jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2000/10/18 99/12/0256

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.10.2000

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
63/08 Sonstiges allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;

Norm

AVG §37;
BGBG 1993 §15;
BGBG 1993 §19 Abs2;
BGBG 1993 §19 Abs5;
BGBG 1993 §23 Abs7;
BGBG 1993 §23 Abs8;
BGBG 1993 §3 Z5;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldner und die Hofräte Dr. Germ, Dr. Höß, Dr. Riedinger und Dr. Waldstätten als Richter, im Beisein der Schriftführerin MMag. Sellner, über die Beschwerde der W in W, vertreten durch Dr. Rolf Schuhmeister, Rechtsanwalt in Schwechat, Bruck-Hainburger Straße 7, gegen den Bescheid des Bundesministers für Justiz vom 20. Juli 1999, Zl. 9243/4-III 7/99, betreffend Feststellung und Schadenersatz nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Die Beschwerdeführerin steht als Beamtin im Funktionszulagenschema (A 2/4) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle ist ein Oberlandesgericht (kurz: OLG).

Der Vorsteher der Geschäftsstelle des Bezirksgerichtes X (kurz: BG bzw. BG X) im Sprengel dieses Oberlandesgerichtes und am Sitz des Landesgerichtes X (LG X) wurde mit Ablauf des 30. Juni 1997 in den Ruhestand versetzt (diese Funktion des Vorstehers der Geschäftsstelle ist der Verwendungsgruppe A 2, Funktionsgruppe 5 zugeordnet). Schon zuvor waren - insbesondere auf Ebene des BG - verschiedene Überlegungen angestellt worden, mit wem diese Stelle nachzubesetzen sei, die aber zu keinem Ergebnis führten (dabei waren verschiedene Kandidaten, darunter auch die Beschwerdeführerin, aufgetreten).

Mit Erledigung des Präsidenten des OLG vom 30. Juni 1997 wurde diese Funktion wie folgt ausgeschrieben (anonymisiert wiedergegeben):

"Beim Bezirksgericht (X) ist die Funktion des Vorstehers der Geschäftsstelle ab 1. Juli 1997 neu zu besetzen.

Aufgaben des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes:

-

Leitung und Beaufsichtigung des gesamten Dienstes in der Geschäftsstelle des Bezirksgerichtes (X) (§ 31 Geo).

Voraussetzungen für eine Bewerbung für die ausgeschriebene Funktion sind:

-

Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A/2 bzw. B

(Rechtspflegerprüfung oder Prüfung für die Verwendungsgruppe A/2 bzw. B - Verwaltungsdienst)

-

II. Kanzleiprüfung (diese Voraussetzung kann nachgeholt werden)

-

umfassende Kenntnisse des Gerichtsbetriebes

-

sehr gute Kenntnisse des Dienstrechtes

-

Befähigung zur Menschenführung

-

organisatorisches Talent.

Bewerbungsgesuche sind bis spätestens 31. Juli 1997 im Dienstweg beim (...) einzubringen. Verspätet eingebrachte Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden.

Die Bewerber(innen) um die ausgeschriebene Funktion haben in ihrem Bewerbungsgesuch die Gründe anzuführen, die sie für die Ausübung dieser Funktion geeignet erscheinen lassen.

Gemäß §§ 42 und 43 B-GBG werden Frauen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt."

Um diese Funktion bewarben sich fristgerecht sechs Personen, nämlich drei Frauen (darunter die Beschwerdeführerin) und drei Männer (darunter derjenige, der mit dieser Funktion betraut wurde - in der Folge kurz: A).

Die beim OLG gemäß dem Ausschreibungsgesetz (AusG) eingerichtete Begutachtungskommission erstattete am 5. September 1997 ein Gutachten (in der Ausfertigung mit 8. September datiert), in dem es heißt (z.T. sinngemäß wiedergegeben):

1. Die sechs Bewerber seien für die ausgeschriebene Funktion als geeignet anzusehen (§ 10 Z. 1 AusG);
2. Der geeignete Bewerber A sei im höchsten Maße geeignet (§ 10 Z. 2 AusG);
3. Der Bewerber B und die Beschwerdeführerin seien im hohen Maße geeignet (§ 10 Z. 2 AusG);
4. Die drei weiteren Bewerber seien im geringeren Maße geeignet (§ 10 Z. 2 AusG).

In diesem Gutachten heißt es (ua.), beim BG X seien 8,4 Planstellen für Richter, 29,9 Planstellen für Beamte und 13,5 Planstellen für Vertragsbedienstete systemisiert.

Bezüglich der (1964 geb.) Beschwerdeführerin wird ausgeführt, diese habe die Reifeprüfung am 21. Juni 1983 bestanden, die Fertigkeitsprüfung am 28. März 1985, die erste Kanzleiprüfung am 14. Juni 1985 und die Prüfung für die Verwendungsgruppe B (Verwaltungsdienst) am 28. April 1986 mit Auszeichnung aus Verfahrensrecht. Diese Prüfung

habe sich auf die Grundzüge der ADV, der Staatsverrechnung und der wichtigsten Haushaltsvorschriften des Bundes erstreckt.

(...)

Sie habe den Dienst beim BG X am 2. Jänner 1984 als VB I/d angetreten. Am 1. September 1984 sei sie zum OLG versetzt worden. Mit 26. September 1984 sei das ursprünglich befristete Dienstverhältnis unbefristet geworden. Sie sei bis 9. April 1985 Mitglied der Personaleinsatzgruppe bei diesem OLG mit der Aufgabe gewesen, bei Ausfällen von Bediensteten der Verwendungsgruppe bzw. Entlohnungsgruppe C/c kurzfristigen Ersatz und kurzfristige Aushilfe bei stoßartigen Anfallsteigerungen im Sprengel des OLG zu stellen. In den Jahren 1984 und 1985 habe sie demgemäß beim BG X, beim LG Y und bei zwei näher bezeichneten Bezirksgerichten Dienst versehen. Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 1985 sei sie in die Entlohnungsgruppe B mit der "Beschäftigungsart gehobener Dienst" überstellt worden (Vorrückungsstichtag: 23. Juni 1982). Sie sei mit 1. August 1986 auf eine Planstelle des Gehobenen Dienstes in der Dienstklasse III beim OLG ernannt worden, am 12. Jänner 1988 sei das Dienstverhältnis definitiv geworden. Mit 1. Juli 1996 sei sie zur Oberrevidentin ernannt worden (B/IV). Am 15. April 1997 sei festgestellt worden, dass sie im Kalenderjahr "1986" (gemeint wohl: 1996) den von ihr zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten habe (§ 81 Abs. 1 Z. 1 BDG 1979).

