

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 eine Teamleitung in der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl dadurch diskriminiert worden sei, dass gegen das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG verstoßen worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Feststellung der Nichteignung von A im Verfahren zur Besetzung der Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters in der Regionaldirektion X des BFA und die Vergabe der Funktion an B stellt eine Diskriminierung von A durch Verletzung des Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG dar.*

## Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Die Antragstellerin sei seit ... Vertragsbedienstete des Bundes, seit ... sei sie im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion (RD) für X, als Referentin/Caseownerin beschäftigt. Dabei handle es sich um eine Tätigkeit im gehobenen Dienst mit der Arbeitsplatzbewertung v2/...

Aufgrund der Veröffentlichung im Intranet des BMI habe sich A am ... um die Funktion einer Teamleiterin mit der Arbeitsplatzbewertung A2/... bzw. v2/... beworben und in der Bewerbung auch darauf hingewiesen, dass sie sich bereits im Jahr ... um eine entsprechende Stelle beworben habe, ihr jedoch „gleichheitswidrig“ ein Bewerber vorgezogen worden sei. A habe deshalb einen Antrag bei der B-GBK gestellt. Der damalige Behördenleiter habe A damals zu verstehen gegeben, dass sie, wenn sie den Antrag an die B-GBK nicht zurückziehe, auch in Zukunft keine Stelle als Teamleiterin bekommen werde. Diesen Sachverhalt habe A in einem Aktenvermerk (dem Antrag angeschlossen) als Gedächtnisstütze vermerkt. Die Kommission habe in ihrem Gutachten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt, und in der Folge habe die Antragstellerin auch Schadenersatz erhalten.

Zwischenzeitlich sei die Antragstellerin von Amts wegen versetzt und statt mit ...- mit ...sachen betraut worden. Sie habe sich gegen diese Versetzung nicht gewehrt, um ihr zukünftiges berufliches Fortkommen nicht (noch) weiter zu gefährden. Es bestehe der Eindruck, dass man A mit der Versetzung „aus dem Weg haben“ wollte, um eventuelle künftige Bewerbungen zu verhindern bzw. die Chancen auf eine gewünschte Panstelle zu schmälern.

Die gegenständliche Funktion sei bis dato nicht mehr mit den der Antragstellerin vorgezogenen Männern besetzt gewesen, sondern habe B die Funktion interimistisch wahrgenommen, mit ... sei sie definitiv mit der Funktion betraut worden, wovon die Antragstellerin mit ... schriftlich verständigt worden sei.

In der InteressentInnensuche seien von den Bewerbern und Bewerberinnen neben der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen die Reifeprüfung oder die Beamten-Aufstiegsprüfung und die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr) A2 bzw. v2 verlangt worden.

Als besondere Anforderungen seien genannt gewesen:

1. Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur
2. Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts
3. Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen
4. Tragen hoher rechtlicher Verantwortung

5. Bereitschaft zur fachlichen, auch interdisziplinären Weiterbildung
6. Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit
7. Hohe physische und psychische Belastbarkeit
8. Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren
9. Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz
10. Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst
11. Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englisch)

Als mit dem Arbeitsplatz verbundene Aufgaben seien genannt gewesen:

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

Im Antrag wurde weiter ausgeführt, A habe ... die Reifeprüfung absolviert und sei seit über ... Jahren in Vollzeit für den Bund tätig. Einen wesentlichen Teil davon sei sie mit fremden- und asylrechtlichen Materien befasst gewesen, sodass sie in diesem Bereich umfangreiche Kenntnisse besitze. Im Vergleich zu allen anderen Referenten in der RD X sei sie am längsten einschlägig tätig. In Bezug auf ihre Eignung werde auf den Lebenslauf, die Empfehlungen und Zeugnisse sowie auf das Vorbringen im Verfahren vor der B-GBK im Jahr ... verwiesen. Besonders hervorzuheben sei As hohe Motivation zur Weiterbildung und zur Leistung von Journaldiensten. A erfülle somit sämtliche Anforderungen der Stellenausschreibung. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin sei erst nach A zum BFA gekommen und habe zuvor ausschließlich Exekutivdienst versehen. Die Antragstellerin sei weiters auch aufgrund des Abschlusses der geforderten Grundausbildung für die VwGr A2 bzw. v2 besser qualifiziert als die erfolgreiche Mitbewerberin. Weiters zeichne sich die Antragstellerin gegenüber der gegenwärtigen Stelleninhaberin auch durch eine besonders hohe Belastbarkeit aus.

Für A wäre die Funktion der Teamleiterin ein beruflicher Aufstieg gewesen, sie hätte in einer leitenden Position mehr Verantwortung übernehmen können und einen höheren Verdienst erzielt. Bei der wiederholten, sachlich nicht gerechtfertigten Nichtberücksichtigung der Antragstellerin könne es sich folglich - insbesondere im Hinblick auf die beschriebene Ankündigung des Behördenleiters im Jahr ..., nämlich A werde, wenn sie den Antrag an die B-GBK nicht zurückziehe, auch in Zukunft nicht mehr berücksichtigt werden - nur um eine Folgediskriminierung iSd § 20b B-GIBG handeln.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

InteressentInnensuche; Bewerbung der Antragstellerin mit „Lebenslauf“; Ablehnungsschreiben vom ...; Aktenvermerk der Antragstellerin vom ...

Dem Lebenslauf ist zu entnehmen, dass A von ... bis ... bei der (damaligen) Bundespolizeidirektion ... tätig war, und zwar in der ...abteilung, in der ... Abteilung und in der Abteilung für ..., im ... erfolgte die Versetzung zur (damaligen) Sicherheitsdirektion für ... Von ... bis ... hatte sie eine Planstelle des Gehobenen Dienstes („...“) im Referat für „...“ inne. Ab ... war sie Referentin im Fachbereich ... (... Abteilung) bei der Landespolizeidirektion X. Mit ... wurde sie „Caseowner“ im BFA, mit ... sei sie zur ASt X versetzt worden.

