrer Funktion als Kdt ... die Möglichkeit gehabt hätten, ihre „Bewertung“ der Bewerber einzubringen; beide hätten je eine schlanke und neutrale Beurteilung bei der Gutachterin abgegeben.

Eine Einflussnahme auf die Gutachterin, welche seit ... beim ... als Kdt X eingeteilt sei, davor schon mehrere Erfahrungen u.a. im Rahmen von Dienstzuteilungen beim ... sammeln habe können und somit ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kenne, sei weder von innen noch von außen erkennbar oder ableitbar.

Die Erstellung des Gutachtens und sohin auch die Bewertung der persönlichen Merkmale der Bewerber sei exakt gem. 590232/1-i1/2021 (1) mit Bezug/Erlass 590232/1-ionPers/2021 (1) objektiv und ohne Zutun des ... erfolgt.

Die bestellte Gutachterin genieße das vollste Vertrauen des Kdten ..., an der Beurteilung bestehe kein Zweifel und die Unterstellung einer Einflussnahme aufgrund eines Verwandtschaftsverhältnisses innerhalb des ... sei nicht nachvollziehbar und werde zurückgewiesen.

Der Dienststellenausschuss (DA) ... gibt in seiner Stellungnahme an, dass gemäß den übermittelten Unterlagen (Matrix ohne verbale Beurteilung) von ... Bewerbern alle geforderten Voraussetzungen zur Gänze erbracht würden. Die Punkte Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit wären als ein einziges Gesamtkriterium zu werten. Zusammengefasst seien aus Sicht des DA alle ... Bewerber als gleich geeignet zu betrachten.

Gemäß B-GBG seien Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorrangig einzuteilen. Da aus Sicht des DA diese Gründe nicht überwiegen würden, sei A auf dem Arbeitsplatz einzuteilen.

Die Dienststelle replizierte auf diese Stellungnahme, dass die Zusammenfassung der Soft Skills in ein Gesamtkriterium nicht den letztgültigen Vorgaben der Dienstbehörde entspreche.

In der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten ... gibt diese an, dass es aus Sicht der Gleichbehandlung keine Einwände gegen das vorliegende Gutachten von C gebe.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer rechtsfreundlichen Vertretung, ..., und als Dienstgebervertreter ... und ... sowie die Vorsitzende des AGfGBF ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Bewerbung um den Arbeitsplatz „X“ bei der Dienststelle X aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein, führte die Antragstellerin aus, dass es für den Posten ... Bewerber gegeben habe, von diesen sei sie die einzige Frau gewesen. Einer der Bewerber sei frühzeitig ausgeschieden. Alle ... Verbliebenen hätten die gleiche Ausbildung und für den Posten die gleichwertigen Kurse gehabt. Die Antragstellerin sei länger an der Dienststelle gewesen und habe ein paar Ausbildungspunkte mehr. Sie könne Auslandsverwendung mit den ... vorweisen. Sie habe den Posten auch schon öfter vertreten. Nach der Postenreihung sei ihr deutlich klar gewesen, dass sie normalerweise für den Posten vorgesehen gewesen wäre. Dem sei nicht so gewesen und sie sei sehr verblüfft gewesen.

Die Vorsitzende fragte nach, inwiefern das Geschlecht eine Rolle gespielt hat, und verweist auf das Gutachten der Sachverständigen C. Die Antragstellerin gab an, dass sie das Gutachten nicht gesehen habe aber C kenne. As rechtsfreundlicher Vertreter warf ein, dass C nie mit der Antragstellerin gesprochen habe.