Sie weise in ihrem Bewerbungsgesuch darauf hin, dass sie vier Teilprüfungen der Verwaltungsdienstprüfung für die Verwendungsgruppe B mit ausgezeichnetem Erfolg abgelegt habe (Anmerkung: diese sind weder im Gutachten noch in der Bewerbung näher bezeichnet). Sie habe um die Zulassung zum Vorbereitungskurs zur II. Kanzleiprüfung angesucht, wobei jedoch seither kein Kurs abgehalten worden sei. Sie habe umfassende Kenntnisse des Gerichtsbetriebes sowohl während ihrer Zeit als Schriftführerin in Strafsachen beim BG X als auch als Angehörige der Personaleinsatzgruppe im Kanzleidienst in sämtlichen Abteilungen der Bezirks- und Landesgerichte erworben. Seit 10. April 1985 sei sie beim OLG "in der Verwaltung" tätig, hievon seit 1. Juli 1995 in einem Referat für das Beschaffungswesen. Ihre guten Kenntnisse des Dienstrechtes habe sie im Rahmen ihrer Ausbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes erworben und während ihrer langjährigen Dienstzeit erweitern können. Zur Befähigung zur Menschenführung und zum organisatorischen Talent verweise sie auf ihre ausgezeichnete Leistungsfeststellung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (NN) unterstütze ihre Bewerbung. Sie habe nach einem Gespräch mit der Bewerberin den Eindruck gewonnen, dass diese für die ausgeschriebene Funktion besonders geeignet sei, was ihr auch von anderer Seite bestätigt worden sei. Sie kenne die Leistungsfeststellung der Bewerberin, diese decke sich auch mit ihren Eindrücken.

Die Beschwerdeführerin, so heißt es im Gutachten, habe schon auf Grund ihrer hervorragenden Leistungsfeststellung Anspruch auf Eignung für die ausgeschriebene Funktion. Die Begutachtungskommission habe sich auch über ihre Gesamtpersönlichkeit einen sehr positiven Eindruck verschaffen können. Ihr Arbeitseinsatz bei der Personaleinsatzgruppe (teamgeistzeigend), in der Reisegebührenstelle, in der Wirtschafts- und Gebäudeverwaltung sowie im Beschaffungswesen bescheinigten ihre organisatorischen Fähigkeiten. Sie habe erkennbar auch die Fähigkeit zur Menschenführung, wobei sich aber der Umgang mit Menschen als Antragstellende und als gegenüber dem Gericht Außenstehende ergeben habe. Sie erscheine demnach im hohen Maße geeignet, wiewohl ihre praktische Gerichtserfahrung lange zurückliege, sie mit Dienstrechtsangelegenheiten nicht besonders konfrontiert gewesen sei und ihre Verwendung nur im geringeren Maße einschlägig gewesen sei. Dazu komme die fehlende Ausbildung in ADV-Registern, sodass ihre Erfahrungen hinter den für eine Eignung im höchsten Ausmaß erforderlichen doch etwas abfielen.

In diesem Gutachten heißt es hinsichtlich des (ebenfalls 1964 geb.) A, dieser weise als Vorbildung abgesehen von der Hauptschule drei Klassen Handelsschule auf. Die Fertigkeitsprüfung habe er am 13. März 1986, die erste Kanzleiprüfung am 2. Juli 1986 und die Grundbuchsführerprüfung am 14. Juli 1987 (mit Auszeichnung) abgelegt. Er habe am 26. Mai 1988 die Beamtenaufstiegsprüfung bestanden. Die erfolgreiche Eignungsprüfung für die Entlohnungsgruppe b datiere vom 17. Mai 1993. Er habe den Grundlehrgang für die Rechtspflegerprüfung am 5. Mai 1995 mit ausgezeichnetem Erfolg und die Rechtspflegerprüfung für das Arbeitsgebiet Grundbuchs- und Schiffsregistersachen am 27. März 1996 mit sehr gutem Erfolg bestanden. Er habe seinen Militärdienst 1983/1984 abgeleistet.

Er habe seinen Dienst als VB I/d am 13. Juni 1984 beim damaligen KG (jetzt: LG) X angetreten, am 15. Oktober 1984 sei

das befristete Dienstverhältnis zeitlich unbestimmt geworden (Vorrückungsstichtag: 8. Dezember 1982). Mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1987 sei er in die Entlohnungsgruppe c, am 1. September 1993 in die Entlohnungsgruppe b überstellt worden. Er sei in der Zeit vom 17. Jänner bis 18. Feber 1994 beim OLG Z in die automationsgestützte Führung des Grundbuches eingeschult worden. Er sei am 17. März 1994 zum BG X versetzt worden. Er habe in der Zeit vom 21. bis 25. November 1994 und ebenso vom 6. bis 10. Mai 1996 Schulungskurse für Funktionäre der Gewerkschaft und Personalvertretung besucht. Er sei mit Wirksamkeit vom 1. November 1996 zum Revidenten (Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III) ernannt worden. Am 26. November 1996 sei festgestellt worden, dass er die im § 3 RechtspflegerG genannten Voraussetzungen erfülle und die Befähigung zur Besorgung der in den §§ 16 und 21 leg. cit. angeführten Geschäfte der Gerichtsbarkeit in Grundbuchs- und Schiffsregistersachen für das Bundesgebiet erlangt habe. Er sei zur Verwendung als Rechtspfleger in Grundbuchs- und Schiffsregistersachen beim BG X bestimmt worden. Die Definitivstellung gemäß § 11 BDG sei mit 6. Februar 1997 "datiert" (Überleitung in das Funktionszulagenschema am 7. Mai 1997). Aus Anlass der Amtsuntersuchung des damaligen KG Y im Herbst 1988 sei festgestellt worden, dass dieser Bewerber seit 1. Oktober 1987 Leiter der Geschäftsabteilung für Rechtsmittel in Zivilsachen und Stellvertreter des Rechnungsführers sei. Er verfüge über sehr gute fachliche Kenntnisse in seinem Amtsbereich. Er arbeite sehr ambitioniert, genau und zuverlässig und weise einen guten Überblick auf. Die Register- und Geschäftsbehelfe würden sehr ordentlich und sauber geführt. Die festgestellten Mängel, die insgesamt geringfügig seien, seien in erster Linie auf mangelnde Erfahrung und auf die Übernahme bestehender Eintragungspraktiken zurückzuführen. Sein Auftreten sei sicher, freundlich und höflich. Seine Leistungen entsprächen den Anforderungen voll und ganz, sein Verwendungserfolg sei sehr gut.

