

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK). Der Antragsteller führte Folgendes aus:

Er sei seit ... beim X in der ...kaserne ... beschäftigt und habe sich um die Leitung der Personalabteilung beworben. Zum Zug gekommen sei B. Dieser Umstand stelle eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar, weil seine Qualifikationen nicht entsprechend berücksichtigt worden seien. Ursprünglich sei C Erstgereihter gewesen, aber nachdem sich B an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG) gewandt habe, sei eine neuerliche Beurteilung vorgenommen und B an erster Stelle gereiht worden. Dies stelle eine Bevorzugung der Bewerberin dar, es hätten alle Bewerbungen nochmals geprüft und bewertet werden müssen.

Zur Punktevergabe für die einzelnen Eignungskriterien führte der Antragsteller Folgendes aus:

Eine „zwingend erforderliche Voraussetzung“ seien „Besondere Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht“ (bis zu 100 Punkte) gewesen. In der ersten Beurteilungsmatrix habe B 90 Punkte bekommen, in der zweiten Beurteilungsmatrix 100

Punkte. Er habe nur 90 Punkte erzielt. B und der Bewerber C haben im Rahmen der zweiten Beurteilung die Möglichkeit bekommen, in einem Gespräch (Hearing) ihre Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht darzulegen, er habe diese Möglichkeit nicht gehabt. Seine Beiträge im Dienst- und Besoldungsrecht seien messbar, er habe bis dato ca. 220 „INCIDENTS“ erstellt (...), die wesentlich zur Verbesserung diverserer Applikationen beigetragen haben, B habe bis dato kein INCIDENT erstellt. Die AG für Gleichbehandlungsfragen habe die besonderen Kenntnisse von B im Dienst- und Besoldungsrecht auch damit begründet, dass sie die längst dienende ... im Bereich Dienst- und Besoldungsrecht sei. Die Dauer einer Einteilung auf einem Arbeitsplatz könne aber kein Kriterium für die Besetzung eines anderen Arbeitsplatzes sein. Seine „fachspezifischen IT-Kenntnisse“ seien ebenfalls unterbewertet worden. Er sei IT-Beauftragter der ...-Abteilung und habe gleich viele Punkte bekommen wie B, nämlich 60. Es hätte in diesem Bereich differenziert werden müssen, denn er verfüge über weitaus mehr Applikationen und er sei Administrator für den gesamten ...bereich im ... und

„Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen“ seien bei B mit 50 Punkten (bei der zweiten Beurteilung) bewertet worden, bei ihm mit 30 Punkten. Dies sei damit begründet worden, dass B den Lehrgang „Frauen ins Management“ absolviert habe. Er habe diesen Lehrgang nicht besucht, aber eine Vielzahl an anderen Managementkursen. Darüber hinaus führe er jährlich drei Personalseminare für die Personalführung und -verwaltung mit bis zu 70 Personen durch, wofür ein hohes Maß an Führungs-, Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit erforderlich sei. Er habe zwar keine Führungserfahrung als Abteilungsleiter, sei jedoch in diversen Angelegenheiten federführend tätig (Umsetzung diverser Durchführungsbestimmungen; Prüfberichte der Buchhaltungsagentur usw.). Im Übrigen habe B ebenfalls keine Erfahrungen in der Leitung einer Abteilung und sei Führungserfahrung in der Ausschreibung auch nicht verlangt worden, sondern Führungsfähigkeit. Für Kurse für die Bereiche „Personalmanagement und Personalentwicklung“ habe B bei der ersten Beurteilung 0 Punkte erhalten, mit der Begründung, dass die drei angeführten Kurse (im Themenbereich Gleichstellung von Frauen und Männern) für die Qualifikation zur Leitung der Personalabteilung nicht relevant seien. Bei der zweiten Beurteilung seien dann aber 40 Punkte vergeben worden. Seine Kurse und Seminare seien unberücksichtigt geblieben (0 Punkte), obwohl sie Großteils arbeitsplatzrelevant seien.