In ihrer Bewerbung führte A eingangs aus, dass sie sich bereits bei der Gründung des BFA um eine Stelle als Teamleiterin bemüht habe, die Wahl aber auf Bedienstete des damaligen Bundesasylamtes gefallen sei. Auch bei der Teamleiterbesetzung im Jahr .../... sei die Entscheidung auf eine andere Person gefallen, dies gleichbehandlungsrechtswidrig, wie die B-GBK festgestellt habe (Gutachten der Bewerbung angeschlossen).

Ihre große Bereitschaft für Journaldienste und Rufbereitschaft habe sie damals schon kundgetan und seit ... auch unter Beweis gestellt. Sie habe sich seit Beginn des 24-Stunden-Journaldienstes (JD) als einzige Person der RD X bereit erklärt, diesen zu übernehmen und habe - bis zu ihrem Mutterschutz im ... - ausnahmslos alle 24-Stunden-JD, die von der RD X abzudecken gewesen seien übernommen, teilweise auch noch Dienste für andere RDen. Nach der Geburt ... im Jahr ... sei sie nach ... als Vollbeschäftigte in den Dienst zurückgekommen.

Weiters führte A aus, dass ihr bei ihrer letzten Bewerbung um die Teamleitung zur Last gelegt worden sei, keine praktische Erfahrung im ...bereich zu haben. Es sei allerdings vom damaligen Regionaldirektor gewünscht gewesen, dass sie zusammen mit einem anderen Caseowner das ... (Schwerpunkt im Team ...) aufbaue.

Zu erwähnen sei, dass sie im Jahr der Karenz für ... Stunden/Woche im BFA tätig geblieben sei, da sie den Anschluss nicht verlieren habe wollen.

Im ... sei ihr nahegelegt worden, den ...-Bereich zu verlassen, sie habe also den Dienst in der ASt X mehr oder weniger antreten müssen. Wenn sie nicht eingewilligt hätte, wäre sie versetzt worden. Mittlerweile habe sie sich sehr gut auch im Bereich ... eingearbeitet. Sie könne nun damit „punkten“, dass sie ab ... in der ASt X ...akten bearbeitet und auch umfangreiche Kenntnisse im Bereich des ... habe. Zuletzt habe sie aufgrund interner Aktenzuteilungsänderungen und akuten Personalmangels in der ASt zu 90 Prozent ...akten in allen Bereichen bearbeitet.

Als sie im Jahr ... nach ihrer Karenzzeit wieder in den Dienst zurückgekehrt sei, habe sie den Eindruck gewonnen, dass man sie gezielt aus dem ...bereich ausgrenze, um sie von einer Bewerbung um die Teamleitung abzuhalten bzw. ihre Chance auf den Erfolg einer Bewerbung zu schwächen.

Mit dem Thema ... sei sie schon in der Sicherheitsdirektion für X in 2. Instanz betraut gewesen. Aufgrund der Auflösung der Sicherheitsdirektion sei sie zur Landespolizeidirektion X, in die EGFA, gewechselt. Insgesamt sei sie nun von den bisherigen Referenten am meisten mit der Materie Fremden- und Asylrecht beschäftigt.

Im ... habe sie das ... Dienstjahr vollendet.

Der Bewerbung waren zwei Empfehlungsschreiben angeschlossen.

Die Direktion des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) gab mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag ab, in der zunächst klargelegt wurde, dass der „eigentliche“ Behördenleiter der Direktor des BFA ... sei (und nicht der Leiter einer RD des BFA).

Anschließend wurde ausgeführt, dass es durch die hohe Anzahl ... in den Jahren ... und ... zu Verfahrensrückständen gekommen sei, weshalb in den Folgejahren ein Schwerpunkt auf die Abarbeitung dieser Verfahren gelegt worden sei. Die Außenstelle (ASt) X, die auf die Bearbeitung von ... spezialisiert sei - 100 % der dort eingesetzten Referentinnen würden ...angelegenheiten bearbeiten – sei daher mit ausreichenden Personalressourcen auszustatten gewesen, weshalb A in die ASt X versetzt worden sei. Nach ho. Kenntnisstand liege zur Versetzung keine Beschwerde von A im Dienstweg vor. Der Eindruck, man habe die Kollegin damit für künftige Bewerbungen aus dem Weg haben wollen, sei nicht nachvollziehbar, zumal sich die Bediensteten auf ausgeschriebene Stellen im gesamten Bundesgebiet bewerben könnten, wobei auch angemerkt werde, dass die gegenständliche Teamleitungsstelle in jener Organisationseinheit situiert sei, in der A ihren Dienst versehe. Der - an sich nicht nachvollziehbaren - Logik des Antrages folgend, hätte sich durch die Versetzung in die ASt X die Chance für eine Teamleitung demnach vergrößern müssen. Tatsächlich habe die Versetzung keinerlei Auswirkungen auf die Chancen einer künftigen Bewerbung gehabt.

Die Bewertung und die darauf basierende Reihung der Bewerberinnen seien der Beilage „Kriterien der Eignung - Reihung.pdf“ zu entnehmen. Klar zum Ausdruck komme dabei, dass sich durch das Fehlen einer allgemeinen Grundausbildung eine schlechtere Qualifizierung von B gegenüber der Antragstellerin nicht nachvollziehen lasse. Hohe Belastbarkeit, insbesondere psychische Belastbarkeit, zeichnen beide Bewerberinnen aus.