Die Vorsitzende verwies darauf, dass C angebe, sie kenne alle Bewerber/innen. Der Antragstellerin werde betreffend Soft Skills/Soziale Kompetenzen vorgeworfen: „Eine durchschnittliche Organisationsfähigkeit hat sich bei vereinzelt tageweisen Aushilfen in der ... gezeigt. Die Bewerberin arbeitet teilweise unkoordiniert, was gewisse Abläufe verkompliziert oder unnötig verlängert. Auch ist ein Mangel an Interesse an organisatorischen Abläufen auffällig, genaues und strukturiertes Arbeiten wird vermisst. Teamfähigkeit und Belastbarkeit sind grundsätzlich gegeben, allerdings werden Tätigkeiten auffallend häufig an Kollegen übertragen.“ Die Vorsitzende wollte wissen, was die Antragstellerin dazu sagt und woher C das haben könnte. Die Antragstellerin führte dazu aus, dass sie nicht wisse, woher C das habe. C sei seit ... an der Dienststelle, im ... sei der Posten ausgeschrieben worden. Die Frist sei relativ kurz gewesen, um Einblick zu nehmen in das dienstliche System. Die Antragstellerin sei seit ... diplomiert, sei dann im Ausland gewesen und seitdem an der Dienststelle. Bis zur Bewerbung habe sie keine organisatorischen Probleme oder Anmerkungen gehabt. Es gebe jedes Jahr eine Besprechung mit dem Chef und dieser hätte Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt, würde es welche geben. Die Antragstellerin sei sehr offen für jegliche Art von Verbesserungen. Die letzten ... Jahre sei nie ein Mangel erkennbar gewesen.

Auf Nachfrage, ob die Antragstellerin mit C gar nicht zusammengearbeitet habe, gab die Antragstellerin an, dass sie eigentlich nicht mit ihr gearbeitet habe. C sei noch nicht ... gewesen und in diesem Bereich habe sie nicht mit ihr zusammengearbeitet, sondern im Bereich der ... Auf die Frage, wer ihr Chef sei, gab die Antragstellerin an, dass es ehemals ... gewesen sei, das sei der Vorgänger von C. Und sonst der Dienststellenleiter, ... Auch dieser habe keine Beschwerden gehabt. Auch nicht im Zuge des Bewerbungsverfahrens. Es habe kein Gespräch im Rahmen des Bewerbungsverfahrens gegeben. Als rechtsfreundlicher Vertreter ergänzte, dass ... der ... des zum Zuge gekommenen Bewerbers sei. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass es nicht ..., sondern ... sei. Dem stimmte die Antragstellerin zu.

Die Vorsitzende bat den Dienstgebervertreter ... auszuführen, wie sich das Bewerbungsverfahren aus seiner Sicht dargestellt habe.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass er seine Stellungnahme aufgrund der ihm übermittelten Unterlagen verfasst habe, er sei nicht an der Gutachtenserstellung oder ähnlichem beteiligt gewesen. Er betonte, dass die Bekanntmachung nicht so sei, wie er sie gerne hätte, da nicht wirklich viele Sachen enthalten seien, die eine differenzierte Beurteilung ermöglichen. Es blieben nur vier Erwartungskriterien übrig, die man differenziert beurteilen könne. Die Beurteilung fokussiere sich auf die fachspezifischen IT-Kenntnissen sowie die drei Soft Skills (Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit). C als Kommandant X sei besser in der Lage, ein Gutachten zu erstellen, als der ... Kommandant. Der ... Kommandant sei selbst ... gewesen, kenne sich in der ... super aus, könne aber mit Sicherheit nicht beurteilen,

wie es im ...-Bereich aussehe. Daher sei auch die Auswahl von C als Gutachterin auf jeden Fall nachvollziehbar.