Für sein 5-wöchiges Praktikum bei der ... seien ebenfalls keine Punkte vergeben worden, obwohl Tätigkeiten bzw. Praktika außerhalb der Dienststelle ein Kriterium der Ausschreibung gewesen seien und er überwiegend in den Bereichen Controlling und Personalführung eingesetzt gewesen sei.

In der (verbalen) Beurteilung der Qualifikationen sei er als „unverzichtbarer Experte in Angelegenheiten der Besoldung“ bezeichnet worden. Auf Grund seiner Kenntnisse, vor allem im Dienst- und Besoldungsrecht und in IT-Angelegenheiten wäre er als in höchstem Ausmaß geeignet zu beurteilt gewesen. Dadurch dass er die angestrebte Funktion nicht erhalten habe, sei ihm ein beträchtlicher finanzieller Schaden entstanden.

Dem Antrag waren die Bewerbung des Antragstellers und die Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLVS am ... die Bewerbung von B und teilte mit, dass ursprünglich, „in der ersten Beurteilungsmatrix“, C als in höchstem und B und A (unter anderen Bewerbern) als in hohem Ausmaß geeignet beurteilt worden seien. Auf Grund des „Unterstützungsersuchens“ von B habe die AG für Gleichbehandlungsfragen um „Prüfung der Reihung der BewerberInnen“ im Hinblick auf die Bestimmungen des B-GIBG, insbesondere auch des § 11 B-GIBG (Frauenförderungsgebot) ersucht. Es sei daher an das X (...) der Auftrag ergangen, die Beurteilung der Ausschreibungskriterien „Besondere Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht“, „Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit“ und „Kurse für Personalmanagement und Personalentwicklung“ im Falle von C und B genau zu prüfen. Das X sei diesem Auftrag in der Form nachgekommen, dass mit den „beiden aussichtsreichsten Bewerbern“ durch den Kommandanten des X ein Hearing durchgeführt und die Beurteilungsmatrix „eingehend überarbeitet“ worden sei. Das Ergebnis der Prüfung sei gewesen, dass B die beste Bewerberin sei, und sie sei mit Wirksamkeit ... auf die gegenständliche Planstelle eingeteilt worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLVS mit Schreiben vom ... beide Beurteilungsmatrizes sowie das Ersuchen der AG für Gleichbehandlungsfragen um Prüfung der ersten Beurteilung.

Die AG für Gleichbehandlungsfragen verwies in ihrem Ersuchen um Prüfung der Reihung (liegt der B-GBK ebenfalls vor) darauf, dass Bs Referat die ... für die zu verwaltenden Gelder zukomme und diesem Referat zusätzlich Spezialbereiche zu-

geordnet seien. Die AG wies auch darauf hin, dass die Bewerberin die längst dienende ... mit „exakt diesem Aufgabengebiet im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes“ sei. Nicht nachvollziehbar war für die AG, dass B eine geringere Führungs-, Entscheidungs-, und Durchsetzungsfähigkeit attestiert worden sei als C und dass keine Punkte für die von ihr absolvierten Kurse vergeben worden seien. Die AG wies weiters darauf hin, dass „gemäß § 11 B-GIBG die Vertreter/innen des Dienstgebers u.a. verpflichtet seien, auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen hinzuwirken, welche ... im do. Bereich jedenfalls gegeben scheint“.