Er verweise in seinem Bewerbungsgesuch darauf, dass er derzeit als Rechtspfleger in Grundbuchssachen und Stellvertreter des Vorstehers der Geschäftsstelle des BG X tätig sei. In seiner über dreizehnjährigen Tätigkeit bei Gericht habe er sich umfassende Kenntnisse des Gerichtsbetriebes aneignen können. Während seiner Ausbildung zum Grundbuchsrechtspfleger sei er Leiter der Geschäftsabteilung in Justizverwaltungssachen gewesen und dadurch entsprechend fundiert ausgebildet worden.

Der Vorsteher des BG X erwähne in seinem Vorlagebericht, dass A bereits seit längerer Zeit "vom Bezirksgericht X als Nachfolger in der Funktion des Vorstehers der Geschäftsstelle aufgebaut" werde. Er sei daher über Jahre hindurch beim BG X neben seiner Ausbildung zum Rechtspfleger auch in Jv-Sachen verwendet und ausgebildet worden. So habe er mehrere Jahre hindurch die Geschäftsstelle in Justizverwaltungssachen betreut und den Leiter der Geschäftstelle in dessen Abwesenheit insoweit faktisch vertreten, als er umfassend konzeptiv tätig gewesen sei. Auf Grund dieser Umstände sei er auch derzeit - für die Dauer der Vakanz - als erster Stellvertreter des Leiters der Geschäftsstelle eingesetzt und erfülle diese Agenden hervorragend. Der Gerichtsvorsteher verweise darauf, dass A alle Voraussetzungen für einen hervorragenden Leiter der Geschäftsstelle mitbringe, und seine Fähigkeiten für diese Verwendung auch tatsächlich schon seit geraumer Zeit unter Beweis gestellt habe.

A, so heißt es im Gutachten, habe bei seinem Bewerbungsgespräch einen starken persönlichen Eindruck vermittelt. Seine Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten könnten als hervorragend beschrieben angesehen werden. Er habe aus der Reihe der Bewerber um die ausgeschriebene Funktion die reichste praktische und einschlägige Erfahrung bei einem größeren BG am Sitz eines Gerichtshofes. Er habe aber auch solche als Leiter einer Geschäftsabteilung bei einem Gerichtshof und Vertreter des dortigen Rechnungsführers. Er sei sowohl mit der Materie der Justizverwaltung - "eingeschlossen wohl auch des Dienstrechts" - als auch mit den faktischen Gegebenheiten beim BG X selbst bestens vertraut. Seine bisherige Vertretung des Vorstehers der Geschäftsstelle und die vertretungsmäßige Erfüllung dieser Funktion in der Zeit der Vakanz seien hervorragend. Er habe daher auch die erforderlichen organisatorischen Fähigkeiten. Aus der vom Vorsteher des BG erwähnten Akzeptanz dieses Bewerbers durch alle Mitarbeiter müsse auch auf eine gute Fähigkeit zur Menschenführung geschlossen werden. Der Bewerber A könne daher zur Erfüllung der Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion (Leitung und Beaufsichtigung des gesamten Dienstes in der Geschäftsstelle des BG X) als im höchsten Maß geeignet beurteilt werden, zumal er die Fähigkeiten für die ausgeschriebene Funktion schon seit längerem unter Beweis gestellt habe.

Der mit der Bearbeitung der Sache befasste Vizepräsident des OLG brachte seine Absicht, den Bewerber A mit der ausgeschriebenen Funktion zu betrauen, dem Fachausschuss und der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis (Einwände sind den Akten nicht zu entnehmen).

Mit Erledigung vom 25. September 1997 wurde der Bewerber A mit Wirkung vom 1. Oktober 1997 zum Vorsteher der

Geschäftsstelle des BG X bestellt (diese Personalentscheidung wurde vom Vizepräsidenten des OLG für den Präsidenten getroffen). In einem Aktenvermerk vom 3. Oktober 1997 ist festgehalten, dass die Beschwerdeführerin von dieser Personalentscheidung persönlich verständigt worden sei, weshalb eine schriftliche Verständigung habe unterbleiben können.

Hierauf wandte sich die Beschwerdeführerin an die Gleichbehandlungskommission des Bundes und beantragte die Erstellung eines Gutachtens gemäß § 23 Abs. 1 Z. 1 B-GBG, weil sie beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechtes unmittelbar und mittelbar diskriminiert worden sei. Ihr Antrag sei zulässig und rechtzeitig, weil sie erst am 1. Oktober 1997 "offiziell Mitteilung" davon erhalten habe, dass ihr ein männlicher Bewerber vorgezogen worden sei (Anmerkung: Die in den Akten befindliche Ablichtung des Antrages ist undatiert und weist auch keinen Eingangsstempel auf. Im Gutachten der Gleichbehandlungskommission heißt es, dass die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz diesen Antrag mit Schreiben vom 22. Dezember 1997, bei der Gleichbehandlungskommission eingelangt am 29. Dezember 1997, vorgelegt habe). Sie brachte darin unter anderem vor, der seinerzeitige Vorsteher der Geschäftsstelle (V) habe ihr im Februar 1997 mitgeteilt, dass er voraussichtlich mit Ende Juni 1997 in den Ruhestand treten werde. Daraufhin habe sie sich bei zwei näher bezeichneten Personen (S und P) erkundigt, wobei sie den Eindruck gewonnen habe, dass diese ihr Interesse nicht zu goutieren schienen. Ihr sei mitgeteilt worden, dass sie für diese Planstelle "unbedingt eine Rechtspflegerausbildung brauche", weil ja V noch mit 10 % "seiner Tätigkeit" als Rechtspfleger in Grundbuchs- und Schiffsregistersachen tätig sei. Nach ihrer Rücksprache mit V habe sie feststellen können, dass diese Tätigkeit im Grundbuch hauptsächlich "nur mehr auf dem Papier" (im Original unter Anführungszeichen) bestehe, weil die Bautätigkeit beim "neuen Bezirksgericht" seine Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle zu mehr als 100 % in Anspruch nehme. V habe auch mitgeteilt, dass sein Nachfolger oder seine Nachfolgerin die Tätigkeit als Rechtspfleger nicht mehr ausüben könnten, weil auf Grund der Aussiedlung in das neu errichtete Gebäude der Vorsteher des BG auch als Gebäudeverwalter tätig sein müsse, weshalb der Vorsteher der Geschäftsstelle auch in Zukunft in Bau- und Beschaffungsangelegenheiten verstärkt tätig sein müsse. Ihrer Auffassung zufolge sei das Verhalten dieser beiden zuvor genannten Personen (S und P) ein Versuch gewesen, sie durch gezielte Fehlinformation von einer Bewerbung abzuhalten, zumal einer von beiden sogar gesagt habe, sie habe ohnehin keine Chance auf diesen Posten. Dessen ungeachtet habe sie sich am 12. Februar 1997 und 30. April 1997 schriftlich um diese Planstelle beworben. Im Mai 1997 habe ein Hearing beim BG stattgefunden, bei welchem nebst dem Gerichtsvorsteher 4 Personen anwesend gewesen seien. Im Zuge dessen habe der Gerichtsvorsteher "mit dem Zusatz, dass ich diese Frage nicht beantworten müsse" gefragt, ob sie noch einen Kinderwunsch habe. Als sie dieses Hearing nach ca. 45 Minuten verlassen habe, habe sie den Eindruck gewonnen, dass die Kommissionsmitglieder ihre berufliche Qualifikation erkannt hätten. Einige Tage später habe ihr ein näher bezeichneter Personalvertreter, G, geraten, sie solle keine Interventionen tätigen, vor allem nicht bei der Gleichbehandlungsbeauftragten, weil der Vorsteher des BG eine Einmischung durch diese nicht dulden würde. Da sei ihr der Gedanke gekommen, dass der Vorsteher des BG die Stelle nicht mit einer Frau besetzen wolle. Sie habe sich daraufhin an die Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten gewendet. Letztlich sei die fragliche Stelle behördenintern ausgeschrieben worden (wird näher ausgeführt; es folgt sodann eine weitere Darstellung des Standpunktes der Beschwerdeführerin).