Die Vorsitzende fragte, ob jemand, der so kurz in der Einheit sei, gerade die Soft Skills beurteilen könne und der Dienstgebervertreter replizierte, dass C ab ... dienstzugeteilt und seit ... fix dort gewesen sei. Im Laufe von ... Monaten könne man jedenfalls ein bisschen was heraus filtern.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass in der Ausschreibung die drei Soft Skills als ein gemeinsamer Punkt angeführt waren, aber dann jedes einzeln bewertet worden sei. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass es in der Arbeitsplatzbeschreibung drei eigenständige Kriterien gebe. Dies sei nachvollziehbar, weil wenn man wenige Kriterien habe, dann könne man nicht differenziert beurteilen. Dann hätte man überhaupt nur zwei Kriterien gehabt. Die Arbeitsplatzbeschreibung gehe völlig unmissverständlich von drei getrennten Kriterien aus. Das sei von der Gutachterin auch so getrennt worden und so wie es aus dem Erlass hervorgehe, wie das zu beurteilen sei. Der Erlass sage, dass in Fällen, in denen viele Kriterien zu beurteilen seien, sachgleiche Kriterien zusammengefasst werden dürften. Im gegenständlichen Fall gebe es aber nicht viel differenziert zu beurteilen.

Die Vorsitzende fragte, in welchem Team die Antragstellerin arbeite und die Antragstellerin gab an, dass es den ...- und den ...bereich gebe. Es gebe insgesamt ... und man arbeite natürlich im Team zusammen. Man teile sich die Dienste auf und die Diensterteilung mache der Dienststellenchef ...

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die Teamfähigkeit beurteilen könne, führte die Antragstellerin aus, dass es eher die Kollegen beurteilen könnten. C sei ihre Vorgesetzte, und es sei ein Unterschied, ob man mit Kollegen im Team arbeite oder mit Vorgesetzten. Das sei ein anderer Begutachtungspunkt.

Die Vorsitzende verwies darauf, dass in den Unterlagen stehe, dass zwei Vorgesetzte auch eine Stellungnahme abgegeben hätten. Diese würden dem Senat nicht vorliegen. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass auch ihm diese nicht vorliegen würden. Er gab weiters an, dass es Sinn machen würde, wenn man als Gutachter selbst nicht so nah dran sei, die zu fragen, die näher dran seien. Es bestehe ein ...verhältnis ..., daher könne man nicht den ... zum Gutachter machen. Aber als Auskunftsperson gebe es keine Befangenheit aus rechtlicher Sicht.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es bei solchen Arbeitsplatzausschreibungen immer Gutachter gebe, bejahte der Dienstgebervertreter. Es gebe einen neuen Erlass, wonach ein Gutachter zuständig sei, der weisungsfrei und unabhängig sei, und dieser habe das nach besten Wissen und Gewissen zu machen. Es sei auf eine Person eingeschränkt, die das Gutachten verfassen dürfe. Der Gutachter dürfe auch Vorgesetzte befragen.

Ein Senatsmitglied fragte, in welcher Form und wie lange die Antragstellerin die Planstelle schon in Vertretung übergehabt habe und die Antragstellerin antwortete, dass ein Kollege durch die ...-Regelung ein Jahr lang ausgefallen sei und zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar gewesen sei, wer die Stelle übernehmen werde, wenn er in Pension gehe. Die Antragstellerin sei angefragt worden, ob sie sich vorstellen könne, die Stelle vertretungsweise zu übernehmen. Das sei mit Unterbrechungen ein Jahr lang gewesen. Sie schätze ihre Teamfähigkeit doch sehr hoch ein und daher habe sie diesen Job mitbetreut zu ihrem eigentlichen Posten. Das sei ein zusätzlicher Aufwand gewesen.

Ein Senatsmitglied verwies betreffend die Belastbarkeit darauf, dass die Antragstellerin ... Monate im ... eingesetzt gewesen sei und fragte, ob das nicht eine bestimmte Belastbarkeit zeige. Der Dienstgebervertreter bejahte dies und ergänzte, dass dies im Jahr ... gewesen sei und daher ... Jahre dazwischenliegen würden.

Die Antragstellerin betonte, dass sie neben ihrem Job ein Studium abgeschlossen habe und ... gewesen sei. Sie schätze ihre Belastbarkeit sehr hoch ein.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die Antragstellerin dies in den Antrag hineinschreiben hätte sollen, vor allem die Vertretungswahrnehmung. Es fehle der Hinweis darauf, dass sie genau den Job, um den es geht, schon vertretungsweise gemacht habe. Das gehe weder aus dem Personalinformationssystem noch aus den Bewerbungsunterlagen hervor.

