

Gbk 2024/12/19 B-GBK I/331/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.12.2024

Norm

§4 Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von Amtsdirektorin (ADir.in) A (A=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von Amtsdirektorin (ADir.in) A (A=Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von ADir.in A, eingebracht von der X Rechtsanwälte OG, langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antrag von ADir.in A, eingebracht von der römisch zehn Rechtsanwälte OG, langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte zunächst zu ihrem Werdegang aus, dass sie seit 1988 in der Zollverwaltung im gehobenen Dienst beschäftigt sei, zum Teil in leitenden Funktionen. So sei sie von 1993 bis 1995 Vertreterin des Vorstands beim Zollamt ... und ab dem EU-Beitritt Österreichs und der Schließung des Zollamts ... im Jahr 1995 bis ... 1996 Stellvertreterin des Leiters der Abteilung für Verbrauchsteuern gewesen. Bei dessen Austritt sei ihr seine Funktion angeboten worden, die sie aus privaten Gründen abgelehnt habe. Mit dem EU-Beitritt seien die Verbrauchsteuerangelegenheiten von den Finanzämtern auf die Zollämter übertragen worden. Sie sei für sämtliche Mineralölsteuerangelegenheiten zuständig gewesen. Von ... 1996 bis ... 2005 sei sie in der Abteilung für Strafsachen tätig gewesen. Nebenberuflich habe sie im Jahr 2006 die Ausbildung zur diplomierten Sozialarbeiterin abgeschlossen. Von 2006 bis 2012 habe sie Elternkarenz in Anspruch genommen. Ab 2012 sei sie im „Kundenteam ...“ mit Abfertigungstätigkeiten, Bewilligungen, Bescheiderstellungen, „AEO-Zertifizierungen“ sowie mit komplexen Rechtsmittelsachen (bis zur Berufungsvorentscheidung) beschäftigt gewesen. Ab 2017 sei sie Auditorin in Kundenteams (Arbeitsplatzbewertung A2/4) gewesen, und ab ... 2021, anlässlich einer Reorganisation des Zollamts ..., Auditorin im Team RV/MK (Reiseverkehr Mobile Kontrolle) (Bewertung A2/4). Seit ... 2022 sei sie Auditorin im Kundenteam ... Verbrauchsteuer (Bewertung A2/4). Der damalige Teamleiter B habe sie nach Aufnahme in das Team im ... 2022 aufgefordert, sich um die Teamleitung zu bewerben. Mangels eines Kundenbetreuers (Bewertung A2/4) im Team, welcher den Teamleiter vertreten hätte können, habe sie in Abwesenheit des Teamleiters auch dessen Tätigkeiten übernommen, insbesondere ab ... 2023, weil der Teamleiter nur mehr wenige Tage im Dienst gewesen sei. Die Zusammenarbeit im Team habe sich in dieser Zeit deutlich verbessert, die Teammitglieder hätten sie sogar zur Bewerbung um die Funktion ermuntert.

Ihr erfolgreicher Mitbewerber - C - könne keine der angeführten Qualifikationen vorweisen, er sei erst seit dem Jahr 2011 im Zolldienst, wobei die Ausbildungszeit zumindest drei Jahre in Anspruch genommen habe. Seine Berufsreife habe C erst im Jahr 2018 nachgeholt, danach habe er Tätigkeiten mit nicht vergleichbaren Bewertungen ausgeführt. In den gehobenen Dienst sei er erst Anfang des Jahres 2023 überstellt worden. Bei der Reorganisation im Jahr 2021 sei er in das neu eingerichtete Team Verbrauchsteuer aufgenommen worden, allerdings nur mit einem A3-wertigen Arbeitsplatz.

Im Gegensatz zu C habe sie das (nachstehende) Anforderungsprofil der Ausschreibung zur Gänze erfüllt:

?

Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Team und Personalentwicklung im Team (Managementaufgabe)

?

Vereinbarung von Zielen mit der Dienststellenleitung sowie mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Teams, Koordination der Aufgabenverteilung (Planung und Organisation)

?

Leistungs- und Ressourcensteuerung, effiziente Gestaltung der Geschäftsprozesse, Qualitätssicherungsmaßnahmen und Kontrollen (Steuerung und Kontrolle)

?

Kommunikation nach außen

Die fachlichen Aufgaben seien (im Wesentlichen):

Zuweisung von Geschäftsfällen neuer Kund:innen; Auswertung von Presse- bzw. Internetinformationen über wirtschaftliche Entwicklung bzw. Änderungen in der Rechtsform der Unternehmen oder im Geschäftsfeld der Kund:innen; Auswertung der von der Kundenbetreuerin:vom Kundenbetreuer und von der Auditorin:vom Auditor erarbeiteten Kontrollprogramme und Erstellung von Kontroll- und Maßnahmenplänen; Sammlung und Analyse von Informationen über die Kund:innen des Teams usw.