Eine Folgediskriminierung könne weder durch den damaligen Leiter der RD X, der bereits vor der Interessent/innensuche vom ... in den Ruhestand getreten sei, noch durch den Behördenleiter erfolgt sein, da Letzterer das BFA mit Ablauf des ... verlassen habe. Der aktuelle Leiter der RD X, ..., habe im Jahr ... keine leitende Funktion in der RD X innegehabt und sei mit Personalangelegenheiten bis zu seiner Ernennung als Regionaldirektor nicht befasst gewesen. Der amtierende Direktor des BFA ... sei bereits der ... Nachfolger des damaligen Behördenleiters, seit ... Angehöriger des BFA und seit seiner Ernennung zum Direktor des BFA ... mit den Personalagenden des BFA befasst. Der Vorwurf einer Folgediskriminierung werde

daher als konstruiert betrachtet und lasse sich „nach vernünftigen Maßstäben“ nicht nachvollziehen, zumal die damalige Gutachtenserstellung durch die B-GBK als gerechtfertigt anzusehen sei.

Der Stellungnahme waren folgende Beilagen angeschlossen:

Bewerbung von B, „Checkliste für Führungskräfte Beurteilungskriterien“, „Kriterien der Eignung Reihung“, die Zustimmungen der Direktion, der Gleichbehandlungsbeauftragten und des Fachausschusses zur geplanten Stellenbesetzung.

B gab in ihrer Bewerbung bzw. dem Lebenslauf an, ... in den Exekutivdienst eingetreten zu sein. Von ... bis ... sei sie Sicherheitswachebeamtin in zwei Polizeiinspektionen in ... und im ... gewesen. Im Jahr ... habe sie den Dienst in der RD X des BFA begonnen, im ... habe sie interimsweise die Funktion einer Teamleiterin (Arbeitsplatzbewertung A2/...) übertragen bekommen.

Zwischen ... und ... und zwischen ... und ... habe sie im Rahmen von Dienstzuteilungen an Auslandseinsätzen teilgenommen. Von ... bis ... sei sie dem BMI für das Projekt „...“ Subteam „...“ dienstzuteilt gewesen. Von ... bis ... habe sie aufgrund einer Dienstzuteilung zum Bundeskriminalamt im Rahmen der SOKO ... „...“ wahrgenommen.

Im BFA sei sie in den vergangenen ... Jahren in allen wesentlichen Bereichen, vom Asylverfahren über Fremdenwesen bis hin zum Vollzug, tätig gewesen. In den ... Jahren der Leitung des Teams ... sei sie schwerpunktmäßig mit ... und ... befasst gewesen.

Die „Checkliste Beurteilungskriterien“ enthielt folgende Ausführungen bzw. Anordnungen:  
 „ -Qualifikation (Studium, Reifeprüfung, abgeschlossene Schulbildung):

- o In dieser Kategorie hat **idR keine Punktevergabe** zu erfolgen
- o Verfügt der/die Bewerber/in über den geforderten Abschluss, ist dies mit „**ja**“ zu vermerken, wenn nicht „nein“ (gegebenenfalls unter Angabe der Art des Abschlusses)
- o Es hat somit **keine Gewichtung** nach der angenommenen „Qualität“ des Abschlusses zu erfolgen.

- Punktevergabe und Begründung:

- o Für jedes Kriterium sind Punkte (0-5) nach folgendem Schema zu vergeben:

- 0 = Kriterium nicht erfüllt
- 1 = Kriterium in äußerst geringem Ausmaß erfüllt
- 2 = Kriterium in geringem Ausmaß erfüllt
- 3 = Kriterium ausreichend erfüllt
- 4 = Kriterium in hohem Ausmaß erfüllt
- 5 = Kriterium im höchsten Ausmaß erfüllt

o Für jedes einzelne Kriterium ist die Punktevergabe anhand der aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlichen bzw. iRd Bewerbungsgesprächs abgeleiteten Informationen des/der jeweiligen Bewerbers/in **ausführlich und nachvollziehbar zu begründen** („liegt vor“, „siehe Bewerbungsunterlagen“, „recht gut“, „eher gut“, „ganz ok“, etc. ist nicht ausreichend).

o **WICHTIG: Die Vergabe von Punkten ersetzt nicht die Beschreibung - vielmehr müssen sich die vergebenen Punkte direkt aus der vorgenommenen Beschreibung ableiten lassen!**

o Es ist stets auf eine **einheitliche, diskriminierungsfreie und schlüssige** Beschreibung der verschiedenen Bewerber/innen anhand der Beurteilungskriterien zu achten. Die Beschreibungen müssen in sich und im Vergleich zu den Beschreibungen der Mitbewerber/innen stimmig sein. Werden Mitbewerber/innen miteinander verglichen, muss erkennbar sein, warum der Vergleich genau in diesem Kriterium erfolgt und warum genau jene Bewerber/innen miteinander verglichen werden, sofern es mehr als zwei Bewerber/innen gibt und nicht alle Bewerber/innen im Rahmen des betreffenden Kriteriums miteinander verglichen werden.

o In der Beurteilung dürfen daher insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

Geschlecht

Weltanschauung

Religion

Ethnische Zugehörigkeit

Sexuelle Orientierung

Lebensalter

Teilbeschäftigungen bzw. herabgesetzte Wochendienstzeit oder die Absicht, eine solche in Anspruch zu nehmen

Familienstand

Zeitliche Belastungen durch Betreuungspflichten

Bestehende Schwangerschaft oder bestehendes Beschäftigungsverbot

Bestehende oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (Karenzen, ...)

- Eignung in % und Reihung:

o Die pro Kriterium vergebenen Punkte sind zusammen zu zählen und bei „**Gesamtpunktzahl**“ einzutragen.

o Die Eignung in **Prozent** ist **anhand der vergebenen Punkte** auszurechnen.

o Ausgehend von der erreichten Prozentpunktzahl ist anhand nachfolgender Legende die **Eignung in Worten** anzuführen.