As rechtsfreundlicher Vertreter ergänzte, dass er sich wundere, wenn es eine Gutachterin gebe, die die Dienststelle leite und die nicht mal ein Gespräch mit der Bewerberin geführt habe, warum man der Bewerberin vorwerfe, sie hätte nicht genug hineingeschrieben, wenn der Dienststelle ja bekannt ist, dass sie diesen Job vertretungsweise gemacht habe. Das finde er vermessen.

Die Vorsitzende fragte die Antragstellerin, was sie an ihrem Arbeitsplatz organisiere, da sie extremen Punkteabzug bei der Organisationsfähigkeit habe. Die Antragstellerin gab an, dass es hier um die ... der ..., in diesem Bereich aber um die Versorgung der ..., gehe. Sie organisiere den Ablauf der ..., ..., Terminorganisation, Organisation der ... Sie sei immer auch dort eingeteilt gewesen, wo ... gegeben sei. Organisationsfähigkeit sei kein Problem für sie. Sie sei, wenn notwendig, dann multitaskingfähig.

Die Vorsitzende erteilte der Vorsitzenden des AGfGBF ... das Wort und diese führte aus, dass die AGfGBF nicht egebunden gewesen sei. Die Gleichbehandlungsbeauftragte aus ..., ..., aber sehr wohl. Diese habe den Fall aber abgegeben, da sie nicht mehr GBB sei. Die AGfGBF habe den Fall und auch die umfangreiche Darstellung des Dienstgebervertreters nun geprüft.

Folgende Aspekte seien aufgefallen: Es sei eine äußerst ungünstige Arbeitsplatzbekanntmachung gewesen, mit einer Gewichtung und Ausgestaltung, die sie so noch nie gesehen habe. Dass es nur fünf Kriterien gebe, die eine Bewertung zuließen und davon drei Bewertungskriterien der Sozialkompetenz, sei ungünstig, da man hier nicht mehr differenzieren könne, wie bereits der Dienstgebervertreter ausgeführt habe. Was auch ein ungünstiges Bild darstelle ist, dass es ausschließlich Mängel in den Sozialkompetenzen gebe, weil bei allen anderen, auch bei den beiden bewertbaren Kriterien, habe die Bewerberin volle Punktezahl. Es sei interessant, nur in der Sozialkompetenz Abstriche zu finden nach einer ...-jährigen Verwendung, und man habe ja auch nicht so viele ... Die „Problembären“ seien im Ressort bekannt und die Antragstellerin sei in diesem Zusammenhang nicht bekannt. Hätte die AGfGBF damals die Bewertungsmatrix bekommen, hätte man das schon hinterfragt. Natürlich seien die GBB weisungsfrei und ungebunden und haben die Ortskenntnis, die sie nicht habe. Für die Vorsitzende der AGfGBF stelle sich der gegenständliche Fall nicht in jedem Punkt nachvollziehbar und plausibel dar.

Ein Senatsmitglied fragte, was man sich unter ... vorstellen könne. Die Antragstellerin gab an, dass es sich dabei um eine eigene ... Sparte handle. Sie seien ausschließlich für ... zuständig.

Ein Senatsmitglied fragte nach, ob C niemanden von den Bewerber/innen persönlich gekannt habe. Die Antragstellerin führte aus, dass C die ... Leiterin ihrer Dienststelle sei und sie mit ... zu ihnen versetzt worden sei. Sie kenne alle Bewerber/innen im gleichen Ausmaß. C habe nur ein Gespräch über die Laufbahnkurse geführt, aber nichts Genaueres.

