be diese Dienstprüfung mit 6 Auszeichnungen abgeschlossen (spezielles Fach Wirtschaftsverwaltung), meine Tätigkeiten bisher entsprachen größtenteils jenen, die im Anforderungsprofil gefordert sind. Als Vertragsbedienstete bin ich auf einem v2/3 bewerteten Arbeitsplatz eingesetzt. Diese Bewertung entspricht der Verwendungsgruppe A2/3 u. 4. Die geforderten Aufgaben wurden von mir zur vollsten Zufriedenheit meiner Vorgesetzten ausgeführt, was sich auch in einer ausgezeichneten Dienstbeurteilung dokumentiert.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission wird um Prüfung (.....) und Erstattung eines Gutachtens ersucht."

In der Interessent/Innensuche sind als Aufgaben des Arbeitsplatzes genannt:

„Mitwirkung an der Erstellung der Raumkonzepte sowie der Einrichtungsplanung; Auftragsvergabe von Instandhaltungs-, Umbau- und Reparaturarbeiten;

Mitwirkung an der Koordination baulicher Maßnahmen und der Unterbringung der Dienststellen;

Wahrnehmung der Interessen des Bundes als Mieter; ...

Beschaffungswesen; ...

Wohnungsangelegenheiten (...); ...

Angelegenheiten des Abfallwirtschaftsgesetzes;

Raumkonzepte, ... Gebäudeverwaltung ...."

Das Anforderungsprofil lautet:

„Fachliche und persönliche Qualifikation:

AHS oder vergleichbare Schulform oder andere einschlägige Ausbildung mit mehrjähriger Erfahrung;

erforderliche Dienstprüfung;

umfassende Kenntnisse des Bundeshaushalts- und Bundesvergaberechtes;

eingehende Kenntnisse des kaufmännischen Rechnungswesens ....;

umfassende EDV-Kenntnisse;

umfassende Kenntnisse des Zivil-, Handels-, Gesellschaftsrechtes sowie des Miet- und Vertragsrechtes;

umfassende Kenntnisse des Liegenschafts-Wirtschaftsrechtes (z.B. Grundbuch und Baurecht ...);

umfassende Kenntnisse der Bundesverfassung und des Behördenaufbaues;

Klarheit in mündlicher und schriftlicher Ausdrucksform;

Verhandlungsgeschick, Kommunikationsbereitschaft, Konfliktlösungskompetenz, hohe soziale Kompetenz, ...
Belastbarkeit und Innovationskraft;
Service- und Kundenorientierung
Bereitschaft zu Dienstreisen überwiegend in der Region..."

Unter Punkt VI der IntressentInnensuche ist festgehalten, dass das Bundesministerium für Finanzen bemüht ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, weshalb nachdrücklich Frauen zur Bewerbung eingeladen werden. Bei nicht geringerer Eignung als der bestgeeignete Mitbewerber, werden Frauen bevorzugt.

Dem Antrag war die Bewerbung von A beigelegt, sie lautet:
„....Laufbahn in der Finanzverwaltung .. :
..... habe ich einen Organisationslehrgang absolviert und im Laufe meiner Tätigkeit in der GA 4 an mehreren Seminaren/Schulungen betreffend das Bundesvergabegesetz teilgenommen. Ich habe KIS-, PIS-, PAV-, ESED- und SAP-Schulungen besucht. Weiters wurde ich zur Sicherheitsvertrauensperson ausgebildet und habe die Grundausbildung für Brandschutzbeauftragte. ...."