Zusatzaufgaben: Vortrags- und Schulungstätigkeiten; Mitwirkung bei bzw. Leitung von organisationsinternen Projekten.

Die verpflichtenden Erfordernisse waren/sind:

(Berufs)Reifeprüfung; Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) A2 (Zolldienst); mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in der Zollverwaltung; Bereitschaft zum Lenken eines Dienstkraftwagens; Fallweise Leistung von Schicht-, Wechsel- und Bereitschaftsdiensten.

Weiters wurde verlangt:

Erfolgreiche Absolvierung des Förder- und Entwicklungsprogrammes für potenzielle Teamleiterinnen und Teamleiter (FEP); Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft von Vorteil.

An Fach- und Managementwissen war gefordert:

Kenntnisse des Personalrechts, des einschlägigen EU-Zollrechts sowie der übrigen von den Zollbehörden anzuwendenden nationalen Gesetze und Verordnungen sowie der Weisungen; Kenntnisse auf den Gebieten des Finanzstrafrechts, des zivilen Unternehmens- und Gesellschaftsrechts sowie der Buchführung und des betrieblichen Rechnungswesens; Kenntnisse auf dem Gebiet der Erstellung von Risikoanalysen; Managementwissen; ITKenntnisse; Fremdsprachenkenntnisse (Englisch).

Weiters verlangt waren:

Strategie- und Zielorientierung; Wirtschaftliches Denken und Handeln; Handlungs- und Ergebnisorientierung; Arbeitsorganisation/Projektmanagement usw. (Lösungs- und Umsetzungsorientierung)

Die persönlichen Anforderungen waren:

Kommunikationsfähigkeit, Kunden- und Serviceorientierung; Bereitschaft zur Weiterbildung sowie zur Potenzialförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Innovationsfähigkeit; Teamfähigkeit/Konfliktfähigkeit; Überzeugungskraft und Motivationsfähigkeit.

Die Antragstellerin führte aus, dass am ... 2023 das ca. 45minütige Hearing stattgefunden habe, bei welchem sie anhand ihrer Präsentation ihre Ausbildung und berufliche Laufbahn vorgestellt und dann ihr Rollenverständnis die ausgeschriebene Funktion betreffend dargelegt habe. Danach seien Fragen gestellt worden. Sie sei u.a. gefragt worden, wie sie sich vorstellen könne, ältere Mitarbeiter länger im Arbeitsprozess zu halten, worauf sie geantwortet habe, etwa durch Arbeit im Homeoffice. Per Mail vom ... 2023 sei ihr mitgeteilt worden, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werde. Im Feedbackgespräch am ... 2023 sei dies nicht triftig begründet worden. Im Wesentlichen sei ihre Präsentation im Hearing bemängelt worden. Auf ihre langjährige einschlägige Ausbildung und Tätigkeit sei man nicht eingegangen. Hingegen sei das Teleworking, welches sie im Gegensatz zu C und auch zur Dienststellenleitung befürwortet habe, ein beherrschendes Thema gewesen. Nicht mitgeteilt worden sei ihr, ob eine Stellungnahme ihres Vorgesetzten B eingeholt und allenfalls berücksichtigt worden sei.

Die Entscheidung des Zollamtes ... für C beruhe nicht auf einer sachlichen Grundlage. Ihre Eignung sei von der Begutachtungskommission mit 53,07% bewertet worden, was im Hinblick auf die Gewichtung im Anforderungsprofil sowie auf ihre fachliche und persönliche Eignung nicht nachvollziehbar sei, die Bewertung sei willkürlich.

Was ihre persönlichen Eigenschaften anbelange, sei ihr im Feedbackgespräch mitgeteilt worden, dass ihre Präsentation nicht so gut gewesen sei wie jene des Mitbewerbers. Sie solle schlecht vorgetragen haben, indem sie immer wieder zur Wand auf ihre PowerPoint-Präsentation gesehen und keinen Kontakt zu den Kommissionsmitgliedern gesucht habe. Zudem soll ihr Rollenverständnis als Führungskraft nicht gut genug angelegt und beschrieben worden sein. Darüber hinaus sei ihr unbegründeter Weise vorgeworfen worden, Texte ihrer Präsentation aus dem Organisationshandbuch kopiert zu haben. Zu ihrem Ansatz, ältere Mitarbeiter durch Homeoffice länger im Arbeitsprozess zu halten, sei unterstellt worden, dass so nicht die geforderte Leistung erbracht werden würde. Ihre bisherigen Leistungen seien nicht zur Beurteilung herangezogen worden, z.B. sei ihre wiederholt unter Beweis gestellte Lösungs- und Umsetzungsorientiertheit nicht berücksichtigt worden. Dem Hearing sei ein zu hoher Stellenwert beigemessen, Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten seien in den Hintergrund gestellt worden. Es sei ein Manko im Bereich ihrer Präsentation gesucht worden, um den Mitbewerber präferieren zu können.