Ein Senatsmitglied fragte nach, ob man an die Antragstellerin herangetreten sei, ob sie die Vertretung machen wolle oder ob sie sich angeboten habe und die Antragstellerin gab an, dass man sie gefragt habe. Die Nachfrage des Senatsmitgliedes, ob noch andere geeignete Bedienstete vorhanden gewesen seien, bejahte die Antragstellerin und gibt an, man sei auf sie zugekommen.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob der Kommandant den Ausschreibungstext verfasse und inwiefern die Dienstbehörde des BMLV eingebunden sei. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass es eine dienststelleninterne Bekanntmachung sei und diese durch den Personalchef der Dienststelle des ... passiere. Das sei weiter unten angesiedelt. Die Nachfrage der Vorsitzenden, ob diese aber auch die Arbeitsplatzbewertung kennen würden, bejaht der Dienstgebervertreter und führt aus, dass das Ausschreiben anhand der Arbeitsplatzbeschreibung zu verfassen sei.

Die Vorsitzende verwies auf die „Gegenüberstellung des Bekanntmachungstextes und der Arbeitsplatzbeschreibung“ und dass darin stehen würde, dass in der Arbeitsplatzbeschreibung ein Wunschkriterium die internationale Erfahrung sei und diese fehle in der Bekanntmachung. Die Vorsitzende fragte, warum das so sei und der Dienstgebervertreter antwortete, dass er das nicht wisse. Das sei vielleicht übersehen worden, daher habe er das in die Gegenüberstellung aufgenommen.

Die Vorsitzende fragte, wer für die Besetzung endverantwortlich gewesen sei und der Dienstgebervertreter gab an, dass die Dienstbehörde „konkrete Personaladministration Nachgeordnete“ endverantwortlich sei. Das ... Kommando entscheide nicht, sondern ersuche um Einteilung, die Dienstbehörde sei die „konkrete Personaladministration Nachgeordnete“. Diese habe das Gutachten auf Schlüssigkeit zu überprüfen. Denen sei das auch nicht aufgefallen.

Der Dienstgebervertreter betonte, dass in der gesamten Begutachtung die tatsächliche Vertretung des Arbeitsplatzes durch die Antragstellerin fehle. Hätte man das als Information gehabt, dann bräuchte man nicht in dieser Sitzung sitzen.

Die Vorsitzende monierte, dass diese Information im Nachhinein ja nichts mehr genutzt hätte und der Dienstgebervertreter antwortete, dass man an der Einteilung nichts mehr ändern könne. Es ginge jetzt ja darum, ob eine Diskriminierung vorliege. Wenn jemand fast ein Jahr genau diesen Job mache, komme man nicht mehr darüber hinweg.

As rechtsfreundlicher Vertreter warf ein, dass der Dienstgebervertreter damit ja gerade zugebe, dass die Antragstellerin diskriminiert wurde.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass er diese Information jetzt gerade erst bekommen habe.

Die Vorsitzende wollte wissen, wann er diese Information benötigt hätte, und was dann nicht passiert wäre, und der Dienstgebervertreter gab an, dass, wenn er diese Information gehabt hätte, bevor er die Stellungnahme im gegenständlichen Verfahren vor der B-GBK geschrieben hätte, er dann gesagt hätte „Okay, das liegt auf der Hand“. Aber diese Information habe er nicht gehabt.

Die Vorsitzende wollte wissen, was dann für die Antragstellerin besser herausgekommen wäre und der Dienstgebervertreter antwortete, dass man dann vielleicht gar nicht hier sitzen müsste, wenn eh herausgekommen wäre, dass eine Diskriminierung vorliege. Mit dieser Information schaut die Sache schon anders aus.

Ein Senatsmitglied fragte, ob, hätte die „Oberbehörde“ gemerkt, dass dieses Verfahren inhaltlich vielleicht nicht ganz so durchgeführt worden sei, wie es durchzuführen gewesen wäre, man das Gespräch gesucht hätte und vorzeitig einschreiten hätte können und der nachgeordneten Dienstbehörde eine Weisung geben hätte können, wie es zu laufen habe.