Das X kam „nach eingehender Prüfung“ zu dem Ergebnis, dass die Beurteilungsmatrix in folgenden Punkten abzuändern sei, wobei festgehalten wurde, dass die Bestimmungen des B-GIBG (insbesondere §§ 9, 11, 11c) bzw. des Frauenförderungsplanes ... für das BMLVS (insbesondere §§ 6, 20) „besonders zu beachten“ gewesen seien: B wurden im Bereich „... Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht“ 100 Punkte zuerkannt (vorher 90 Punkte), für „Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit“ 50 Punkte (vorher 30 Punkte) und für „Kurse im Bereich Personalmanagement und Personalentwicklung“ 40 Punkte (vorher 0 Punkte). Somit erreichte B ein „Gesamtkalkül von 510 Punkten“ (vorher 440 Punkte). „Zufolge der praktischen Relevanz“ wurden nur C und B verglichen und die neue Punktevergabe wurde wie folgt begründet: Betreffend das Kriterium „Besondere Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht“ lautete die Begründung für die Vergabe von 100 Punkten, dass B langjährig als Referentin bzw. Referatsleiterin eingesetzt gewesen sei und sie im „Hearing“ ihre besonderen Kenntnisse im Dienst - und Besoldungsrecht überzeugend dargelegt habe. Betreffend das Kriterium „Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit“ wurde festgehalten, dass nicht die Führungserfahrung, sondern die Führungsfähigkeit zu bewerten gewesen sei. B habe unter mehreren anderen Kursen den Lehrgang „Frauen ins Management“ (.../...) absolviert. Managementkurse würden auf Erreichung entsprechender Führungsfähigkeit abzielen. Der Lehrgang „Frauen ins Management“ und die anderen angeführten Kurse, insbesondere „Wirkungsorientierte Haushaltsführung und Wirkungsfolgenabschätzung“, „werden als die Entwicklung der Führungsfähigkeit von Funktionsträgerinnen besonders in Richtung Zukunftsorientiertheit (Wirkungsorientierung, Gleichstellung und Gleichbehandlung) und somit den Absichten des Gesetzgebers und der Ressortführung entsprechend bewertet“. Im Gespräch mit der Bewerberin seien keinerlei Zweifel hinsichtlich ihrer einschlägigen Fähigkeiten aufgetreten, es

seien ihr daher 50 Punkte zuzuerkennen gewesen. Zum Kriterium „Kurse für Personalmanagement und Personalentwicklung“ wurde ausgeführt, dass die Frage, ob der/die Bewerber/in derartige Kurse absolviert habe zu bewerten gewesen sei. B habe u. a. die Kurse „Individuelle Fähigkeiten professionell nutzen - Laufbahnbilder für Frauen „(Verwaltungsakademie); „Personal genderspezifisch führen und entwickeln“ (Verwaltungsakademie); „Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt bewirken“ (Verwaltungsakademie) absolviert, und zwar bereits vor ihrer Bestellung zur.... Die erworbenen Kenntnisse stünden somit in engem Zusammenhang mit den Kernaufgaben in der Pers X, sie seien „im Lichte der Absichten des Gesetzgebers (B-GIBG, Wirkungsorientierte Führung, Wirkungsziele) definitiv als für den Arbeitsplatz relevant zu beurteilen“, und es seien daher 40 Punkte zu vergeben gewesen. Im Ergebnis lautete die neue verbale Beurteilung für B: „Erfüllt alle fachlichen Voraussetzungen in ausgezeichneter Weise. Sie ist seit 1989 im Personalwesen auf unterschiedlichen Verwaltungs-/Führungsebenen tätig. Sie ist eine unverzichtbare Expertin in Angelegenheiten des Besoldungsrechtes Sie hat sich freiwillig über mehrere Jahre in zahlreichen personalführungsrelevanten Kursen fortgebildet. Damit und durch ihre bewiesenen Führungsqualitäten in bisherigen Verwendungen weist sie ausgezeichnete Führungsfähigkeit, vor allem in Bereichen, die den aktuellen und künftigen Anforderungen an Personalführung entsprechen, auf. B ist daher auf Grund ihrer bisherigen Laufbahn und ihrer gegenwärtigen ausgezeichneten Dienstleistungen als Abteilungsleiterin im **höchsten Maße** für die Einteilung als Ltrin PersX geeignet.“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass es beim X nur diesen einen Arbeitsplatz mit der Bewertung A2/... gebe, weshalb das Frauenförderungsgebot nicht zur Anwendung kommen könne. Die zweite Beurteilung sei erfolgt, damit man die Funktion an B vergeben habe können. Im Vergleich zu ihr seien seine Kenntnisse und Fähigkeiten unterbewertet worden. Bei den „Kenntnissen im Dienst- und Besoldungsrecht“ hätte er jedenfalls ebenso 100 Punkte verdient, im Bereich „Fachspezifischen IT-Kenntnisse“ hätte er mehr Punkte bekommen müssen. Im Detail verweise er auf seine Ausführungen im Antrag. Die Punktevergabe für Kurse im Bereich Personalmanagement- und Personalentwicklungsbereich sei überhaupt „sehr suspekt“, denn er habe trotz des Besuchs eines umfangreichen Seminars an der Verwaltungsakademie keine Punkte bekommen. Unverständlich sei auch, dass seine Erfahrungen aus einem Praktikum bei der