Der Präsident des OLG gab dazu eine Stellungnahme ab, welcher er Stellungnahmen des Vizepräsidenten des OLG sowie des S anschloss.

Aus der weiteren Entwicklung ist festzuhalten, dass die Bundes-Gleichbehandlungskommission (in der Folge kurz: Gleichbehandlungskommission) am 22. Juli 1998 und 15. Oktober 1998 Sitzungen abhielt, in welchen verschiedene beigezogene Personen Auskünfte gaben bzw. ihre Standpunkte darlegten. Hierauf beschloss diese Kommission folgendes Gutachten (vom 22. Dezember 1998):

"Die Auswahlentscheidung zur Bestellung des Vorstehers/der Vorsteherin der Geschäftsstelle beim Bezirksgericht (X) weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zu Gunsten von Herrn (A) getroffene Auswahlentscheidung verletzt sowohl das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Ziff. 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz - Bereich des Präsidenten des OLG ... - sind Frauen als Funktionsträgerinnen A2, B/b unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten."

Nach Darstellung des Verfahrensganges und der Sach- sowie der Rechtslage heißt es insbesondere, aus der Darstellung der Berufslaufbahnen der Beschwerdeführerin und des A sei ersichtlich, dass beide - in unterschiedlichen Teilbereichen - über eine langjährige Erfahrung im Gerichtsbetrieb verfügten. Sowohl der Beschwerdeführerin als auch A werde im Gutachten der Begutachtungskommission auf Grund der jeweiligen Fähigkeiten und Leistungen und auch auf Grund des Eindruckes von der Persönlichkeit die Eignung für die ausgeschriebene Funktion bescheinigt. Für die abschließende Beurteilung, die Beschwerdeführerin sei in hohem Maße, A hingegen im höchsten Maße geeignet, mangle es nach Auffassung der Bundes-Gleichbehandlungskommission an einer nachvollziehbaren Begründung.

Auf Grund der unterschiedlichen Arbeitsgebiete, nämlich der Tätigkeit der Beschwerdeführerin in der Reisegebühren- und Beschaffungsabteilung und jener des A als Rechtspfleger und Leiter der Geschäftsabteilung in Justizverwaltungssachen ergebe sich selbstverständlich ein Unterschied hinsichtlich des Umfanges der Kenntnisse in speziellen Bereichen. Der Kommission habe aber nicht dargelegt werden können, inwiefern die Ausbildung und/oder die praktische Erfahrung des A ihn für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Vorstehers der Geschäftsstelle im höheren Maße als die Beschwerdeführerin befähigen würden. Nach Vornahme eines Vergleiches zwischen der Ausbildung und den bisher erfüllten Aufgaben der Beschwerdeführerin einerseits und des A andererseits und in Anbetracht der Tatsache, dass die Vorgesetzten der Beschwerdeführerin ihr einhellig Fleiß und die Fähigkeit, sich rasch einzuarbeiten, bescheinigten, erachte die Gleichbehandlungskommission die Beschwerdeführerin jedenfalls als nicht geringer geeignet als A.

Durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Beschwerdeführerin sei das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG verletzt. Auf Grund des Fehlens einer nachvollziehbaren Begründung für die Auswahlentscheidung zu Gunsten des A sei auch gegen § 3 Z. 5 B-GBG verstoßen worden.

Bei der Überprüfung der Auswahlentscheidung komme den in der Ausschreibung angeführten Erfordernissen, dem Gutachten der Begutachtungskommission, den im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission erstatteten Stellungnahmen sowie den näher bezeichneten Aussagen in den Sitzungen am 22. Juli 1998 und am 15. Oktober 1998 besondere Bedeutung zu.

Die Argumentation für die bessere fachliche Qualifikation bestehe im Kern im Hervorheben seiner Tätigkeit als Stellvertreter des Vorstehers der Geschäftsstelle und in seiner Rechtspflegertätigkeit.

Im Zusammenhang mit dieser stellvertretenden Tätigkeit sei verwunderlich, dass A, der laut Stellungnahme des Gerichtsvorstehers vom 30. Juli 1997 "seit längerer Zeit vom Bezirksgericht (X) als Nachfolger von (V) ... aufgebaut" worden sei, beim ersten Versuch im Mai 1997, einen Nachfolger zu bestellen, nicht erwähnt, sondern eine andere Person vorgeschlagen worden sei. Ebenso verwunderlich sei, dass sich A - obwohl "als Nachfolger aufgebaut" - auf Grund der Ausschreibung der Funktion erst am vorletzten Tag der Frist beworben habe. Die Begründung für die Qualifikation des A sei auch insofern mangelhaft, als über den sachlichen Bereich und die Häufigkeit der "faktischen Stellvertretung" keine Aussage getroffen werde, sondern in der Stellungnahme des Gerichtsvorstehers nur allgemein festgehalten sei, A habe V "in dessen Abwesenheit insoweit faktisch vertreten, als er umfassend konzeptiv tätig" gewesen sei (im Original jeweils unter Anführungszeichen).