Der Dienstgebervertreter gab an, dass man dann auf jeden Fall der Einteilung des Mitbewerbers nicht zugestimmt hätte und den Auftrag gegeben hätte, das Gutachten neu durchzuführen oder hätte selbst das Gutachten gemacht. Für den Dienstgebervertreter sei das eine sehr wesentliche Information, weil es ja nichts Besseres geben könne, als dass man einen Job fast ein Jahr gemacht habe, wenn es nichts Entgegenstehendes gebe, dass man was schlecht gemacht hätte.

Die Vorsitzende fragte, ob die nachgeordnete Personalabteilung das nicht gewusst habe und der Dienstgebervertreter gab an, dass die Verwendung nicht im Personalinformationssystem aufscheine und daher scheinbar nicht bekannt gewesen sei.

Die Antragstellerin ergänzte, dass es eigentlich nie ein Thema gewesen sei, dass man das in die Bewerbung schreibe. Es sei nicht bekannt gewesen, dass man da eine zusätzliche Einteilung erwähnen muss. Der Dienstgebervertreter replizierte, dass er das der Antragstellerin nicht zum Vorwurf mache, aber es natürlich schön wäre, wenn das in der Bewerbung stehen würde.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie parallel zwei Jobs gemacht habe, ihren und den in Vertretung. Sie habe es deshalb auch nicht so wichtig gefunden, dass sie das erwähne, weil es nicht ihr Hauptjob gewesen sei.

Die Vorsitzende monierte, dass die Vorgesetzten das doch wissen müssten.

Ein Senatsmitglied ergänzte, dass es derjenigen/demjenigen, die/der für die Gutachten verantwortlich gewesen sei, bekannt gewesen sein müsste, dass die Vertretung stattgefunden habe. Es habe anscheinend ja auch mehrere Anläufe mit der Personalvertretung, mit dem Fachausschuss das Einvernehmen zu finden, gegeben. Da habe es ja auch Einsprüche gegeben und es wäre auch interessant gewesen, zu wissen, was die sich gedacht haben. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass diese Einsprüche die Anforderungen der sozialen Kompetenzen betroffen hätten. Der Einwand sei gewesen, dass die sozialen Kompetenzen nur ein Kriterium seien, aber sie hätten sich überzeugen lassen, dass es drei gesonderte Kriterien seien. Der Dienstgebervertreter sei mit den Kriterien, wie bereits ausgeführt, noch immer nicht glücklich.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter 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 des BMLV 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.

A begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass sie aufgrund ihrer Qualifikationen mit der gegenständlichen Stelle betraut werden hätte müssen, da sie besser geeignet sei als der männliche zum Zuge gekommene Kollege bzw. selbst bei gleicher Qualifikation mangels Erfüllung der Quote die Frau mit der Stelle hätte betraut werden müssen.

Das BMLV begründete die Personalentscheidung zu Gunsten von B mit dessen besserer Beurteilung durch die Gutachterin. Der zum Zuge gekommene Bewerber habe in den Soft Skill Kriterien jeweils die volle Punkteanzahl erhalten und sei daher als „im höchsten Ausmaß geeignet“ zu beurteilen gewesen. Die Antragstellerin habe bei den Kriterien Teamfähigkeit und Belastbarkeit jeweils nur ... von 20 Punkten, beim Kriterium Organisationsfähigkeit ... von 20 Punkten erhalten. Sie sei daher, auch unter Berücksichtigung der im ursprünglichen Gutachten unberücksichtigt gebliebenen Auslandserfahrung, nur als in hohem Ausmaß geeignet einzustufen.