85 - 100%	Im höchsten Ausmaß geeignet
70 – 84 %	In hohem Ausmaß geeignet
50 – 69%	In geringerem Ausmaß geeignet

0 – 49%	Nicht geeignet
---------	----------------

- Daraus ergibt sich die in die „**Rangliste**“ einzutragende **Reihung**. Aufgrund fehlender Qualifikationen (Abschlüsse) oder aus anderen Gründen (zB kein aufrechtes Bundesdienstverhältnis) ausgeschiedene Bewerber/innen sind hier **nicht** anzuführen.
- ACHTUNG: Im Idealfall weist nur ein Bewerber eine Eignung im **höchsten Ausmaß** auf. Sollten mehrere Personen die 85 Prozentpunkte überschreiten, muss aus der Beschreibung ein nachvollziehbarer Unterschied erkennbar sein.“

Die Eignungsbeurteilung wurde unter dem Titel „Kriterien der Eignung für die Besetzung des Arbeitsplatzes RD X – Teamleiter/in A2/... bzw. v2/...“ wie folgt dargestellt:

	Anforderungen gem. Ausschreibungstext	Erfüllung der Anforderung durch Bewerber/in: Name Bewerber/in: B
		Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Zeitraum der Verwendung): ... Eintritt Bundesdienst – PGA ... ...-... Polizeidienst (unterschiedliche Dienststellen sowie Projekteinsätze im In- und Ausland) 2014-laufend BFA RD X V2
1.	Reife- oder Beamten-Aufstiegsprüfung	<i>ja</i>
2.	Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften (insb. Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU Richtlinien und EU Verordnungen) sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts, VwGH, VfGH, EuGH und EGMR	Beschreibung: ... Punkte: (...)
3.	Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneter Dienststellen	Beschreibung: ... Punkte: (...)
4.	Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen	Beschreibung: ... Punkte: (...)
5.	Tragen hoher rechtlicher Verantwortung	Beschreibung: ... Punkte: (...)
6.	Bereitschaft zur fachlichen, auch interdisziplinären Weiterbildung	Beschreibung: ... Punkte: (...)

7.	Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit	....  Punkte: (...)
8.	Hohe physische und psychische Belastbarkeit	Beschreibung:  Punkte: (...)
9.	Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren	Beschreibung: ...  Punkte: (...)
10.	Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz	Beschreibung: ...  Punkte: (...)
11.	Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst	Beschreibung: ... Punkte: (...)
12.	Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englische)	Beschreibung: ...  Punkte: (...)
	Gesamtpunkteanzahl	... von 55
	= Eignung in %	87 %
	Eignung in Worten:	Im höchsten Ausmaß geeignet

	Anforderungen gem. Ausschreibungstext	Erfüllung der Anforderung durch Bewerber/in: Name Bewerber/in: A Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Zeitraum der Verwendung): ... Eintritt Bundesdienst – ... als V4 ... Überstellung V3 ... Überstellung V2 ...-laufend BFA RD X V2
1.	Reife- oder Beamten-Aufstiegsprüfung	<i>ja</i>
2.	Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften (insb. Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU Richtlinien und EU Verordnungen) sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichts, VwGH, VfGH, EuGH und EGMR	Beschreibung: ...  Punkte: (...)

3.	Ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneter Dienststellen	Beschreibung: ... Punkte: (...)
4.	Ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen	Beschreibung: ... Punkte: (...)
5.	Tragen hoher rechtlicher Verantwortung	Beschreibung: ... Punkte: (...)
6.	Bereitschaft zur fachlichen, auch disziplinarischen Weiterbildung	Beschreibung: ... Punkte: (...)
7.	Hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit	Beschreibung: ... Punkte: (...)
8.	Hohe physische und psychische Belastbarkeit	Beschreibung: ... Punkte: (...)
9.	Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren	Beschreibung: ... Punkte: (...)
10.	Persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inkl. der Fähigkeit zur Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz	Beschreibung: ... Punkte: (...)
11.	Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst	Beschreibung: ... Punkte: (...)
12.	Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englische)	Beschreibung: ... Punkte: (...)
	Gesamtpunktezahl	... von 55
	= Eignung in %	47 %
	Eignung in Worten	Nicht geeignet

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrem Rechtsanwalt ... (...), als Dienstgebervertreter ... und als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen, weshalb sie glaube, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt worden sei, weil sie vor Jahren die B-GBK angerufen habe, führte A aus, dass sie bei ihrer Rückkehr aus der Karenz kein Büro gehabt habe und einen Monat lang auf keiner internen Liste gestanden sei, von ihr - schriftlich - angeforderte Akten habe sie nicht bekommen. Als sie aus einem Pflegeurlaub zwei Tage früher zurückgekommen sei, sei ihr das vorgeworfen worden. In dem ... Jahr ihrer Karenz habe sie ... Stunden pro Woche gearbeitet, um den Anschluss nicht zu verlieren, und es habe geheißen, sie sei keine vollwertige Arbeitskraft. Seit der Rückkehr aus der Karenz sei sie von ... bis ... Uhr im Dienst, denn sie habe einen Betreuungsplatz für ihr Kind von ... bis ... Uhr. Sie mache Journaldienst, teilweise sogar unter der Woche, obwohl sie als alleinerziehende Mutter keinen machen müsste. Man habe sie aus dem ...team weghaben wollen, die gleichen Leute wie vor ... Jahren. Nach der Karenz habe sie plötzlich reine ...akten machen müssen, obwohl sie immer im ... gearbeitet habe. Wenn sie nicht freiwillig in die ASt gewechselt wäre, hätte sie die Weisung erhalten, das habe ihr der jetzige Regionaldirektor ... mitgeteilt. Dass sie zum Wechsel in die ASt gedrängt worden sei, habe sie in einem Aktenvermerk festgehalten. Als die Ausschreibung gekommen sei, habe sie sich beworben. Die jetzige interimistische Außenstellenleiterin habe gesagt, dass sie sich keine Chancen ausrechnen solle, denn es würden jene Leute weiterarbeiten, die bisher in dem Bereich gearbeitet haben. Sie habe die Ausbildung im ...bereich gemacht, weil ihr „damals“ angekreidet worden sei, dass ihr dieser Bereich fehle, und jetzt sei sie eine der wenigen Caseowner, die alles machen. B komme aus der Sicherheitswache bzw. der Exekutive, sie (die Antragstellerin) sei seit ihrem ... Lebensjahr im Verwaltungsdienst, habe sehr viele Jahre als Referentin in v2 gearbeitet, und jetzt zähle das alles nichts, obwohl sie den „...bereich“ aufgebaut habe. Circa ... Wochen nach ihrer Bewerbung, vor ..., habe sie zu Mittag einen Anruf erhalten, dass sie in 20 bis 30 Minuten ein Bewerbungsgespräch haben werde, und sie habe daraufhin von der ASt in die Regionaldirektion zu ... fahren müssen. Das Gespräch habe, wie bei den anderen Bewerberinnen auch, ungefähr zwei Stunden gedauert, wobei sie mit dem Leiter der RD X alleine gewesen sei. Er habe die Paragraphen Wort für Wort wissen wollen, aber so arbeite kein Mensch. Nach dem Bewerbungsgespräch habe ihr eine Kollegin zwischen Tür und Angel gesagt, dass B die Teamleitung bekommen werde. Zwei Tage später habe es der Leiter der RD X intern bekanntgegeben, und nachdem sie gesagt habe, dass sie eine schriftliche Verständigen erhalten müsste, habe sie ein paar Wochen später eine offizielle Bestätigung erhalten.