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelte die Personalabteilung der Steuer- und Zollkoordination ..., ... nachstehende Stellungnahme:
„..... Aufgrund ihrer Bewerbung ... wurde u.a. von DG, dem Leiter der Abteilung ... zu einem Gespräch in Form eines strukturierten Hearings für den ... eingeladen.
Zur Feststellung der Eignung der Interessenten wurde eine dem Ausschreibungsgesetz nachgebildete Begutachtungskommission eingerichtet, bestehend aus (Aufzählung der Mitglieder) ...
Der Kommission standen die Ausschreibungs-, Bewerbungsunterlagen, Personalakten sowie die spezifischen Verwendungsdatenblätter und die Datenblätter über die dienstliche Ausbildung der BewerberInnen zur Verfügung.
Für das strukturierte Hearing wurde ein für alle Interessenten gleichgeltender, gleichlautender Fragenkatalog mit den Themenkomplexen Persönlichkeit und Leistungsmotivation/Kompetenz zusammengestellt. Die detaillierten Fragen dazu mögen dem Protokoll (Blge D) entnommen werden.
Die Fragestellung wurde bewusst sehr allgemein gehalten, um den BewerberInnen eine größtmögliche Darstellung ihrer bisherigen Tätigkeiten und (beruflichen wie persönlichen) Fähig-

Fähigkeiten einzuräumen. Aufgrund der Antworten waren von den Kommissionsmitgliedern folgende Eigenschaften zu beurteilen:

Beim Themenkomplex Persönlichkeit: Selbständigkeit – Flexibilität, Organisation – Auftreten – Ausdruck.

Beim Themenkomplex Leistungsmotivation/Kompetenz: Zielstrebigkeit - Lernbereitschaft – Bildungsvoraussetzungen, Spezialkenntnisse.

Anlässlich der Beantwortung wurde eine Beurteilung, wie eine Schulbenotung (1=sehr gut 5=nicht genügend) vergeben, wobei keine Zwischenwerte zugelassen waren sondern nur ganze Notenwerte. Die einzelnen Kommissionsmitglieder gaben ihre Beurteilung/Benotung ab, welche in einer Gesamtbeurteilung festgehalten und ebenfalls im Protokoll dargestellt wurde (die Beurteilungsblätter der Mitbewerber und von A sind dem Schreiben in Kopie beigefügt). Die Kommissionsmitglieder konnten natürlich jederzeit bei der Beantwortung nachfragen oder bei unklaren Antworten weitere Fragen stellen.

Insoweit von der Bediensteten bemängelt wird, dass ihr zur Untermauerung ihrer Qualifikation für die ausgeschriebene Position keine einzige fachliche Frage gestellt worden sei, darf festgestellt werden, dass aufgrund der Fragenstellung es in keiner Weise unterlassen oder ungenommen geblieben war ihre fachliche Kompetenz durch ihre persönlichen Ausführungen beim Hearing hervorzuheben bzw. uneingeschränkt zu präsentieren.

Die Gründe, weshalb die drei Mitbewerber vorgezogen wurden, werden im Protokoll eindeutig dargestellt. Sie hatten alle drei eine wesentlich bessere Beurteilung/Benotung im Hearing und verfügen außerdem über eine wesentlich längere einschlägige Berufserfahrung als sie. A war seit ... (somit einschlägig) in der Abteilung (...) der ehemaligen Finanzlandesdirektion für ... tätig; ihre Mitbewerber seit 1973 (...) bzw. 1986 (...).

Hinsichtlich des Vorwurfs der Verletzung des Frauenförderungsgebotes, indem ein MB (= Mitbewerber), welcher bisher auf A3 eingestuft gewesen und mit einer dieser drei Planstellen betraut worden sei, ist auszuführen, dass MB seit Juni 1989 eine (einschlägige) A2-wertige Tätigkeit ausübte und dafür auch die entsprechende Verwendungszulage als Entlohnung erhielt. Laut Anforderungsprofil der InteressentInnen sei reichten eine „...andere einschlägige Ausbildung mit mehrjähriger Erfahrung sowie die erforderliche Dienstprüfung“ als Qualifikation für die ausgeschriebene Planstelle aus. Beide Voraussetzungen wurden von MB erfüllt. Neben dem Umstand, dass MB über eine weitaus längere einschlägige Erfahrung verfügt, hat er im Hearing eine bessere Beurteilung/Benotung als seine Mitbewerberin erhalten. Auch er bestand, wie A seine Dienstprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungs- bzw. Frauenförderungsgebotes nach dem B-GlBG kann daher nicht erkannt werden.“