Anzumerken sei zudem, dass in den Richtlinien zur Nachbesetzung von Arbeitsplätzen empfohlen werde (Pkt. 6.3.2.), strukturierte Einschätzungen des Bewerbers:der Bewerberin anhand der Anforderungsdimensionen durch die aktuelle bzw. frühere Führungskraft einzuholen. Ihr sei nicht mitgeteilt worden, ob dies geschehen sei.

Dem Auswahlverfahren seien sohin keine objektiven, nachvollziehbaren sachlichen Gründe zu Grunde gelegen, sondern sei das Verfahren von Motiven bestimmt gewesen, welche in ihrem bzw. dem Geschlecht des erfolgreichen Mitbewerbers gelegen seien. Es liege daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG vor. Dem Auswahlverfahren seien sohin keine objektiven, nachvollziehbaren sachlichen Gründe zu Grunde gelegen, sondern sei das Verfahren von Motiven bestimmt gewesen, welche in ihrem bzw. dem Geschlecht des erfolgreichen Mitbewerbers gelegen seien. Es liege daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG vor.

Gemäß § 11c B-GIBG seien Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in den Funktionen, welche auf die betreffende Verwendungsgruppe entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% betrage. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der entsprechenden Verwendungsgruppe A 2/6 in der Dienststelle ... des Zollamtes betrage bei weitem nicht 50% und wäre das Frauenförderungsgebot iSd Vorrangs beim beruflichen Aufstieg nach § 11c B-GIBG jedenfalls zu beachten gewesen. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass C über die gleiche Eignung verfüge wie sie (und sie nicht die bestgeeignete Bewerberin sei), hätte sie mit der Funktion betraut werden müssen, es gebe keine in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe, die zu berücksichtigen gewesen wären. Gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG seien Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in den Funktionen, welche auf die betreffende Verwendungsgruppe entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% betrage. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der entsprechenden Verwendungsgruppe A 2/6 in der Dienststelle ... des Zollamtes betrage bei weitem nicht 50% und wäre das Frauenförderungsgebot iSd Vorrangs beim beruflichen Aufstieg nach Paragraph 11 c, B-GIBG jedenfalls zu beachten gewesen. Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass C über die gleiche Eignung verfüge wie sie (und sie nicht die bestgeeignete Bewerberin sei), hätte sie mit der Funktion betraut werden müssen, es gebe keine in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe, die zu berücksichtigen gewesen wären.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbungspräsentation; Motivationsschreiben; Stammdatenauswertung; Präsentation beim Hearing; Organigramm der Dienststelle Zollamt ... Stand ... 2022.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) um eine Stellungnahme zum Antrag von ADir.in A teilte die Vorständin des Zollamtes Mag.a D mit Schreiben vom 17. Juli 2023 mit, dass Mitglieder der Begutachtungskommissionen im Zollamt ... weisungsfrei und unabhängig seien, und sich die für die Entscheidung über die Nachbesetzung Verantwortlichen dem objektiven und nachvollziehbaren Gutachten der Begutachtungskommission angeschlossen hätten. Aus Sicht des Zollamtes ... sei die Beschwerde nicht nachvollziehbar. Auf Ersuchen des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) um eine Stellungnahme zum Antrag von ADir.in A teilte die Vorständin des Zollamtes Mag.a D mit Schreiben vom 17. Juli 2023 mit, dass Mitglieder der Begutachtungskommissionen im Zollamt ... weisungsfrei und unabhängig seien, und sich die für die Entscheidung über die Nachbesetzung Verantwortlichen dem objektiven und nachvollziehbaren Gutachten der Begutachtungskommission angeschlossen hätten. Aus Sicht des Zollamtes ... sei die Beschwerde nicht nachvollziehbar.

Dem Schreiben waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Ausschreibung; Bewerbungsunterlagen von C; Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... 2023 inkl. „Gutachten“, Mailverkehr zwischen der Bereichsleiterin und dem Dienststellenleiter betreffend die Besetzung der Funktion.

Der Inhalt der Ausschreibung ist bereits dem Antrag (Seite 3/4) zu entnehmen.

Im Lebenslauf zu seiner Bewerbung gab C an, seit „2011-2012“ Mitarbeiter des Zollamtes ..., Standort ..., zu sein. Als „Teamexperte Spezial“ sei er seit acht Jahren im Bereich Verbrauchsteuern tätig und daher mit den Zielvorgaben, den Aufgaben und den Arbeitsweisen im Team bestens vertraut.