Zu dieser Beurteilung ist Folgendes festzuhalten: A ist seit ... Jahren in der gegenständlichen Dienststelle tätig und legte in der Senatssitzung glaubhaft dar, dass sie die gegenständliche Stelle bereits etwa ein Jahr immer wieder vertretungsweise ausgeübt hatte. Der Dienstgebervertreter stimmte zu, dass dies eine bessere Eignung der Antragstellerin gegenüber dem zum Zuge gekommenen Bewerber nahelege. Dass diese Information der zur Personalentscheidung verantwortlichen Stelle nicht bekannt war, kann nicht zu Lasten der Antragstellerin gelegt werden. Eine Bewerberin darf davon ausgehen, dass der Dienststelle eine entsprechende Tätigkeit an derselben Dienststelle bekannt ist.

Zu den in der Beurteilung bemängelten Soft Skills der Antragstellerin stellt der Senat fest, dass die schlechtere Bewertung der Antragstellerin gegenüber dem zum Zuge gekommenen Mitbewerber objektiv nicht nachvollziehbar ist. Zur Teamfähigkeit konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass C zum Beurteilungszeitpunkt zu kurz an der Dienststelle tätig gewesen war, um diese Kompetenz ausreichend beurteilen zu können. Durch die interimistische Übernahme der gegenständlichen Stelle zeigt sich die Teamfähigkeit. Die Belastbarkeit der Antragstellerin ergibt sich einerseits aus dem Umstand, dass sie für rund ein Jahr die gegenständliche Stelle vertretungsweise neben ihrer eigentlichen Tätigkeit „mitbetreut“ hat. Andererseits hat die Antragstellerin einen Auslandsaufenthalt absolviert, neben ihrer Vollzeitbeschäftigung ein Studium abgeschlossen und ist ... gewesen. Diese Tätigkeiten und Erfahrungen blieben in der Beurteilung der Bewerberin unberücksichtigt. Ebenso kann der Senat das beschriebene Defizit in der Organisationsfähigkeit der Antragstellerin nicht erkennen. In ihrer Funktion organisiert diese die ... der ... und der ... (...). Die Antragstellerin hat bezüglich ihrer Soft Skills noch nie schlechte Rückmeldungen erhalten, auch nicht in den jährlichen Gesprächen mit ihrem Vorgesetzten.

Die Antragstellerin konnte nachvollziehbar darlegen, dass die schlechtere Bewertung ihrer Soft Skills nicht gerechtfertigt ist und der Dienstgeber konnte dieses Vorbringen nicht glaubhaft widerlegen.

Dass die geforderten Soft Skills bei der Antragstellerin in ausreichendem Maße vorliegen, wird nach Ansicht des Senates auch dadurch bestätigt, dass die Antragstellerin aktiv von der Dienststelle angefragt wurde, die gegenständliche Position vertretungsweise auszuüben, wobei auch andere geeignete Bedienstete zur Verfügung gestanden wären. Es hat keine Beschwerden oder negativen Rückmeldungen zu ihren Leistungen in der Vertretungsfunktion gegeben.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Antragstellerin schon alleine aufgrund der langen Tätigkeit an der gegenständlichen Dienststelle und der zeitweisen Vertretung der gegenständlichen Stelle besser, oder aber zumindest gleich gut wie der Mitbewerber zu bewerten gewesen wäre. Ebenso erscheint die Punktevergabe und Beurteilung der Soft Skills nicht nachvollziehbar und wäre bei sachlicher Beurteilung eine Bewertung als mindestens gleich gut wie B vorzunehmen gewesen.

Der Umstand, dass A aufgrund nur schwer objektivierbarer und nicht nachvollziehbarer Mängel in den Soft Skills nicht als mindestens gleich geeignet wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber bewertet wurde, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztendlich männliche Bewerber präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau nicht entgegenstehen, weil diese – selbst bei gleicher Eignung bei den übrigen Kriterien – zumindest aufgrund der interimistischen Betrauung mit den Aufgaben der gegenständlichen Stelle besser geeignet ist und auch noch einschlägige Auslandseinsatz Erfahrung mitbringt.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des B für die Stelle als Sachbearbeiter X kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechterspezifischen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Stelle „X“ bei der Dienststelle X mit B eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

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

Wien, Mai 2023