Der Dienstgebervertreter führte auf die Frage nach dem Besetzungsverfahren aus, dass man sich über die Jobbörse bewerben könne und zusätzlich die Bewerbung im Dienstweg einbringen müsse. Seit ... sei das BFA nicht mehr Dienstbehörde, es gebe keine Personalabteilung, die Entscheidungen würden letztlich im BMI getroffen. Das BFA erhalte von der Dienstbehörde die Bewerbungen mittels elektronischem Akt, und die jeweilige Organisationseinheit

bekomme den Auftrag, die Bewerbungsgespräche zu führen. Dafür gebe es für jeden Arbeitsplatz eine Art Checkliste, d.h. ein Raster mit den Kriterien, nach denen die Führungskräfte die Bewertungen der Bewerber und Bewerberinnen vorzunehmen haben. Die Bewertungen müssten nachvollziehbar sein, d.h. es müsse dargelegt werden, warum wie viele Punkte vergeben worden seien. Der elektronische Akt gehe dann zur Direktion, die die Nachvollziehbarkeit prüfe, eventuell werde Rücksprache gehalten und würden Korrekturen vorgenommen, und dann werde „die Sache“ (= der Besetzungsvorschlag) dem Direktor des BFA zur Entscheidung vorgelegt. Der Vorschlag entspreche zu 99,99 % der Fälle dem des Vorgesetzten. In seltenen Fällen werde die Stopp-Taste gedrückt, weil Bewertung und Ergebnis nicht schlüssig sei. Schließlich würden zwei Fachabteilungen im BMI mit dem Akt befasst. Diese beiden Stellen würden „ihren Teil“ prüfen, manchmal gebe es Rückfragen zu Bewertungen. Dann werde die Entscheidung des Direktors durch die Dienstbehörde umgesetzt.

Die Vorsitzende führte aus, dass von den Bewerbern und Bewerberinnen u.a. die „Erfüllung der für die Verwendung als A2/v2-Bedienstete/r erforderliche Grundausbildung“ gefordert worden sei. B habe diese Ausbildung nicht abgeschlossen, daher stelle sich die Frage, ob die Bewerberin nicht automatisch ausgeschieden werden hätte müssen bzw. weshalb darüber hinweggesehen worden sei, dass die Bewerberin die Prüfung nicht absolviert habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, er vermutet, „dass es sich so eingebürgert hat“, mehr dürfe man ihn nicht fragen, denn er sei nicht die Dienstbehörde. Man müsse auch die Realität sehen, vielen Kolleginnen und Kollegen sei es nicht möglich gewesen, diese Ausbildung zu machen.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass in der „Checkliste“ die Grundausbildung gar nicht mehr aufscheine, worauf der Dienstgebervertreter bemerkte, dass der Raster als Leitfaden für das Bewerbungsgespräch diene, absolvierte Prüfungen, die ohnehin dem Personalakt zu entnehmen seien, seien dabei nicht die entscheidenden Punkte.

Die Vorsitzende hielt fest, dass die Antragstellerin für das Kriterium „Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften [...] sowie der maßgeblichen Judikatur ...“ (Punkt 2) keinen einzigen Punkt bekommen habe. Ihre Frage sei daher, weshalb man sich von einer Bediensteten, die seit ... im BFA arbeite und in einem so wesentlichen Punkt keinen Punkt bekomme, nicht schon „verabschiedet“ habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass zu diesem Punkt Rücksprache mit dem Leiter der RD X gehalten worden sei, und da das Gespräch auf die Funktion des Teamleiters abgezielt habe, sei „es“ so belassen worden.

Die Frage, ob der Teamleiter/die Teamleiterin andere (Rechts)Vorschriften zu beachten habe als die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verneinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, inwiefern es nachvollziehbar gewesen sei, dass die Kenntnisse der Antragstellerin die Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts betreffend (Punkt 3) nur mit einem (1) Punkt bewertet worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, er sei beim Gespräch nicht dabei gewesen, aber es komme durchaus vor, dass jemand „nicht so Bescheid weiß“.

Auf die Frage, warum, wenn beide Bewerberinnen Journaldienst übernommen haben, die eine vier und die andere fünf Punkte bekommen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, wahrscheinlich deshalb, weil die Antragstellerin nicht ad-hoc Journaldienst übernehmen könne, wobei der Dienstgebervertreter eingestand, dass die RD und das BFA nicht dargelegt haben, ob B Dienste ad-hoc übernommen habe.