... nicht gewürdigt worden seien. Wenn seine Qualifikationen entsprechend berücksichtigt worden wären, hätte das mehr Punkte ergeben.

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, er könne den Argumenten des Antragstellers nicht viel entgegenhalten, einiges sei durchaus hinterfragenswert. Es gebe im ganzen X tatsächlich nur einen einzigen A2/...-wertigen Arbeitsplatz und somit sei es fraglich, ob man mit dem Frauenförderungsgebot argumentieren könne. Jedenfalls fehle bei beiden Matrizes eine Clusterung aus der ersichtlich sei, wie viele Punkte überhaupt insgesamt zu erreichen gewesen seien. Weiters seien einige Kriterien überhaupt nicht beurteilt worden, beispielweise die Englischkenntnisse und die „Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika außerhalb der Dienststelle“. Für ihn sei auch nicht nachvollziehbar, dass man die zweite Beurteilung nur mehr im Hinblick auf den Vergleich zwischen B und C vorgenommen habe. In der zweiten Matrix seien B Kurse im Ausmaß von sechs Tagen angerechnet worden, wodurch sich ihre Gesamtpunkteanzahl um 40 Punkte erhöht habe. Seiner Meinung nach hätten die Kurse aber „nicht direkt“ etwas mit dem Dienst- und Besoldungsrecht zu tun. A habe Kurse im Ausmaß von mindestens 14 Tagen vorzuweisen, die auf jeden Fall einen direkten Bezug zum gegenständlichen Arbeitsplatz haben, sie seien aber nicht angerechnet worden. Man hätte bei der zweiten Beurteilung auch prüfen müssen, ob eventuell auch bei anderen Bewerbern Qualifikationen nicht entsprechend geprüft worden seien. Es klinge wohl ein bisschen eigenartig, wenn er das als Dienstgebervertreter sage, aber es sei „ein bisschen eine Nachlässigkeit des Dienstgebers“ gewesen, dass man die überarbeitete Beurteilungsmatrix nicht genau kontrolliert habe. Zu bemerken sei aber, dass im BMLVS ungefähr 2000 Nachbesetzungsverfahren jährlich durchgeführt würden und die vorgelegten Matrizes somit nur oberflächlich geprüft werden könnten. Man habe der Anregung der AG für Gleichbehandlungsfragen Rechnung getragen und geprüft, ob bzw. bei welchen Kriterien B ungerecht beurteilt worden sei. Offensichtlich habe man aber ausgeblendet, dass die Beurteilungen der anderen Bewerber auch nachgeprüft werden hätten müssen, denn es seien ja mehrere Kollegen im hohen Ausmaß geeignet gewesen.

Der Senat merkte an, dass nicht erkennbar sei, bei wie vielen Punkten jeweils eine Eignung in hohem bzw. in höchstem Ausmaß vorliege. Trotz höherer Punktezahl von B laut der zweiten Matrix seien sie und C als „im höchsten Ausmaß geeignet“ eingestuft worden. Es sei nicht klar, ob B aufgrund des Frauenförderungsgebotes zum Zug gekommen sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen nur Einspruch hinsichtlich der Bewertung von B erhoben worden sei, da diese um Unterstützung ersucht habe. Wenn eine Bewerberin die AG um Unterstützung ersuche, werde die fertige Matrix angefordert und im Sinne der Gleichbehandlung geprüft. Wenn niemand an die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. an die AG herantrete, bekomme man vom Bewerbungsverfahren „nichts mit“. Aus Sicht der AG sei in jedem Fall das Frauenförderungsgebot anzuwenden, auch wenn es nur einen (1) A2/...-wertigen Arbeitsplatz gebe. Zu den besuchten Kursen sei zu sagen, dass B mehr als die drei angeführten Kurse absolviert habe. Darunter seien einige zum Thema „Frauen“ gewesen, allerdings habe die Bewerberin die Kurse schon vor ihrer Tätigkeit als ... besucht.