Der Stellungnahme beigelegt sind die Bewerbungen/Lebensläufe der drei bevorzugten Bewerber. Da MB als einziger nicht in A2 eingestuft war, ist in erster Linie ein Vergleich der Qualifikationen von A und MB anzustellen. MB ist ... in den öffentlichen Dienst als Mitarbeiter in der ...FLD ... eingetreten. 1988 hat er den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe C absolviert und die Dienstprüfung mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden. Ab ... war er Referent für ... und ab ... Referatsleiter für ... mit qualifizierter ESB. In seiner Bewerbung sind weiters die diversen, im Laufe der Zeit wahrgenommenen Aufgaben und die dabei erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen aufgelistet.

Laut Protokoll zum Gespräch/strukturiertem Interview nahmen an diesem 12 Personen teil. Die Interessent/innen wurden auf je einem Bewertungsbogen beurteilt. Es ergab sich folgende Reihung:

MB 1: 1
MB 2: 1,25
MB 3: 1, 75
....
A: 3

Betreffend MB 1 ist festgehalten, dass er auf fast 21 Jahre Berufserfahrung in der ... der ehemaligen FLD ... verweisen könne und zuletzt interimistisch die Leitung dieser Geschäftsabteilung inne gehabt habe. Er verfüge von allen Bewerbern über die längste Berufserfahrung und die umfassendsten Kenntnisse aus dem Bereich IWB.

MB 2 sei seit 18 Jahren in der Liegenschaftsverwaltung und Materialbeschaffung tätig und verfüge somit auch über sehr gute, wie im Anforderungsprofil gefordert, Kenntnisse im Bereich der IWB. Hinzukommen insbesondere Erfahrungen aus dem Bereich der Einrichtungsbeschaffung anlässlich der Übersiedlung der FLD ... und der Finanzämter .... Zusätzlich weise er Erfahrung in der Budgetplanung für den Sachaufwand auf.

MB 3 sei ebenfalls seit 18 Jahren in der Wirtschafts- und Liegenschaftsverwaltung tätig und könne auf Spezialkenntnisse aus dem Vergaberecht verweisen und sei langjährig mit Beschaffungsmaßnahmen befasst.
Abschließend ist in diesem Protokoll vermerkt, dass aufgrund der Beurteilung des Hearings und des beruflichen Werdeganges die Kommission einstimmig den Beschluss gefasst habe, dass die 3 MB für die Tätigkeit im IWB-Team die Geeignetsten seien.

In der Sitzung der B-GBK am ... führt A aus, die Besetzung spreche für sich, alle drei A2/5-Arbeitsplätze seien mit Männern besetzt worden. Insbesondere MB 3 erfülle ihrer Meinung nach nicht die Anforderungen des Arbeitsplatzes, er habe die Dienstprüfung für den Gehobenen Dienst nicht abgelegt. Sie selbst erfülle die Ausschreibungsbedingungen, mit zwei Drittel der Agenden des Arbeitsplatzes sei sie auch schon befasst gewesen. Mit der Besetzung der gegenständlichen Arbeitsplätze habe sich ihre Situation verschlechtert, sie habe von ihrer A2/4-Funktion zurücktreten müssen und sei jetzt im Finanzamt tätig, sozusagen als AZUBI (Auszubildende), und sie habe teilweise nicht einmal einen Schreibtisch. Die Verschlechterung sei eingetreten, weil sie als einzige im „großen Gefüge der ehemaligen FLD überflüssig geworden“ sei.