In der Sitzung vom 22. Juli 1998 habe der Präsident des OLG erläutert, A habe auch dadurch einen "Vorsprung" gehabt, dass er ausgebildeter Rechtspfleger sei. In diesem Zusammenhang verweise die Bundes-Gleichbehandlungskommission auf den Ausschreibungstext, welcher laute: "... Rechtspflegerprüfung oder Prüfung für die Verwendungsgruppe B" (Zitate im Original) und darauf, dass die Beschwerdeführerin die Grundausbildung für diese Verwendungsgruppe - mit Auszeichnung in den Fächern Dienstrecht und Verfahrensrecht - abgeschlossen habe. Wäre die Ausbildung zum Rechtspfleger eine unbedingte Voraussetzung für die Zuweisung der gegenständlichen Funktion gewesen, hätte der Ausschreibungstext entsprechend formuliert werden müssen.

Als weiterer Grund für die Nichtberücksichtigung der Beschwerdeführerin seien der Gleichbehandlungskommission gegenüber "gewisse Defizite in der Personalführung und Kommunikationsfähigkeit" (Zitat im Original) genannt worden. Diesbezüglich sei von zwei näher bezeichneten Personen in der Sitzung vom 15. Oktober 1998 erklärt worden, die Situation in der Beschaffungsabteilung sei insgesamt schwierig gewesen. Dies sei aber nicht in der Person der Beschwerdeführerin begründet, sondern darauf zurückzuführen gewesen, dass auf Grund von Umstrukturierungsmaßnahmen alle Mitarbeiter "unter Druck gestanden" hätten (Zitat im Original).

Die Gleichbehandlungskommission stelle auf Grund der einhellig positiven Bewertung der Fähigkeit und Leistungen

der Beschwerdeführerin fest, dass diese zweifellos über die für die ausgeschriebene Funktion nötige fachliche Qualifikation verfüge. Der Argumentation, sie wäre auf Grund ihres Verhaltens gegenüber Dritten ungeeignet, könne nicht gefolgt werden. Es sei - angesichts einer Arbeitsplatzsituation, die allgemein als belastend empfunden worden sei, und angesichts der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin gerade wegen ihrer Kompetenz besonders gefordert gewesen sei - nicht nachvollziehbar, dass ihre Eignung auf Grund ihrer Persönlichkeit bestritten werde.

Die Gleichbehandlungskommission gelange daher zu der Auffassung, dass das Werturteil, die Beschwerdeführerin sei "in hohem Maße", A hingegen im "höchsten Maße" geeignet, nicht auf sachlichen Erwägungen beruhe.

Die Kommission sei auf Grund der ihm Hearing im Mai 1997 vom Gerichtsvorsteher gestellten Frage nach einem allfälligen Kinderwunsch der Beschwerdeführerin sowie auf Grund der Aussage des G, dass der Gerichtsvorsteher eine "Einmischung" (im Original unter Anführungszeichen) der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht dulden würde, zur Auffassung gelangt, dass für dieses Werturteil auf das Geschlecht der Beschwerdeführerin bezogene Gründe maßgebend gewesen seien.

Die von der Begutachtungskommission und von den Vertretern des Dienstgebers vorgebrachten Argumente (Anmerkung: im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission) seien nicht geeignet, die Behauptung der Beschwerdeführerin, auf Grund des Geschlechts benachteiligt worden zu sein, zu entkräften.

Die Gleichbehandlungskommission stelle daher fest, dass die zum Nachteil der Beschwerdeführerin getroffene Entscheidung zur Besetzung der ausgeschriebenen Funktion mit A eine Diskriminierung im Sinne des § 3 Z. 5 B-GBG darstelle. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche gemäß § 15 leg. cit. werde hingewiesen.

Es werde angeregt, in einem an die Dienststellen des Ressorts gerichteten Rundschreiben auf den diskriminierenden Charakter und damit auf die Unzulässigkeit von Fragen nach dem allfälligen Kinderwunsch von Bewerberinnen in einem Auswahlverfahren gemäß § 4 B-GBG hinzuweisen.

Auf Grund der zweifellos festgestellten fachlichen Qualifikationen der Beschwerdeführerin empfehle die Kommission, die berufliche Weiterbildung der Beschwerdeführerin zu fördern.

Mit dem verfahrensgegenständlichen, im Dienstweg eingebrachten Antrag vom 28. Februar 1999 (Einlaufstampiglie des OLG vom 3. März 1999) führte die Beschwerdeführerin nach kurz gefasster Darstellung des Verfahrensganges unter Bezugnahme auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 22. Dezember 1998 (ohne diesbezüglich ein weiteres Vorbringen zu erstatten), aus, die getroffene Auswahlentscheidung sei somit (gemeint: vor dem Hintergrund des genannten Gutachtens) unsachlich, weshalb eine Diskriminierung nach § 2 Abs. 6 B-GBG vorliege. Da sie durch diese vom Bund zu vertretende Entscheidung auf Grund ihres Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei (Hinweis auf § 3 Z. 5 B-GBG), sei der Bund gemäß § 15 Abs. 1 leg. cit. zum Ersatz des ihr entstandenen Schadens verpflichtet. Die Beschränkung des Ersatzanspruches der Höhe nach gemäß § 15 Abs. 2 B-GBG sei wegen Verstoßes gegen europarechtliche Bestimmungen unwirksam (wird näher ausgeführt).

Sie begehre daher,

1. der Bund wolle ihr, beginnend mit 1. Oktober 1997 bis zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus, die Differenz zwischen dem Gehalt, welches ihr als Vorsteherin der Geschäftsstelle des BG X zugekommen wäre (derzeit A 2/5) und dem von ihr tatsächlich bezogenen niedrigeren Gehalt (derzeit A 2/4) bezahlen, sowie

2. festzustellen, dass der Bund für alle ihr aus ihrer Diskriminierung anlässlich der mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 1997 erfolgten Bestellung des Vorstehers der Geschäftsstelle des BG X entstandenen oder noch entstehenden Schäden hafte.