Auf die Frage, ob es dem BFA nicht eigenartig erschienen sei, dass die langjährige Bedienstete nur ... von 55 Punkten bekommen habe und damit als nicht geeignet aus dem Prüfungsverfahren hervorgegangen sei, während die Bewerberin mit weit weniger Erfahrung im ...bereich als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Unterschied zwischen den Dienstzeiten der Bewerberinnen im BFA gering sei, B habe im ... begonnen und A im ... (Anm.: laut den Unterlagen im ...). Die Prüfung im BFA sei dahingehend erfolgt, ob das Bewerbungsgespräch und die einzelnen Kriterien nachvollziehbar bewertet worden seien.

Gefragt, wie sie den Fall beurteile, führte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... aus, dass die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mit dem Besetzungsvorschlag befasst worden sei und damals keine Diskriminierung gesehen habe, auch weil sich zwei Frauen beworben haben. Jetzt stelle sich die Sache für sie anders dar. Nachdem B das (Formal)Kriterium der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nicht erfüllt habe, wäre sie aus dem weiteren Verfahren auszuschneiden gewesen. *Weiters lege § 5 B-GIBG fest, dass der Familienstand oder die zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern nicht als Auswahlkriterium herangezogen werden dürfe, was aber offensichtlich passiert sei.* Anhaltspunkte für eine Folgediskriminierung seien auch die kurzfristige Einladung zum Bewerbungsgespräch, der Umstand, dass der Antragstellerin - laut ihrem Aktenvermerk – vermittelt worden sei, sie sei keine vollwertige Arbeitskraft, und schließlich die Äußerung des Behördenleiters - laut Aktenvermerk vom ... - dass ihre aktuelle Karenz ihrer Betreuung mit der Teamleitung entgegenstehe.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, ob Bewerbungsgespräche als 4-Augen-Gespräche der Bewerberin/des Bewerbers mit dem Regionaldirektor üblich seien, antwortete der Dienstgebervertreter, nein, das sei nicht üblich, er müsste erst erheben, ob das nur bei der Antragstellerin so gewesen sei oder bei allen Bewerberinnen.

Zur Bewertung der sozialen Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit (Punkt 7) der Antragstellerin mit ... Punkten mit der Begründung „*Die Devise der Bediensteten, vor und nach der eigentlichen Dienstzeit keine Berührungspunkte mit dem Dienst haben zu wollen, ist für eine Referentin zwar bedingt nachvollziehbar, mit der angestrebten Führungsfunktion jedoch nur schwer vereinbar*“ wurde die Frage gestellt, ob es üblich und für die Teamleitung erforderlich sei, auch in der Freizeit „Berührungspunkte mit dem Dienst“ zu haben, antwortete der Dienstgebervertreter, dass man als Führungskraft auch in der Freizeit von seinen Teammitgliedern angerufen werde, wenn es Fragen gebe. Als Teamleiter koordiniere man nicht nur, sondern unterstütze man auch im Verfahren, man sei die erste Person, die gefragt werde, wenn es Schwierigkeiten gebe. Es gehe dabei auch um Qualitätssicherung. Es sei nicht üblich, im Krankenstand, im Urlaub und in der Nacht zur Verfügung zu stehen, aber für schwierige Fälle sollte eine gewisse Erreichbarkeit für die Teammitglieder auch in der Freizeit gegeben sein.

Auf den Einwand des Senatsmitglieds, nämlich, dass man bei B auf die „Berührungspunkte mit dem Dienst“ nach der Dienstzeit nicht Bezug genommen habe, und sie ... Punkte bekommen habe, obwohl angemerkt worden sei, dass ihre Kommunikationsfähigkeit „hinsichtlich der angestrebten Vorgesetzten-Funktion noch ausbaufähig“ sei, sagte der Dienstgebervertreter, möglicherweise seien bei B die „Berührungspunkte mit dem Dienst“ kein Thema gewesen, weil sie sie habe. Jedenfalls seien sie ihr nicht explizit angerechnet worden.

A antwortete auf die Frage, ob sie beim Bewerbungsgespräch gefragt worden sei, wie und mit wem sie ihre Mittagspause verbringe, sie sei darauf angesprochen worden, dass sie sozial nicht kompetent sei, woraufhin sie gesagt habe, dass sie als Mutter erst um ... Uhr in den Dienst komme, und zwar um zu arbeiten. Sie möge den Kaffeeklatsch nicht und lasse sich ihn nicht aufzwingen, auch weil die Kaffeerunde um ... Uhr starte und sie erst um ... Uhr komme, das gehe einfach nicht. Dass man für Kollegen erreichbar sei, sei selbstverständlich, und das sei in der Praxis auch so.

Die B-GBK hat erwogen:

§ 20b B-GlBG „Benachteiligungsverbot“ lautet: Die Dienstnehmerinnen oder die Dienstnehmer dürfen durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine

Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 20a ist anzuwenden.

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 BFA für die Auswahlentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Laut der Checkliste (Seite 7) sollten die Punktevergaben für die Kriterien (selbstverständlich) nachvollziehbar sein und die Beschreibungen müssten in sich und im Vergleich zu den Beschreibungen der Mitbewerberinnen und Mitbewerber „stimmig“ sein.

Die Beschreibungen der Kenntnisse und Fähigkeiten von A und B genügen dieser Vorgabe nicht.

Die erste Unstimmigkeit in der Gegenüberstellung ist schon bei der Darstellung der „bisherigen Laufbahn“ (kein zu bepunktendes Kriterium) auszumachen. Während bei B zumindest angegeben wurde, dass sie bis zum Wechsel zum BFA im Jahr ... an Polizeidienststellen und im Rahmen von Projekten tätig war, womit ihr Aufgabenbereich deklariert war, ist den Angaben zur Laufbahn von A nichts über den Inhalt ihrer Tätigkeiten zu entnehmen, denn als Arbeitsplatz wurde nur die Sicherheitsdirektion angeführt, und weiters wurden die besoldungsrechtlichen „Überstellungen“ (von v4 bis v2) festgehalten. Dass A bereits vor ihrem Übertritt ins BFA im ...bereich tätig war, nämlich im Referat ... und im Fachbereich ..., wurde nicht vermerkt.