Auf die Frage der Kommission, wie man die Beschreibung des Anforderungsprofiles, nämlich „AHS oder vergleichbare Schulform oder andere einschlägige Ausbildung mit mehrjähriger Erfahrung; erforderliche Dienstprüfung“ zu lesen habe und was man sich unter dieser anderen einschlägigen Ausbildung mit mehrjähriger Erfahrung vorzustellen habe, antwortet der Vertreter der Dienstbehörde PL, damit sei gemeint, dass der/die Bedienstete in der jeweiligen Bewertungsgruppe durchgängig tätig gewesen sein musste. Der Zweck der Formulierung sei gewesen, dass sich auch C-Bedienstete mit entsprechenden Erfahrungen für die Stelle bewerben konnten.
Auf die Frage, ob gemeint sei, dass AHS–Absolvent/innen die Dienstprüfung für den Gehobenen Dienst vorweisen müssen und z. B. Handelsschul-Absolvent/innen die Dienstprüfung für den Mittleren Dienst, antwortet PL, nein, Voraussetzung sei entweder die Dienstprüfung oder eine einschlägige Berufsausbildung und -ausübung gewesen. Es reiche jedenfalls die c-Prüfung.

Auf die Frage der Kommission, ob tatsächl ich ein c-Bediensteter die in der Interessent/innensuche angeführten umfassen den Kenntnisse des Zivil-, Handels-, Gesellschaftsrechtes sowie des Miet- und Vertragsrechtes, sowie der Bundesverfassung usw. haben müsse, antwortet PL, dieser Teil der Ausschreibung sei sicher sehr „großtrabend“ ausgedrückt.
Auf die Frage der Kommission, inwiefern die Berufslaufbahnen in die Bewertung miteingeflossen seien, antwortet PL, dass bei der Präsentation beim Hearing jeder Bewerber/jede Bewerberin die Möglichkeit gehabt habe, seinen/ihren beruflichen Werdegang darzustellen. Die Fragen beim Hearing seien derart großzügig gewählt worden, dass jeder/jede seine bisherige Tätigkeit präsentieren habe können. Den Ablauf des Hearings müsse man sich so vorstellen, dass er, bevor ein Kandidat/eine Kandidatin mit der Präsentation begonnen habe, den jeweiligen beruflichen Lebenslauf dargestellt habe. Diese Information zu den Lebensläufen sei nach dem Hearing in die Bewertung miteingeflossen. Nach dem 20 bis 30-minütigen Hearing habe jedes Kommissions mitglied seinen Eindruck geschildert, und zwar auch die Gleichbehandlungsbeauftr agte Frau ..., obwohl ihre Beurteilung nicht in die Bewertung miteingeflossen sei. Dass die endgültige Reihung den Hearingergebnissen entspreche sei Zufall und bedeute nicht, dass die Lebensläufe in die Beurteilung nicht miteinbezogen worden seien. MB 3 habe im Vergleich zu A vom Inhalt der Tätigkeit her gewicht igere Aufgaben erfüllt und er sei auch schon länger in der Wirtschaftsabteilung . Obwohl er eine A3-Planstelle innegehabt habe, sei er b-wertig verwendet worden. MB 1 habe die längste Dienstzeit und MB 3 und MB 2 liegen ungefähr glei ch, wobei MB 2 mehr Agenden gehabt habe als MB 3. Demgegenüber sei A die am kürzesten mit den relevanten Agenden betraute Bedienstete.

A führt aus, ihr Hearing habe nicht einm al zehn Minuten gedauert. Sie habe kurz ihren Werdegang präsentiert und die gestellten Fragen haben gelautet: Was halten Sie von Kritik? Wie kritikfähig sind Sie? Es sei keine einzige fachliche Frage dabei gewesen. Auf ihre Frage an DG nach dem Hearing, inwiefern die fachliche Kompetenz bewertet worden sei, habe ihr dieser geantwortet, das gehe aus dem Personalakt hervor. Sie sei fünf Jahre in eine Personalabteilung tätig gewesen und wisse, dass man aus einem Personal akt keine Qualifikationen herauslesen könne. MB 1 habe ihr erzählt, er sei zum Hearing gegangen und habe gesagt: Ihr kennt mich eh, ich brauch euch nichts zu sagen. Sie habe jedenfalls den Eindruck