Die belangte Behörde beschaffte die Protokolle der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission vom 22. Juli 1998 und vom 15. Oktober 1998 und gewährte sodann der Beschwerdeführerin Parteiengehör durch Akteneinsicht (in einen Konvolut, bestehend aus der Ausschreibung vom 30. Juni 1997, dem Gutachten der Begutachtungskommission vom 8. September 1997, den zuvor genannten drei Stellungnahmen zum Antrag der Beschwerdeführerin an die Gleichbehandlungskommission, sowie dem Gutachten und den beiden Sitzungsprotokollen der Gleichbehandlungskommission). Die Beschwerdeführerin erstattete hiezu keine Stellungnahme.

Mit dem angefochtenen Bescheid hat die belangte Behörde beide Begehren der Beschwerdeführerin abgewiesen.

Nach zusammengefasster Darstellung des Verfahrensganges und nach Darstellung der Rechtslage führte die belangte Behörde begründend aus, gemäß § 19 Abs. 2 B-GBG seien Ansprüche nach § 15 leg. cit. binnen sechs Monaten mit Antrag bei der zuständigen Dienstbehörde (das sei hier die belangte Behörde) geltend zu machen. Die Frist beginne mit Ablauf des Tages, von dem der Anspruchswerber Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt habe. Der Beginn oder Fortlauf dieser Präklusivfrist für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen werde durch die Einbringung eines Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission gehemmt (§ 19 Abs. 5 leg. cit.). Diese Hemmung sei aber nicht unbegrenzt. Gemäß § 23 Abs. 6 leg. cit. habe diese Kommission ihr Gutachten binnen sechs Monaten ab Einlangen des Antrages zu erstatten. Werde das Gutachten nicht innerhalb dieser Sechsmonatsfrist erstattet, laufe die gehemmt gewesene Frist weiter (Hinweis auf Fellner, BDG, Anmerkung 6 (richtig - jedenfalls in der 32. Erg. - Lfg. - Anm. 7) zu § 19 B-GBG).

Davon ausgehend, dass vorliegendenfalls die Beschwerdeführerin am 1. Oktober 1997 Kenntnis von der angeblichen Diskriminierung erlangt habe, hätte die Frist gemäß § 19 Abs. 2 B-GBG mit Ablauf des 1. April 1998 geendet. Da aber durch die Einbringung des Antrages an die Gleichbehandlungskommission am 29. Dezember 1997 die Hemmung der Präklusivfrist bis zum 28. Juni 1998 bewirkt worden sei, hätte der Ersatzanspruch längstens bis zum 1. Oktober 1998 bei der Dienstbehörde geltend gemacht werden müssen. Der erst am 3. März 1999 im Dienstweg eingebrachte Antrag sei verspätet und der Anspruch daher präkludiert.

Aber auch inhaltlich lägen die Voraussetzungen für die Gewährung von Schadenersatz nicht vor.

Gemäß § 15 Abs. 1 B-GBG sei der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn ein Beamter oder eine Beamtin wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 leg. cit. nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden sei. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liege nach letzterer Bestimmung dann vor, wenn jemand beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), auf Grund des Geschlechtes mittelbar oder unmittelbar diskriminiert worden sei. Diskriminierung sei nach § 2 Z. 6 leg. cit. jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen werde. Als Funktion sei nach dem Frauenförderungsplan für das Justizressort im Bereich der nichtrichterlichen Bediensteten der Verwendungsgruppe A 2 unter anderem jene einer Vorsteherin/eines Vorstehers der Geschäftsstelle anzusehen.

Die Beschwerdeführerin vermeine, dass ihr Schadenersatz zustehe, wenn eine Diskriminierung auf Grund des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission bereits feststehe. Diesem Standpunkt könne jedoch nicht gefolgt werden.

Wie auch der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 24. Juni 1998, Zl.96/12/0189, ausgesprochen habe, bestehe der Ersatzanspruch nach § 15 B-GBG unabhängig von einem solchen Gutachten. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin komme dem Gutachten somit keine Bindungswirkung zu. Tatbestandsvoraussetzung sei eine vom Bund zu vertretende Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 leg. cit., dessen Voraussetzungen jedoch von der entscheidenden Behörde in einem durchzuführenden Verwaltungsverfahren zu klären seien. Dem genannten Gutachten komme dabei lediglich die Bedeutung eines Beweismittels zu. Ausgehend davon sei daher in einem umfassenden Ermittlungsverfahren festzustellen, ob der Ernennungsvorgang diskriminierend gewesen, die Ernennung also ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen worden sei. Nur diesfalls stehe ein Ersatzanspruch zu.

Wie bereits eingangs dargelegt (Anmerkung: es ist dies ein Hinweis auf die Darstellung des Verfahrensganges), sei die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion nach einer Ausschreibung gemäß dem Ausschreibungsgesetz 1989 erfolgt. Die im Sinne des Ausschreibungsgesetzes tätig gewordene Begutachtungskommission habe erwogen, dass dem A ein Eignungsvorsprung zukomme, er also im höchsten Maße geeignet sei, wo hingegen die Beschwerdeführerin (ebenso wie ein weiterer Bewerber) in hohem Maße geeignet sei. Das Gutachten, das von der Begutachtungskommission auf Grund der ihr vorliegenden Personalakten sowie nach persönlichen Gesprächen mit den Bewerbern erstattet worden sei, sei ausführlich und nachvollziehbar begründet. So werde darauf hingewiesen, dass A die umfassendere praktische und einschlägige Erfahrung bei einem größeren Bezirksgericht am Sitz eines Gerichtshofes aufweise und er sowohl mit der Materie der Justizverwaltung - eingeschlossen auch das Dienstrecht - als auch mit den faktischen Gegebenheiten beim BG X bestens vertraut sei, weil er bereits als Vertreter des Vorstehers der Geschäftsstelle tätig gewesen sei. Er verfüge darüber hinaus über organisatorische Fähigkeiten, sei bei den Mitarbeitern des BG X akzeptiert und insgesamt gesehen im höchsten Maße geeignet.

Dem gegenüber werde der Beschwerdeführerin in der Gesamtschau ihrer Eignungsvoraussetzungen zwar ein durchaus positiver Eindruck attestiert und hervorgehoben, dass sie bei ihrer Tätigkeit sowohl in der Personaleinsatzgruppe als auch in den Justizverwaltungsreferaten des OLG organisatorische Fähigkeiten gezeigt habe. Berücksichtigt sei auch worden, dass ihre praktische Gerichtserfahrung lange zurückliege, sie kaum mit Dienstrechtsangelegenheiten befasst gewesen sei und ihre Verwendung daher insgesamt nur in geringerem Maße als jene des Mitbewerbers A einschlägig gewesen sei. Dazu komme ihre fehlende Ausbildung in der ADV-Registerprüfung, sodass ihre Eignung gegenüber dem im höchsten Maße geeigneten Bewerber A abfalle und sie "nur" (Hervorhebung im Original) als im hohem Maße geeignet zu beurteilen gewesen sei.