In seiner Bewerbung schrieb er, die größte Motivation für die Bewerbung seien die Ersuchen der Teammitglieder, sich um die Nachfolge des Teamleiters zu bewerben gewesen.

Aufgaben und Anforderungen an eine Führungsposition seien ihm aus seiner früheren Tätigkeit als stellvertretender Bautruppführer bekannt, er habe interimistisch ein Team zwei Jahre geführt [Anm.: aufgrund der Angaben im Lebenslauf vermutlich in der Zeit bei] Die Bereiche Kommunikation, Organisation und Menschenführung seien ihm aufgrund der Leitung eines Vereins mit 100 Personen nicht fremd.

In der Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... 2023 wurde der Ablauf des Hearings mit der Bewerberin und dem Bewerber wie folgt festgelegt:

Am Beginn stehe die Selbstpräsentation, danach würden die Kommissionsmitglieder folgende Fragen stellen:

1a) Wie hat sich die Spezialisierung des Kundenteams auf die Aufgabenverteilung ausgewirkt, und sind ev. Änderungen (vom Bewerber:der Bewerberin) geplant?

1b) Wie geht der Bewerber:die Bewerberin damit um, wenn die Kollegin bzw. der Kollege Teamleiterin bzw. Teamleiter wird? 1a) Wie hat sich die Spezialisierung des Kundenteams auf die Aufgabenverteilung ausgewirkt, und sind ev. Änderungen (vom Bewerber:der Bewerberin) geplant?, 1b) Wie geht der Bewerber:die Bewerberin damit um, wenn die Kollegin bzw. der Kollege Teamleiterin bzw. Teamleiter wird?

2a) Welche Entwicklungsmöglichkeiten des Teams gibt es im organisatorischen, fachlichen, personellen oder zwischenmenschlichen Bereich?

2b) Was bringt den Bewerber:die Bewerberin aus der Ruhe?

3) Welche Umstellungen werden in einem Jahr erfolgen? Wie wird man die Neuaufnahmen organisieren?

4a) Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um älteren Kollegen:Kolleginnen das Arbeiten im Team zu erleichtern?

4b) Wie werden Konflikte gelöst bzw. wie sind in der Vergangenheit Konflikte gelöst worden?

5a) Wie werde die Führung - im standortübergreifenden Team - angelegt, um allen Mitarbeitern:Mitarbeiterinnen gerecht zu werden?

5b) Ist es ein Vor- oder ein Nachteil, wenn man Führungskraft von Personen wird, mit denen man aktuell auf gleicher Ebene zusammenarbeitet?

Aufgrund der von den Kommissionsmitgliedern vergebenen Punkte habe sich folgende Reihung ergeben:

C. 89,79%

A: 53,33%

Die Kalkülstufen (= das Prozentausmaß, mit dem die drei Eignungsstufen nach§ 10 Abs. 1 Z 2 AusG 1989, nämlich in geringerem Ausmaß, in hohem Ausmaß, in höchstem Ausmaß geeignet) seien wie folgt festgelegt gewesen: Die Kalkülstufen (= das Prozentausmaß, mit dem die drei Eignungsstufen nach Paragraph 10, Absatz eins, Ziffer 2, AusG 1989, nämlich in geringerem Ausmaß, in hohem Ausmaß, in höchstem Ausmaß geeignet) seien wie folgt festgelegt gewesen:

Bis 50 %: nicht geeignet

Über 50 % - 69%: in geringerem Ausmaß geeignet

Über 69 % - 85%: in hohem Ausmaß geeignet

Über 85%: in höchstem Ausmaß geeignet

C sei (mit 89,79%) für die Funktion in höchstem Ausmaß geeignet, A sei (mit 53,33%) in geringerem Ausmaß geeignet.

Zu diesem Ergebnis sei die Kommission aus folgenden Gründen gelangt:

Im „ersten Evaluierungsschritt“ sei man zu dem Ergebnis gekommen, dass sich „zwei unterschiedlich motiviert geeignete Bedienstete“ beworben haben. C sei seit rund 10 Jahren im Kundenteam mit Schwerpunkt Verbrauchsteuern tätig, wodurch er sich umfangreiche Kenntnisse bzgl. der einschlägigen Rechtsmaterie angeeignet habe. Er habe auch sein Rollenverständnis klar zum Ausdruck gebracht. Die situativen Fragen habe er sehr gut beantwortet.

Bei der Anforderungsdimension „Ausbildung und Berufserfahrung“ seien im Bereich des Fachwissens „Zoll“ hinsichtlich der mehrjährigen einschlägigen Berufserfahrung in der Finanzverwaltung „beide Bewerber nicht wirklich gleichauf“. C habe im Rahmen seiner Grundausbildung die erforderlichen Kenntnisse im Bereich Verbrauchsteuern erworben, A könne von ihren 35 Dienstjahren lediglich 2,5 Jahre im Verbrauchsteuerbereich vorweisen, davon 1,5 Jahre ab EU-Beitritt.