gehabt, dass man schon im Vorhinein gewusst habe, wem man die Arbeitsplätze zuteilen werde. A führt weiters aus, es sei gesagt worden, dass sie nur c-wertige Arbeiten durchgeführt habe, was aber nicht richtig sei. Als Beispiel für die b-wertige Verwendung führt sie die Durchführung der ersten EU-weiten Ausschreibung in Österreich an. Darauf antwortet PL, zum Zeitpunkt der EU-Ausschreibung sei A noch in Probeverwendung für die Verwendungsgruppe b gewesen. Darauf wiederum repliziert die Antragstellerin, es zeige doch einiges, dass sie, obwohl eben nur zur Probe in b-wertiger Verwendung, die Ausschreibung habe machen müssen, die Kollegen (...) seien nämlich nicht in der Lage gewesen, die Ausschreibung durchzuführen.

Die in der Sitzung anwesende zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte führt aus, im Rahmen der Strukturänderung seien zwei Standorte entstanden, und für diese sei Personal gesucht worden. Ihr persönlicher Eindruck sei, dass man am Standort ... MB 2 gewollt habe. Seitens des Dienstgebers sei behauptet worden, A habe nur A3-wertige Arbeit ausgeführt und nicht die A2/5-wertige, für die sie bezahlt worden ist. Dies könne nicht richtig sein, denn in diesem Fall hätte A als Vertragsbedienstete nur gemäß v3 bezahlt werden dürfen. Dieser Punkt sei aber in die Beurteilung miteingeflossen. Sie sei bei den strukturierten Interviews anwesend gewesen, und sie sei der Ansicht, dass MB 2 und A gleich geeignet seien. Die Bewertung für A mit 3 sei ihr zu gering erschienen, und Herr X (= Mitglied der Kommission) habe ihre Meinung geteilt. Die Bewertung sei nicht geändert worden, weil sich das Ergebnis dadurch nicht geändert hätte. Sie hätte A und auch MB 3 mit 2 bewertet. Ebenso wie A sei nämlich MB 3 beim Interview sehr introvertiert und auch nervös gewesen. Sie werte das nicht eigens, denn bei so einem Hearing sei jede und jeder nervös. Die Gleichwertigkeit der beiden Bediensteten ergebe sich ihrer Meinung nach auch, weil A diese Tätigkeit schon ausgeübt gehabt habe, und es mache keinen Unterschied, ob jemand 18 Jahre gute Arbeit leiste oder „nur“ 5 Jahre. Sie glaube durchaus, dass MB 2 für die Tätigkeit sehr gut geeignet sei, A sei aber genauso gut geeignet. Da alle A2/5-Posten mit Männern besetzt seien, hätte aufgrund des Frauenförderungsgebotes A den Arbeitsplatz bekommen müssen.

PL führt aus, es komme nicht nur auf die Dauer der ausgeübten Tätigkeit an, sondern auch auf den Inhalt. A habe schwerpunktmäßig die BUWOG-Wohnungen

und Dienst- und Naturalwohnungen behandelt, weiters die Ausschreibungen für Reinigungskräfte. Zum Zeitpunkt der Personalentscheidung habe sich schon abgezeichnet, dass einige Bereiche, zum Be ispiel der BUWOG-Bereich, in Zukunft nicht mehr sehr umfang reich sein werden.
A erklärt, dies sei nicht ri chtig, nach der Stellenbesetzung sei auch schon MB 3 zu ihr gekommen und habe sich den Wohnungsbereich erklären lassen.

Auf die Frage der Kommission, wer die Pe rsonalentscheidung letztendlich getroffen habe, antwortet PL, der Vorschlag sei an den Leiter der IWB, DG, gegangen. Letztlich werde die Personalentscheidung auch noch vom Finanzministerium, Abteilung I/20, abgesegnet.

Auf die Frage der Kommission, ob es sich bei den gegenständlichen Planstellen um Leitungsfunktionen gehandelt habe, weil man dem psychologischen Aspekt offensichtlich eine so große Bedeutung beigemessen habe, antwortet PL, es habe sich nicht um eine „psychologische Durchleuchtung“ gehandelt, sondern man habe versucht, aus dem Verhalten und den Äußerungen der Kandidat/innen zu erkennen, wie sie mit einem gewissen Stre ss und mit Kunden umgehen können. Die männliche Bediensteten haben eben besser darstellen können, was sie bisher gemacht haben.