Diese von der Begutachtungskommission als ausschlaggebend bewerteten Eignungsunterschiede zwischen der Beschwerdeführerin und dem letztlich zum Zug gekommen Bewerber A seien maßgeblich dafür gewesen, dass die Beschwerdeführerin nicht mit der ausgeschriebenen Funktion betraut worden sei. Kriterien, die mit ihrem Geschlecht direkt oder indirekt im Zusammenhang stünden, seien weder in dem von der Begutachtungskommission vorgenommenen Wertungsvergleich noch in der Auswahlentscheidung des Präsidenten des OLG erkennbar.

Zur Verdeutlichung des Eignungsunterschiedes zwischen der Beschwerdeführerin und dem mit der Funktion betrauten A sei auch auf Folgendes hinzuweisen:

Die Ausschreibung habe eine Arbeitsplatzbeschreibung (in Form einer Verweisung auf die Bestimmung des § 31 Geo) sowie in 4 Punkten beschriebene Bewertungsvoraussetzungen enthalten. Beide hier noch zu berücksichtigenden Bewerber hätten den ersten Anforderungspunkt erfüllt, nicht jedoch den zweiten. Hinsichtlich der Befähigung zur Menschenführung und des organisatorischen Talentes hätten sich im Bewerbungsverfahren keine signifikanten Eignungsunterschiede ergeben. Wohl aber bestünden solche, soweit es um die Bewerbungsvoraussetzung "umfassende Kenntnisse des Gerichtsbetriebes, sehr gute Kenntnisse des Dienstrechtes" gehe.

Wie bereits festgehalten, sei die Beschwerdeführerin zwar auch in der Geschäftsstelle von Gerichten tätig gewesen, und zwar vom 2. Jänner 1984 bis 31. August 1984 am BG X sowie vom 1. September 1984 bis 9. April 1985 im Rahmen ihrer Verwendung in der Personaleinsatzgruppe. Diese Erfahrungen lägen (aber) mehr als ein Jahrzehnt zurück und umfassten nicht die zwischenzeitigen tief greifenden Veränderungen des Gerichtsbetriebes, die nicht nur in einem massiven IT-Einsatz für die Registerführung bestehe, sondern auch in zahlreichen Änderungen des formellen und materiellen Justizrechtes und Justizverwaltungsrechtes mit Auswirkungen auch für die Geschäftsstelle. Die Beschwerdeführerin habe auch nicht die Fachdienstprüfung abgelegt.

A dagegen sei seit 1984 durchgehend im Gerichtsbetrieb tätig und zwar seit 1994 beim BG X. Durch die Teilnahme an den Grundausbildungen für den Kanzlei- und Fachdienst sowie für die Rechtspflegerausbildung und seine langjährige Berufspraxis könne er in deutlich höherem Maß als die Beschwerdeführerin umfassende Kenntnisse des Gerichtsbetriebes vorweisen, wozu noch komme, dass er auf Grund seiner mehrjährigen Tätigkeit beim BG X auch mit den spezifischen Eigenheiten dieses Gerichtes und des dort tätigen Personals bestens vertraut sei.

Es könne zwar nicht ausgeschlossen werden, dass sich auch die Beschwerdeführerin über kurz oder lang jene Kenntnisse und Erfahrungen hätte verschaffen können, auf die sich A zum Zeitpunkt seiner Bestellung zum Vorsteher der Geschäftsstelle des BG X bereits habe stützen können. Maßgeblich seien jedoch die Eignungsvoraussetzungen zum Bestellungszeitpunkt, die eben bei A uneingeschränkt und unter allen Bewerbern im höchsten Maße gegeben gewesen seien.

Schließlich könne nicht unberücksichtigt bleiben, dass auch die Absolvierung der Rechtspflegerausbildung im konkreten Fall dem Bewerber A einen Eignungsvorsprung verschaffe. Wenngleich nach den in der Ausschreibung genannten Bewerbungsvoraussetzungen die Ablegung der Verwaltungsdienstprüfung für die Verwendungsgruppe A2/B gleichwertig neben die Rechtspflegerprüfung gestellt worden sei, könne es keinem Zweifel unterliegen, dass ein Vorsteher der Geschäftsstelle mit abgeschlossener Rechtspflegerausbildung in jenem Bereich des Gerichtsbetriebes, der den Tätigkeitsbereich von Rechtspflegern und die Dienstaufsicht über diese betreffe, über umfassendere Kenntnisse verfüge als andere leitende Justizbeamte, die diese Ausbildung nicht absolviert hätten. Darüber hinaus erhöhe eine Rechtspflegerausbildung auch die Einsetzbarkeit des Beamten, der beispielsweise bei unvorhersehbaren und plötzlich auftretenden Personalengpässen im Rechtspflegerbereich kurzfristig als Vertreter zur Verfügung stehen könnte. A werde auch nach wie vor neben seiner Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle mit 30 % seiner Arbeitskraft als Rechtspfleger in Grundbuchssachen eingesetzt.

Bei Abwägung aller Eignungsvorausetzungen gelange auch die belangte Behörde zusammenfassend zur Auffassung, dass A auf Grund seiner gediegenen Ausbildung und Erfahrung in allen Bereichen der Geschäftsstelle eines Bezirksgerichtes mit allgemeinen Zuständigkeiten und auf Grund seiner ebenso präsenten und aktuellen wie umfassenden Kenntnisse der örtlichen, gesellschaftlichen und organisatorischen Verhältnisse innerhalb des Sprengels des BG X im Vergleich mit allen Mitbewerbern über einen deutlichen Qualifikationsvorsprung verfüge. Für den geltend gemachten Ersatzanspruch fehle es daher auch an der Voraussetzung einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Abschließend sei noch darauf hinzuweisen, dass für den ebenfalls geltend gemachten Feststellungsanspruch - neben einer Sachgrundlage - auch eine gesetzliche Grundlage fehle. Ein rechtliches Interesse an einer Feststellung, welches die Erlassung eines Feststellungsbescheides zulässig machen könnte, sei von der Beschwerdeführerin nicht behauptet worden und sei auch nicht ersichtlich (Hinweis auf hg. Judikatur).

Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und in einer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Nach § 3 Z. 5 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, darf niemand beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden.