Hinsichtlich der Anforderungsdimension „Fach- und Managementwissen“ sei C vorzuziehen.

Bei der Anforderungsdimension „Lösungs- und Umsetzungsorientierung“ habe der Bewerber konkretere Vorschläge vorgelegt. Bereits bei den Präsentationen habe sich diesbezüglich ein deutlicher Unterschied zwischen den Bewerber:innen gezeigt. So habe C die Aufgaben eines Teamleiters klarer und detaillierter darstellen können als A. Es ergebe sich daher ein eindeutiger Vorteil zugunsten des Bewerbers.

Im Bereich „persönliche Anforderungen“ liege der Bewerber gegenüber der Bewerberin „weit voraus“. Hinsichtlich der Vorstellungen, wie ein Team zu leiten sei, habe er „am besten überzeugen“ können. Er habe sich sehr viele Gedanken über seine allfällige Führungsrolle gemacht und habe „in manchen Bereichen bereits diesbezügliche konkretere Vorstellungen“ als Bewerberin A. Beispielsweise habe sich C nachvollziehbare Gedanken über die Entwicklungsmöglichkeiten seiner Teammitglieder gemacht, so über das Eingliedern neuer Mitglieder und über regelmäßige Zusammenkünfte sowie über die Sicherung des bestehenden Wissens von Mitarbeitern, die kurz vor der Pensionierung stehen. Bezüglich der Anforderungsdimension „Konflikt- und Teamfähigkeit“ und Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit habe eindeutig C überzeugt.

Die Mitglieder der Begutachtungskommission würden daher C für die Betrauung mit der Teamleitung vorschlagen.

Die Beurteilung der geforderten Ausbildung/Berufserfahrung, des Fach- und Managementwissens, der Lösungs- und Umsetzungscompetenz und der persönlichen Anforderungen in Form von Punktevergaben durch die einzelnen Kommissionsmitglieder lautete:

Ausbildung/Berufserfahrung:

A: 36 Punkte

C: 44 Punkte

Fach- und Managementwissen:

A: 44 Punkte

C: 60 Punkte

Lösungs- und Umsetzungscompetenz:

A: 34 Punkte

C: 79 Punkte

Persönliche Anforderungen:

A: 44 Punkte

C: 94 Punkte

Im Schreiben des Zollamtes ... vom ... 2024 wurde - anlässlich der bevorstehenden Sitzung des Senates - mitgeteilt, dass die Dienstbehörde nach objektiver Prüfung der vorgelegten Unterlagen, nämlich Ausschreibungstext, Bewerbungsschreiben und Empfehlung der Kommission, dem Ergebnis der Begutachtungskommission gefolgt sei. [Anm.: Zur Begründung des Ergebnisses siehe oben Niederschrift und Gutachten der Kommission, Seite 6-9. Aus der Sicht des Zollamtes ... sei die Personalentscheidung objektiv und nachvollziehbar.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am 30. August 2024 nahmen die Antragstellerin und ihre rechtsfreundliche Vertreterin Mag.a E (X Rechtsanwälte OG), als Dienstgebervvertreter der Vorsitzende der Begutachtungskommission F, als Dienstgebervvertreterin Mag.a G und die Gleichbehandlungsbeauftragte H teil. An der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK am 30. August 2024 nahmen die Antragstellerin und ihre rechtsfreundliche Vertreterin Mag.a E (römisch zehn Rechtsanwälte OG), als Dienstgebervvertreter der Vorsitzende der Begutachtungskommission F, als Dienstgebervvertreterin Mag.a G und die Gleichbehandlungsbeauftragte H teil.

Die Antragstellerin führte auf die Frage der Senatsvorsitzenden, warum sie glaube, dass ihr Geschlecht für die Stellenbesetzung ausschlaggebend gewesen sei, aus, dass sie aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit im Zollamt über sehr viel Berufserfahrung verfüge, und sie könne mit dem Abschluss der Sozialakademie eine zusätzliche Ausbildung vorweisen und sei daher für die Leitung des Kundenteams ... besser geeignet als C. Zur Anzahl der Frauen in einer Teamleitungsfunktion sei zu bemerken, dass laut dem Organigramm der Dienststelle, Stand ... 2024, lediglich zwei der 22 Teams der Dienststelle ... von Frauen geleitet würden.

Auf die Frage nach der Struktur der Teams, antwortete die Antragstellerin, dass die Teams aus 15 bis 20 Personen bestehen, nämlich aus der Teamleitung, den Kundenbetreuerinnen und -betreuern, die gleichzeitig stv. Teamleiter bzw. Teamleiterinnen seien, den Auditoren und Auditorinnen und aus den Beamtinnen und Beamten mit Spezialaufgaben mit Arbeitsplätzen der VwGr A2 und A3.