Auf Befragung der Kommission führt die Antragstellerin aus, ihr bisheriger mit A2/4 bewerteter Arbeitsplatz sei aufgewer tet worden (auf A2/5), weil einige wenige Aufgaben hinzugekommen seien. Im Grunde handle es sich um den von ihr vorher inne gehabten, nun „etwas aufgefe tteten“ Arbeitsplatz. Sie habe sich nach der Planstellenentscheidung bereit er klären müssen, als AZUBI einen A2/2-wertigen Arbeitsplatz einzunehmen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgeb otes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmit telbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Personalleitung der Steuer- und Zollkoordination Region ... für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.
Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruf lichen 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, Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachli che Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewer berinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Betreffend die Beurteilung der fachlichen Qualifikation wird seitens der B-GBK festgestellt:
Laut dem Anforderungsprofil für die gegenständlichen Arbeitsplätze war, neben der bezeichneten Schulbildung „oder“ der einschlägigen Ausbildung mit mehrjähriger Erfahrung, die „erforderliche Dien stprüfung“ eine Voraussetzung. Die für einen A2-wertigen Abeitsplatz erforderli che Dienstprüfung ist ohne Zweifel die Dienstprüfung für den Gehobenen Dienst. Diese Anforderung ist durch einen Strichpunkt und nicht durch ein „oder“ von den übrigen Anforderungen getrennt.
Aus diesen Gründen kann die Erklärung von PL, Voraussetzung sei gewesen: entweder die Dienstprüfung oder____ eine einschlägige Berufsausbildung mit - ausübung, wobei die Prüfung für die c-wertige Verwendung ausreiche, nicht nachvollzogen werden. Die Anforderung „erforderliche Dienstprüfung“ erfüllt MB 2 jedenfalls nicht.
Zu den Fachkenntnissen wird festgestellt, dass das vorliegende Anforderungsprofil wohl nicht die tatsächlichen fachlich en Anforderungen an den/die Inhaber/in

eines b-wertigen Arbeitsplatzes widerspiegelt, denn die angeführten Anforderungen, nämlich „umfassende“ juristische Kenntnisse in einer Fülle von Rechtmaterien, entsprechen eher einem gut bewerte ten Arbeitsplatz einer Juristin/eines Juristen (PL bezeichnet die Anforderungen auch als „großtrabend ausgedrückt“). Angesichts der nicht gerade wohlüberlegten formalen und juristischen Anforderungen scheint für die B-GBK der Eindruck der Antragstellerin, die Zuweisung der Arbeitsplätze sei von Vornherein festgestanden, nicht abwegig. Vor allem aber deutet das Fehlen eines Vergleiches der einzelnen Fachkenntnisse der Bewerber/innen darauf hin, dass die Präf erenzen des Dienstgebers schon vor dem Auswahlverfahren eindeutig waren. –Zum Vorbringen von PL betreffend die Aussage der Antragstellerin, ihr sei beim He aring keine einzige Fachfrage gestellt worden, nämlich 1.) die fachlichen Kompetenzen seien dadurch in die Bewertung miteingeflossen, dass er die Kommissionm itglieder vor jedem Hearing über die jeweilige berufliche Laufbahn informiert habe und 2.) dass es jeder Kandidatin/jedem Kandidaten frei gestanden sei, die fachlichen Fähigkeiten darzustellen, stellt die B-GBK fest:

1.) Die Aufzählung der bisherigen Verwendungen anhand der Bewerbung bzw des Personalaktes unmittelbar vor dem Hearing mit der Vorgabe, diese Informationen in die Beurteilung der Präsentationen beim Hearing einzubeziehen, ist keine geeignete Methode zu r Feststellung der Eignung. Es ist der Antragstellerin zuzustimmen, dass aus Personalakten nicht oder nur bedingt auf die Qualität der Aufgabener füllung geschlossen werden kann.
2.) Die Erklärung, die Kandidat/innen hätten beim Hearing ihre Fachkenntnisse präsentieren können, kann nicht akzeptiert werden, da es wohl selbstverständlich ist, dass die relevanten Fragen von den beurteilenden Personen gestellt werden und nicht de n Kandidat/innen zugemutet werden kann, zu erraten, welche Ausführungen erwartet werden oder nützlich für die Beurteilung sein könnten.