Diskriminierung ist nach § 2 Abs. 6 B-GBG jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Nach § 23 Abs. 1 Z. 1 B-GBG hat die gemäß § 21 B-GBG einzurichtende Gleichbehandlungskommission auf Antrag (nach § 23 Abs. 6 leg. cit. binnen sechs Monaten ab Einlangen des Antrages bei der Kommission) ein Gutachten darüber zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 B-GBG vorliegt. Ist die Kommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie gemäß § 23 Abs. 7 B-GBG 1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und 2. sie oder ihn aufzufordern, a) die Diskriminierung zu beenden und b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Kommt die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nach, ist gemäß § 23 Abs. 8 B-GBG dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 53 B-GBG aufzunehmen.

Auf das Verfahren vor der Kommission sind gemäß § 25 Abs. 1 B-GBG die §§ 6 Abs. 1, 7, 13, 14-16 sowie 18-22, 32, 33, 45 und 46 AVG, BGBl. Nr. 51/1991, anzuwenden. Die §§ 45 und 46 AVG sind gemäß § 25 Abs. 2 B-GBG jedoch mit der Maßgabe anzuwenden, dass eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den §§ 3 bis 6 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat in diesem Fall darzulegen, dass 1. nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder 2. das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Personalmaßnahme war oder ist.

Gemäß § 15 Abs. 1 B-GBG (in der im Beschwerdefall maßgebenden Fassung vor der NovelleBGBl. I Nr. 132/1999) ist der Bund zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer vom Bund zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden ist. § 15 Abs. 2 B-GBG begrenzt den Ersatzanspruch der Höhe nach mit der Bezugsdifferenz für fünf Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

§ 18 B-GBG trifft nähere Bestimmungen für den Fall von sexuellen Belästigungen.

Nach § 19 Abs. 2 B-GBG sind Ansprüche von Beamtinnen und Beamten nach § 15 und nach § 18 leg. cit. gegenüber dem Bund binnen sechs Monaten mit Antrag bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Ansprüche von Beamtinnen und Beamten gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger nach § 18 leg. cit. sind

binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 15 leg. cit. beginnt mit Ablauf des Tages, an welchem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

Nach § 19 Abs. 4 B-GBG sind das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen auf die Zuständigkeit der Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

Nach Abs. 5 dieser Bestimmung bewirkt die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission die Hemmung (u.a.) der Frist nach Abs. 2 leg. cit. Nach § 43 B-GBG (überschrieben mit "Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg") sind Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange bevorzugt zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktionen mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 (Anm.: das sind solche, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt) sind dabei nicht zu berücksichtigen.

A) Zur Rechtzeitigkeit des Antrages vom 28. Februar 1999:

Die Beschwerdeführerin bringt mit näheren Ausführungen vor, ihr Antrag an die belangte Behörde sei rechtzeitig.

Diese Auffassung trifft zu: Gemäß § 19 Abs. 5 B-GBG bewirkt die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission die Hemmung der (ebenfalls sechsmonatigen) Frist nach § 19 Abs. 2 leg. cit. zur Geltendmachung von Schadenersatz. Eine Einschränkung dahin, dass diese Hemmung nur bis zur Höchstdauer von sechs Monaten gelten sollte, ist in dieser Bestimmung nicht angeordnet. Zwar ist richtig, dass der Gesetzgeber im § 23 Abs. 6 B-GBG der Gleichbehandlungskommission eine sechsmonatige Frist zur Erstattung ihres Gutachtens eingeräumt hat, dem Verwaltungsgerichtshof ist aber nach dem Gesagten nicht ersichtlich, dass eine Überschreitung dieser Frist durch die Gleichbehandlungskommission den von der belangten Behörde angenommenen Nachteil für den Antragsteller herbeiführen sollte, zumal § 19 Abs. 5 leg. cit. als Schutzvorschrift (jedenfalls) zu Gunsten des Beamten ausgeformt ist.

Davon ausgehend, ist der Antrag als rechtzeitig anzusehen, sodass dahingestellt bleiben kann, welche prozessualen oder materiell-rechtlichen Auswirkungen mit der Versäumung der Frist verbunden wären.

B) Zum Schadenersatzbegehren:

Diesbezüglich bringt die Beschwerdeführerin vor, das "präzise gehaltene und genau ausgearbeitete Gutachten" der Gleichbehandlungskommission habe sehr klar zum Ausdruck gebracht, dass die verfahrensgegenständliche Auswahlentscheidung schwere Begründungsmängel aufweise und nicht nachvollziehbar sei. Weiters werde in diesem Gutachten ausgesprochen, dass im Bereich des Bundesministeriums für Justiz, im Bereich dieses OLG, Frauen "als Funktionsträgerinnen A 2, B/b" unterrepräsentiert seien. Die "weitere rechtliche Konsequenz ist an sich fast automatisch": Durch das Gutachten stehe fest, dass sie auf Grund einer vom Bund zu vertretenen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z. 5 B-GBG nicht mit einer entsprechenden Funktion betraut worden sei, "sodass eben vom Bund Schadenersatz zu leisten" sei. Es handle sich hier "ausdrücklich um eine Istbestimmung, welche im Gesetz formuliert und daher einer Auslegungsdiskussion nicht zugänglich" sei. Sehr wohl "diskussionswürdig" sei jedoch die Frage der Höhe des Schadenersatzes, diesbezüglich verweise sie auf ihr Vorbringen im zugrundeliegenden Verwaltungsverfahren, dass die im Gesetz vorgesehene Begrenzung des Schadenersatzanspruches "eindeutig europarechtswidrig" sei.

Die Rechtsansicht der belangten Behörde, dass dem eingeholten Gutachten der Gleichbehandlungskommission keine Bindungswirkung zukommen, sondern dieses seiner Rechtsnatur nach als taugliches Beweismittel anzusehen sei, könne grundsätzlich zugestimmt werden, nicht jedoch dem daraus gezogenen Schluss. Dieses Gutachten sei sicher als ein taugliches Beweismittel anzusehen und hätte bei dem von der belangten Behörde angeführten "umfassenden Ermittlungsverfahren" (im Original unter Anführungszeichen) entsprechend beachtet werden müssen. Hätte sich daher

die belangte Behörde der Mühe unterzogen, dieses Gutachten als entsprechend taugliches Beweismittel anzusehen und daraus den richtigen rechtlichen Schluss abgeleitet, nämlich dass eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 43 B-GBG, sowie auch des Gleichbehandlungsgebotes n

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at