Auf die Frage, welche Aufgaben an den gehobenen Dienst und welche an den Fachdienst übertragen sind, antwortete die Antragstellerin, dass der gehobene Dienst die Approbationsbefugnis für Bescheide habe, der Fachdienst erstelle einfache Bescheide, die die Teamleitung unterschreibe.

Zum besseren Verständnis des Senates führte die Antragstellerin - auf entsprechende Nachfrage - aus, dass das Kundenteam ... im ... 2021 als Spezialteam Verbrauchsteuer gegründet worden sei. Als sie im ... 2022 ins Team gekommen sei, sei C bereits im Team gewesen. Für kurze Zeit sei sie seine Vorgesetzte gewesen, nämlich als sie von ... 2023 bis Mitte ... 2023 das Team geleitet habe. Im Übrigen habe sie von Anfang an mit Verbrauchsteuer zu tun gehabt und habe das Rechtsgebiet nie „komplett verlassen“, sie sei im Bereich der Strafsachen immer wieder damit befasst gewesen.

Zum besseren Verständnis des Senates führte die Antragstellerin - auf entsprechende Nachfrage - aus, dass das Kundenteam ... im ... 2021 als Spezialteam Verbrauchsteuer gegründet worden sei. Als sie im ... 2022 ins Team gekommen sei, sei C bereits im Team gewesen. Für kurze Zeit sei sie seine Vorgesetzte gewesen, nämlich als sie von ... 2023 bis Mitte ... 2023 das Team geleitet habe. Im Übrigen habe sie von Anfang an mit Verbrauchsteuer zu tun gehabt und habe das Rechtsgebiet nie „komplett verlassen“, sie sei im Bereich der Strafsachen immer wieder damit befasst gewesen. ,

Auf die Frage nach ihren Aufgaben im Kundenteam „...“ und dem Unterschied zum Kundenteam ... antwortete die Antragstellerin, das Team ... habe vor der Umstrukturierung existiert und sich mit Zollangelegenheiten im Allgemeinen beschäftigt, also mit Verzollungen, Importen und Ausfuhren und den dazugehörigen Rechtsmitteln sowie mit Verbrauchsteuerangelegenheiten. Nach der Reorganisation des Zollamtes ... 2021 sei das Team „eliminiert“ und sie im Team RV/MK – Reiseverkehr Mobile Kontrolle eingesetzt worden, sie sei also plötzlich nicht mehr in einem Kundenteam Auditorin gewesen. An der Arbeitsplatzbewertung habe sich nichts geändert. Die Verwendung sei für sie jedoch nicht wirklich sinnvoll gewesen, weil ihre Ausbildung bei der Zollfahndung schon lange zurückgelegen sei und sie nicht mehr waffentauglich und somit für den Außendienst nicht geeignet gewesen sei.

Auf die Frage nach der Tätigkeit einer Auditorin, erklärte die Antragstellerin, es handle sich um Controlling. Die Antragstellerin wiederholte, dass Teamleiter B, der im ... 2023 in den Ruhestand übergetreten sei, sie bei ihrer Übernahme ins Team zur Bewerbung um seine Nachfolge ermuntert habe.

Auf die Frage, ob der Teamleiter eine Beurteilung über sie abgegeben habe, antwortete die Antragstellerin, er habe gesagt, dass er keine Beurteilung abgegeben habe, denn es habe ihn kein Mensch gefragt. Dies sei nicht üblich, der vorherige Vorstand des Zollamtes ... habe immer Beurteilungen eingeholt.

Auf die Frage nach der Begründung für die Ablehnung ihrer Bewerbung im Feedbackgespräch antwortete die Antragstellerin, dass in diesem Gespräch ihre Beantwortung der Frage, wie man ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Arbeitsprozess halten könne, thematisiert worden sei. Sie habe sich nämlich dafür eingesetzt, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit des Homeoffice nutzen können, und anscheinend sei das nicht gewünscht.

Der Dienstgebervertreter und Vorsitzende der Begutachtungskommission F sagte dazu, die Antragstellerin habe im Hearing gesagt, dass sie ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Homeoffice „schonen“ wolle, was die Begutachtungskommission „geschockt“ habe, das Wort „schonen“ habe „keinen guten Eindruck hinterlassen“. Im Übrigen sei die Antragstellerin nicht die einzige Person gewesen, die gefragt worden sei, ob sie Interesse an der Teamleitung habe.

Auf die Frage, ob nachgefragt worden sei, warum die Antragstellerin der Meinung sei, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschont werden müssten, antwortete der Dienstgebervertreter, ja, sie habe gemeint, dass die Arbeit im Alter zu Hause leichter sei.