Das erste (bepunktete) Kriterium im Kriterienkatalog war die Reife- oder Beamtenaufstiegsprüfung, die beide Bewerberinnen absolvierten.

Die „Umfassende(n) Kenntnisse der ... Rechtsvorschriften (Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU Richtlinien und EU Verordnungen) sowie der Judikatur ...“ der Bewerberin B wurden mit ... Punkten bewertet, sie habe umfassendes Wissen im ...recht, im Bereich der Außerlandesbringung sowie im formellen Verwaltungsrecht, zudem „Basiswissen“ im ...recht.

A bekam keinen Punkt, sie habe deutliche Wissenslücken in allen im BFA anzuwendenden Rechtsvorschriften, weshalb auch schon mit der Außenstellenleitung ein strukturiertes Heranführen der Bediensteten an den erforderlichen Mindeststandard erörtert worden sei.

A war seit ... im BFA „Caseowner“, im ... wurde sie zur ASt X versetzt. Für den Senat stellt sich daher die Frage, wie es möglich war und ist, eine Bedienstete über viele Jahre hinweg in einem Bereich arbeiten zu lassen, noch dazu in einem so sensiblen wie dem des Fremdenwesens, ohne Maßnahmen zur Beseitigung der (angeblichen) Defizite zu setzen. Nachdem nicht davon ausgegangen wird, dass As Vorgesetzte ihre Pflichten als Führungskräfte nicht wahrgenommen haben, muss davon ausgegangen werden, dass schlechte Rechtskenntnisse vorgeschoben wurden, um insgesamt zu einem schlechten Ergebnis der Eignungsbeurteilung zu kommen.

Bs Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts wurden – aufgrund langjähriger Tätigkeit „in verschiedenen nachgeordneten Dienststellen des BMI“ - mit ... Punkten bewertet, A hingegen habe nur „rudimentäre“ Kenntnisse, sie bekam lediglich einen (1) Punkt.

Dies sind bloße Feststellungen, die nicht belegt wurden. Aus den Unterlagen geht jedenfalls nicht hervor, wie der Regionaldirektor zu diesen Einschätzungen kam. Dies gilt im Übrigen auch für die Beurteilung der meisten Eignungskriterien, denn ein Protokoll zu den Bewerbungsgesprächen wurde dem Senat nicht vorgelegt. Bei den „verschiedenen nachgeordneten Dienststellen des BMI“ von B handelte es sich - vor dem BFA - um Polizeiinspektionen in ... Inwiefern im Rahmen dieser Dienstverrichtung und im Rahmen von Auslandseinsätzen und Dienstzuteilungen im Jahr ... (zum ...) sowie zu einer Sonderkommission (zur ...) „besondere“ Kenntnisse der Organisation des Innenressorts (inkl. nachgeordnete Dienststellen) erworben werden, die die Zuerkennung von ... von 5 Punkten rechtfertigen, wurde nicht erläutert.

Zur Beurteilung der Fähigkeiten der Bewerberinnen, Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen mit ... Punkten (B) und 1 Punkt (A) mit der Begründung, B habe ein Konzept zur Behandlung von Fällen gem. § 133a StVG („...“) erarbeitet, hält der Senat fest, dass mangels Darlegung zumindest der Grundzüge des Konzepts und des Aufwandes dafür nicht beurteilt werden kann, ob die höhere Beurteilung von B gerechtfertigt ist. Jedenfalls fällt auf, dass As Aufbauarbeit am „...“ so gut wie nicht honoriert wurde. Die Anmerkung, dass A die geforderte Fähigkeit „Ergebnisorientiertheit“ lediglich im Hinblick auf die Tätigkeit als Referentin aufweise und ihr – im Gegensatz zu B (die bereits interimistisch Teamleiterin war) - eine Anwendung auf teamleitungsspezifische Aufgaben völlig fremd sei, zeigt den Mangel an Objektivität, der sich durch das gesamte Eignungsprüfungsverfahren durchzieht.

Bezüglich der Beurteilungen des Kriteriums „Tragen hoher rechtlicher Verantwortung“ bei B mit ... Punkten und bei A mit ... Punkten mit der Begründung, A lege den Focus eher auf mögliche negative Folgen für sich als auf die Verantwortung gegenüber dem Dienstgeber

bzw. den Betroffenen wird auf die Ausführungen des Senates zum Kriterium „Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts ...“ verwiesen und wiederholend festgehalten, dass es sich um nicht belegte Feststellungen handelt.

Nicht nachvollziehbar sind die Beurteilungen der Bereitschaft der Bewerberinnen zur fachlichen - auch „disziplinären“ - Weiterbildung (B ... Punkte, A ... Punkte).

Der Regionaldirektor von X definierte den Begriff „Weiterbildung“ nicht einheitlich in Bezug auf die beiden Bewerberinnen. So bezeichnet er die – nicht näher definierte – Beteiligung von B an der Neuorganisation (hier die des Vollzugs in der RD X) als „Weiterentwicklung“ und qualifiziert diese als fachliche Weiterbildung der Bewerberin. Bei A wandte er den Begriff „Weiterbildung“ so an, wie er im Allgemeinen verstanden wird, nämlich als Erweiterung des (Fach)Wissens durch Schulungen, wobei kritisiert wurde, dass zwar Schulungen absolviert würden, das vermittelte Wissen jedoch nicht in dem gewünschten bzw. erforderlichen Maß aufgenommen werde. In diesem Zusammenhang verweist der Senat auf seine Anmerkung zur Beurteilung von As Kenntnissen der Rechtsvorschriften (Seite 19).

Die soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit von B wurden mit „nur“ ... Punkten bewertet, weil es ihr noch nicht in allen Fällen gelinge, eine klare Grenze zwischen Mitarbeiter - und Vorgesetztenaufgaben zu ziehen, und überdies sei ihre Kommunikationsfähigkeit hinsichtlich der Vorgesetzten-Funktion noch ausbaufähig.