Die Senatsvorsitzende hielt fest, dass der gegenständliche Arbeitsplatz im Frauenförderungsplan nicht aufscheine.

Der Dienstgebervertreter gab an, es sei auf Grund der großen Anzahl an Bewerbungsverfahren leider nicht möglich, alle Bewerbungen an die AG zu schicken. Die AG-Vorsitzende werde davon in Kenntnis gesetzt, wer sich beworben habe, anschließend werde „der Bedarfsträger“ aufgefordert, die Matrix zu erstellen. Nur auf Anforderung der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der AG werde die Matrix übermittelt, um eine „Zumüllung“ zu vermeiden.

Die Senatsvorsitzende hält fest, dass beispielsweise das BMI, ein ebenso großes Ressort, der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragten die Besetzungsvorschläge übermittle.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG 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) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Be-

gründung des BMLVS für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Vorneweg ist kritisch anzumerken, dass ein Verfahren zur Besetzung einer Leitungsfunktion - in dem jene Person ermittelt werden soll, die für die Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben am besten geeignet ist (§ 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz) - von vornherein mit dem Mangel an Transparenz und Sachlichkeit behaftet ist, wenn die Höchstpunktzahl und die Anzahl der Punkte für die Eignungskalküle (in höchstem Ausmaß geeignet, in hohem Ausmaß geeignet, nicht geeignet) nicht von vornherein festgelegt sind, sondern die Bandbreite an Punkten für die einzelnen Kalküle erst nach erfolgter Eignungsprüfung festgelegt wird. Die Bandbreite an Punkten für das Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet“ hat vor allem auch im Hinblick auf die Anwendung des Frauenförderungsgebotes von vornherein festzustehen.

Im konkreten Auswahlverfahren ersuchte die AG für Gleichbehandlungsfragen um Überprüfung der Eignungsbeurteilung, da sich B in einzelnen Kriterien unterbewertet sah, und die Dienstbehörde kam diesem Ersuchen auch nach. Soweit ist die Vorgehensweise nachvollziehbar. Nicht nachvollziehbar ist, dass „zufolge der praktischen Relevanz“ nur noch die Beurteilung des erstgereihten Bewerbers geprüft wurde, obwohl die übrigen Bewerber (bis auf einen) ebenso wie B insgesamt 440 Punkte erzielt hatten und man also nicht davon ausgehen konnte, dass die Bewerberin ohne-

hin nicht, also auch nicht bei einer Korrektur der Punkteanzahl eines dieser Bewerber nach oben, „eingeholt“ werden könne.

Zur Begründung für die Korrektur der Beurteilung von B ist Folgendes zu sagen: In der zweiten Beurteilungsmatrix wurden Bs Kenntnisse im Dienst- und Besoldungsrecht mit 100 Punkten bewertet, sie erreichte damit um 10 Punkte mehr als A. Was die Begründung dafür betrifft, nämlich dass B langjährig als Referentin bzw. Referatsleiterin eingesetzt gewesen sei und sie im „Hearing“ ihre besonderen Kenntnisse überzeugend dargelegt habe, ist A zuzustimmen, wenn er moniert, dass er diese Möglichkeit nicht hatte. Überdies wurde bei der Beurteilung dieses Kriteriums überhaupt keine Differenzierung nach der jeweiligen konkreten Verwendung der einzelnen Bewerber vorgenommen, die Begründung für vergebene 90 Punkte lautete bei allen, „auf Grund langjähriger Verwendung als/in und in der Dienstbehörde“.