Auf die Frage von Mag.a E, wie der Bewerber C auf die Frage, mit welchen Maßnahmen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team gehalten werden könnten, geantwortet habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er sich daran nicht mehr erinnern könne.

Auf die Frage, was sie zu dem Vorwurf sage, dass sie für ihre Präsentation Texte aus dem Organisationshandbuch kopiert habe, antwortete die Antragstellerin, sie habe keinen einzigen Buchstaben aus dem Organisationshandbuch abgeschrieben.

Mag.a G führte aus, C habe von Anfang an die Funktion eines Teamexperten Spezial mit der Arbeitsplatzbewertung A2/3 ausgeübt. Er sei im Rahmen des Personaltransfers mit ... 2011 dem BMF dienstzugeteilt und mit ... 2012 in das BMF versetzt und mit der Funktion eines Teamexperten im Team Verbrauchsteuer, das damals Kundenteam ABV geheißen habe, betraut worden. Im Rahmen der Modernisierung seien die Teams umbenannt und mit einer Zahlenbezeichnung versehen worden. Da Herr C zum damaligen Zeitpunkt noch nicht die Berufsreifeprüfung, aber die gleichwertige A2-Grundausbildung [Anm.: bei der ...] absolviert habe, sei er in A3/8 ernannt worden und habe die Verwendungszulage für die Funktion A2/3 erhalten. Er habe somit von Anfang an die Agenden eines A2-Beamten wahrgenommen, 2017 habe er die Berufsreifeprüfung abgelegt.

Zur Vertretung der Teamleitung bei Abwesenheit sei anzumerken, dass diese laut Arbeitsplatzbeschreibung vom Kundenbetreuer wahrzunehmen sei. Sollten beide abwesend sein, habe ein Teamleiter eines benachbarten Teams die Vertretung wahrzunehmen. Die Arbeitsplatzbeschreibung einer Auditorin/eines Auditors beinhalte nicht die Teamleitung. Es sei richtig, dass der Leiter des Teams ... vor seiner Pension zwei Monate auf Urlaub gewesen sei, und es könne sein, dass die Antragstellerin z. B. Urlaube „freigegeben“ habe, aber die Teamleitung und die dazugehörige Verantwortung obliege nicht einer Auditorin/einem Auditor. Mit einer Teamleitung seien z. B. Besprechungen auf Dienstleiterebene verbunden, und es sei nicht bekannt, dass die Antragstellerin zu solchen hinzugezogen worden wäre.

Die Antragstellerin bemerkte dazu, dass sie aber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ansprechperson gewesen sei.

Mag.a G führte weiter aus, dass in der Richtlinie für die Besetzung freier Arbeitsplätze in der Finanzverwaltung die Einholung von Beurteilungen der Bewerber und Bewerberinnen durch die Teamleitung nur empfohlen werde. Es sei nicht üblich, Bewertungen einzuholen, sondern würden sie nur fallweise eingeholt, wenn Bewerberinnen und Bewerber nicht bekannt seien. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren seien alle bekannt gewesen, und vielleicht sei auch deshalb keine Beurteilung eingeholt worden, weil sich die Begutachtungskommission einen objektiven Eindruck aus den Bewerbungsunterlagen, den Inhalten der Präsentation und der Präsentation im Hearing verschaffen habe wollen. Die Bewerbungsunterlagen hätten sich - zum Nachteil der Antragstellerin - sehr unterschieden. Die Antragstellerin habe überhaupt kein Bewerbungsschreiben, sondern nur ein Motivationsschreiben abgegeben.

Die Frage, ob das einseitige Schreiben des Bewerbers vom ... 2023 das Bewerbungsschreiben darstelle, bejahte Mag.a G.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass das Schreiben der Antragstellerin mit: „Meine Motivation für die Bewerbung als Teamleiterin ist (...)“ und das des Bewerbers mit: „Meine größte Motivation und Entscheidungshilfe waren (...)“ beginne, sagte Mag.a G, das habe einen ersten Eindruck hinterlassen, und: C habe auch einen Lebenslauf beigefügt, worauf die Vorsitzende darauf hinwies, dass auch die Antragstellerin einen Lebenslauf abgegeben habe.

Weil dem Senat keine Präsentation von C übermittelt wurde, wurde die Frage gestellt, ob er eine vorgelegt habe, worauf Mag.a G antwortete: „selbstverständlich“, und legte dem Senat die Präsentation vor.