A betreffend wurde moniert, sie wolle außerhalb der Dienstzeit keine Berührungspunkte mit dem Dienst haben, was mit der Führungsfunktion nur schwer vereinbar sei. Der Bediensteten sei es wichtig, mit allen gut auszukommen, an sozialen Aktivitäten auf der Dienststelle (Kaffeepausen, gemeinsame Mittagessen etc.) nehme sie nur selten teil. Mit anderen Worten: Wer in der Dienstzeit nicht ununterbrochen soziale Kontakte pflegt, dem/der mangelt es an sozialer Kompetenz. Was genau mit den Berührungspunkten gemeint war, konnte der Dienstgebervertreter in der Senatsitzung auch nur interpretieren, er erklärte, dass für schwierige Fälle eine gewisse Erreichbarkeit für die Teammitglieder auch in der Freizeit gegeben sein sollte. Für den Senat stellt sich die Frage, inwiefern aus dem Umstand, dass die Antragstellerin ihren Dienst nicht mit einer Kaffeepause um ... Uhr beginnen und nicht alle Pausen mit ihren Kollegen/Kolleginnen verbringen will, zu schließen ist, dass sie für ihre Teamkolleginnen und-kollegen bei Bedarf nicht auch in der Freizeit erreichbar wäre. Im Übrigen bezweifelt der Senat die Relevanz der „Berührungspunkte“ außerhalb des Dienstes. Aufgrund der insgesamt sachlich wenig nachvollziehbaren Eignungsbeurteilung ist davon auszugehen, dass im Fall von A schlicht „Minuspunkte“ gesucht wurden.

Sachlich begründet und objektiv war die Bewertung der physischen und psychischen Belastbarkeit der Antragstellerin mit der Höchstpunktzahl und die Begründung dafür, nämlich A habe ihre Belastbarkeit damit bewiesen, dass sie neben ihrer Vollzeitbeschäftigung die

Matura absolviert und neben der Betreuung ihrer ... Kinder zumindest in Teilzeit Dienst versehen habe.

Für die „Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren“ wurden bei B ... Punkte vergeben, bei A ... Punkte. Nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass bei A ausgeführt wurde, ihre Erfahrungen würden zwar bis ins Jahr ... zurückreichen (weil sie vor ihrer Tätigkeit im BFA Referentin in der ... der LPD X war), ihr diesbezüglicher Wissensstand sei jedoch größtenteils veraltet und gehe auf die Rechtslage von ... zurück. Für den Senat stellt sich - wie beim Kriterium „Kenntnis der Rechtsvorschriften ... und der Judikatur“, die Frage, wie es möglich ist, dass gegenüber einer Bediensteten mit einem derartigen Manko seit Jahren keine Maßnahmen gesetzt wurden.

Was die Beurteilung der Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams und zur Wissensvermittlung und zur Problemlösungskompetenz betrifft, hatte B das Glück, diese in der Zeit der interimistischen Leitung eines Teams (...) beweisen zu können. Bei A wurde wieder mit dem - angeblich - nicht ausreichenden Wissensstand argumentiert; die Feststellung, sie verfüge über eine ausgeprägte Problemlösungskompetenz und über ein eingeschränktes organisatorisches Talent wurde nicht untermauert.

Die Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst wurde bei B mit ... Punkten, bei A mit ... Punkten bewertet, was damit begründet wurde, dass ihre Bereitschaft zur „ad hoc-Übernahme“ des JD nur eingeschränkt vorhanden sei. Sollte dies zutreffen, so liegt der Grund dafür in dem Umstand, dass A ein ... Kind zu betreuen hat, die vergleichsweise schlechte Bewertung stellt einen Verstoß gegen § 5 Z 4 B-GIBG dar (bei der Auswahlentscheidung darf (u.a.) die zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden).

Die Beurteilung der Sprachkenntnisse mit ... Punkten bei B (aufgrund ihrer Auslandseinsätze) erscheint plausibel, jene mit ... Punkten bei A kann nicht verifiziert werden, es wurde schlicht festgestellt, dass die Bewerberin über Kenntnisse der englischen Sprache auf erweitertem Grundlagenniveau verfüge.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass die Bewertungen den eigenen Anforderungen des BFA bzw. des BMI (vgl. Checkliste Seite 7) nicht entsprechen. Die vergebenen Punkte lassen sich größtenteils nicht „direkt aus der vorgenommenen Beschreibung ableiten“, und die Beschreibungen sind weitestgehend auch nicht „in sich und im Vergleich zu den Beschreibungen der Mitbewerber/innen stimmig“. Es ist insgesamt nicht nachvollziehbar, dass A nach jahrelanger Tätigkeit als Caseowner im BFA, mit Vorerfahrungen im Bereich des ... und als Mitarbeiterin am ... lediglich ... von 55 Punkten erzielte und damit als nicht geeignet für eine

Teamleitung in der RD X des BFA aus dem Eignungsprüfungsverfahren hervorging. Der Senat weist auch ausdrücklich darauf hin, dass A im Jahr ... einen Antrag bei der B-GBK wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Teamleitung in der RD X stellte und der Senat I der Kommission im Gutachten vom ... die behauptete Diskriminierung bestätigte, woraufhin die Dienstbehörde A Schadenersatz leistete. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die Dienstbehörde im Jahr ... eingesteht, die Antragstellerin diskriminiert zu haben, was das Eingeständnis impliziert, dass sie für die Funktion doch geeignet war, und im Jahr .../... behauptet, der Bewerberin mangle es an den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten gerade für die Funktion einer Teamleitung.

Aus den genannten Gründen stellt der Senat fest, dass die Feststellung der Nichteignung von A im Verfahren zur Besetzung der Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters in der Regionaldirektion X des BFA und die Vergabe der Funktion an B eine Diskriminierung von A durch die Verletzung des Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG darstellt.

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

Wien, November 2022