Absolut nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass B in der zweiten Beurteilungsmatrix für „Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit“ 20 zusätzliche Punkte (50 statt zuvor 30) bekam, weil sie diverse Managementkurse absolvierte (siehe Seite 5 des Gutachtens). Die Begründung, nicht Führungserfahrung, sondern Führungsfähigkeit sei zu bewerten gewesen und die angeführten Kurse seien auf die „Entwicklung“ dieser Fähigkeiten ausgerichtet gewesen, kann nur als Scheinbegründung bezeichnet werden, ebenso wie der Nachsatz, im Gespräch mit der Bewerberin seien keinerlei Zweifel hinsichtlich ihrer einschlägigen Fähigkeiten aufgetreten. Auch wenn Kurse zur „Entwicklung“ von Fähigkeiten besucht werden, bedeutet das nicht automatisch, dass diese Fähigkeiten auch erworben werden, und schon gar nicht können Führungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzungsfähigkeit in einem einzelnen Gespräch „bewiesen“ werden.

Zur Erhöhung der Punkte für das Kriterium „Kurse für Personalmanagement und Personalentwicklung“ von 0 Punkte auf 40 Punkte hält der Senat fest, dass zwar nicht transparent ist, weshalb gerade 40 Punkte für die absolvierten Kurse (Näheres siehe Seite 6 des Gutachtens) vergeben wurden, dass aber Gleichstellungsrecht grundsätzlich zum Bereich des Personalmanagements und der Personalentwicklung gehört und es durchaus nachvollziehbar ist, wenn für den Besuch „genderspezifischer“ Kurse Punkte zuerkannt werden. A besuchte (u.a.) einen 3-tägigen Kurs „Neu-Ausrichtung Personalmanagement“ und den Workshop „Trends und Methoden der Personalentwicklung“. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, weshalb er nicht zumindest für diese Kurse Punkte bekam.

Zum Vorbringen des Antragstellers, dass seine „fachspezifischen IT-Kenntnisse“ im Vergleich zu jenen von B unterbewertet worden seien, denn er verfüge über weitaus mehr Applikationen und er sei Administrator für den gesamten ...bereich im ... und ..., ist festzuhalten, dass für die Punktevergaben in diesem Bereich keinerlei Begründung abgegeben wurde, was angesichts der Bedeutung dieser Kenntnisse absolut nicht nachvollziehbar ist.

Ebenso unverständlich ist - wie auch der Dienstgebervertreter festhielt -, dass A keine Punkte für sein 5-wöchiges Praktikum bei ... bekam, obwohl Tätigkeiten bzw. Praktika außerhalb der Dienststelle ein Kriterium der Ausschreibung waren.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Beurteilung der einzelnen Eignungskriterien und der Umstand, dass die zweite Bewertung nur im Vergleich zwischen der Bewerberin und dem ursprünglich erstgereihten Bewerber erfolgte, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

Zum Vorbringen betreffend das Frauenförderungsgebot ist festzuhalten, dass es im gegenständlichen Verfahren (vor der B-GBK) insofern irrelevant war, als (nach der zweiten Beurteilung) nur B das Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet“ erreichte und eine etwaige Bevorzugung der Bewerberin gegenüber A (in hohem Ausmaß geeignet) in Anwendung des Frauenförderungsgebotes ohnehin nicht zur Debatte stand. Zum Frauenförderungsgebot im Allgemeinen hält der Senat fest, dass dessen Anwendung nicht in Frage kommt, wenn nur eine (1) „hervorgehobene Verwendung (Funktion)“ „in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde“ vorhanden ist. Das Ersuchen der AG für Gleichbehandlungsfragen um Überprüfung der Bewertungen ist dennoch grundsätzlich als positiv zu werten, da der Verdacht bestand, dass die Qualifikationen einer Bewerberin auf Grund ihres Geschlechtes unterbewertet worden waren und also die Prüfung einer etwaigen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG geboten war.

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

Empfehlung:

Dem BMLVS wird empfohlen, künftighin im Vorhinein die Punkteanzahl für die einzelnen Ausschreibungskriterien und für die Eignungskalküle festzulegen.

Wien, Februar 2016