Das von PL in der Sitzung der B-GBK vorgebrachte Argument der längeren einschlägigen Tätigkeit der Bewerber vermag die B-GBK nicht zu überzeugen, da es von marginaler Bedeutung ist, ob jemand 5, 10 oder 20 Jahre zur Zufriedenheit des Dienstgebers tätig ist. Auch das Vorb ringen, A habe weniger wichtige Agenden gehabt, sie sei hauptsächlich mi t BUWOG- und sonstigen Wohnungsangelegenheiten beschäftigt gewesen und diese seien rückläufig, ist aufgrund der Tatsache, dass A einen v2/3-wertigen Arbeitsplatz innegehabt hat und auch auf-

grund der Aussagen der Antragstellerin und der Gleichbehandlungsbeauftragten, der ausgeschriebene Arbeitsplatz sei im Wesentlichen mit dem von A bisher innegehabten Arbeitsplatz ident, nicht überzeugend.

Zum Hearing selbst und dem Vorbringen von PL, die Bewerber haben eben besser darstellen können was sie bisher gemacht haben und wie sie es gemacht haben, ist zu bemerken, dass den Bewertungsbögen zwar die Beurteilungen der Kommissionsmitglieder (sofern leserlich) zu entnehmen sind, nicht aber die Inhalte der Darstellungen der Bewerber/in (Beantwortung der Fragen gemäß dem Fragenkatalog), weshalb die Objektivität der Benotungen nicht überprüfbar ist.
Der Umstand, dass die fachlichen Qualifikationen nicht eigens geprüft und bewertet wurden, in Verbindung mit der für einen Arbeitsplatz ohne Leitungsfunktion etwas übertrieben differenzierten Beurteilung der Persönlichkeit der Bewerber/innen nach „Selbständigkeit, Flexibilität, Auftreten und Ausdruck“ erweckt (auch) bei der B-GBK den Eindruck, dass das Auswahlverfahren die Personalauswahl nicht ermöglichen sondern rechtfertigen sollte.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass es nicht dem Grundsatz der Objektivität entspricht, wenn die für die Personalentscheidung zuständige Person auch Vorsitzende/r (oder auch nur einfaches Mitglied) der Begutachtungskommission ist.

Die B-GBK kommt anhand der Unterlagen und des mündlichen Vorbringens zu dem Ergebnis, dass ein (nennenswerter) Unterschied in der fachlichen Eignung der Antragstellerin und der zum Zug gekommenen Bewerber nicht erkennbar ist.
Da die gesetzlich vorgesehene „Frauenquote“ im Bereich der A2/5-wertigen Verwendungen nicht erfüllt ist, hätte das Frauenförderungsgebot angewendet werden müssen.
Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der A2/5-wertigen Arbeitsplätze stellt die B-GBK fest, dass die Auswahlentscheidung der Steuer- und Zollkoordination Region ... eine Verletzung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 4 Z 5 und § 11c B-GlBG darstellt.

Empfehlungen:

1. Für zukünftige Ausschreibungsverfahr en/Interessent/innensuchen wird empfohlen, nicht den/die Entscheidungsträger/in mit dem Vorsitz (der Mitgliedschaft) in der Ausschreibungs- oder Begutachtungskommission zu betrauen.
2. Die Kommisison empfiehlt, A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen.
3. Es wird angeregt, bei Organisationsänderungen weder das B-GlBG noch den ressortinternen Frauenförderungsp lan aus den Augen zu verlieren.

Wien, im Mai 2005