Auf die Frage, wie die Begutachtungskommission zu ihrem Ergebnis gekommen sei, führte der Dienstgebervertreter F aus, dass sich die Antragstellerin einleitend beim Hearing mit PowerPoint-Folien präsentiert habe, dabei habe sie die gesamte Zeit auf die Wand gesehen und die Punkte runtergelesen, aber nicht vermitteln können, wie sie die Rolle als

Teamleiterin anlegen wolle. In weiterer Folge hätten die Mitglieder der Begutachtungskommission die (in der Niederschrift angeführten) Fragen gestellt und anschließend die Beurteilungen vorgenommen.

Auf die Frage, woran zu erkennen sei, dass es bei der Leitung des Kundenteams ... um Verbrauchsteuern gehe, in der Ausschreibung sei von Verbrauchsteuern keine Rede, antwortete Mag.a G, „Kundenteam ...“ sei die interne Bezeichnung für das Verbrauchsteuerteam, das sei allen bekannt. Die Ausschreibungstexte würden von der Zentrale vorgegeben und seien sehr allgemein gehalten, was die Aufgabe der Begutachtungskommission erschwere.

Dem Ersuchen der Vorsitzenden, die Punktevergaben für die einzelnen Anforderungskriterien anhand der vorgelegten Tabelle „Zusammenfassung“ zu erklären, kam der Dienstgebervertreter nicht nach, weshalb der Senat diesbezüglich Fragen stellte, nämlich:

Warum der Bewerber bei der Anforderung „Erfolgreicher Abschluss der für die Funktion vorgesehenen Fachaus- und Weiterbildung wünschenswert“ vier Punkte und die Antragstellerin nur drei Punkte erhalten habe? F antwortete, er sei Ausbildungsleiter an der Dienststelle und habe festgestellt, dass C, im Gegensatz zur Antragstellerin, auf dem Gebiet der Verbrauchsteuern sämtliche Weiterbildungsangebote wahrgenommen habe. Auf den Hinweis eines Senatsmitgliedes, dass dem Senat keine Aufzeichnungen über die Weiter- bzw. Fortbildungen des Bewerbers, der diesbezüglich in seiner Bewerbung auf seinen Personalakt verwiesen habe, vorliegen, während die Antragstellerin ihre „ESS Stammdatenauswertung“ vorgelegt habe, replizierte der Dienstgebervertreter, dass der Bewerber die Grundausbildung in der Finanzverwaltung absolviert habe und Verbrauchsteuern ein Gegenstand der Grundausbildung seien.

Die Vorsitzende kam auf die Anforderung „Mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in der Zollverwaltung“ zu sprechen und fragte, weshalb die Antragstellerin nur drei Punkte und der Bewerber vier Punkte bekommen habe, obwohl die Antragstellerin über die weit längere Diensterfahrung verfüge. Weiters stelle sich die Frage, weshalb auch C (wie die Antragstellerin) für „Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen in der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder Privatwirtschaft (...)“ drei Punkte erhalten haben, obwohl die Antragstellerin in der Finanzverwaltung nicht nur einschlägige, sondern auch weitergehende Erfahrung habe, da sie nicht immer nur im Bereich Verbrauchsteuern tätig gewesen sei.

Mag.a G wiederholte daraufhin, dass C die einjährige Grundausbildung und die Funktionsausbildung absolviert habe. Er habe Ende des Jahres 2012 die „Umsteigerausbildung“, welche ident mit der Grundausbildung für die VwGr A2 sei, absolviert. Er sei bei der ... in A2 verwendet worden und habe dort die Grundausbildung für A2 absolviert.

Auf die Frage, weshalb die Antragstellerin beim Kriterium „Management“ nur zwei Punkte, und C vier, also doppelt so viele Punkte, erhalten habe, antwortete der Dienstgebervertreter, C habe bei der Präsentation besser vermitteln können, wie er beabsichtige die Leitung zu übernehmen.

Die Vorsitzende fragte, ob das Auftreten beim Hearing Gradmesser für das Managementwissen gewesen sei, und der Dienstgebervertreter antwortete, das Hearing sei eine Momentaufnahme und C habe präsentiert, wie er seine Rolle anlegen wolle. Die Antragstellerin habe lediglich Bezug auf die Rolle der Teamleitung genommen und nicht darauf, wie sie diese Rolle anlegen wolle.

Die Frage, ob die Antragstellerin aktiv danach gefragt worden sei, wurde verneint. Die Vorsitzende fragte, ob das Auftreten beim Hearing Gradmesser für das Managementwissen gewesen sei, und der Dienstgebervertreter antwortete, das Hearing sei eine Momentaufnahme und C habe präsentiert, wie er seine Rolle anlegen wolle. Die Antragstellerin habe lediglich Bezug auf die Rolle der Teamleitung genommen und nicht darauf, wie sie diese Rolle anlegen wolle. , Die Frage, ob die Antragstellerin aktiv danach gefragt worden sei, wurde verneint.

Ein Senatsmitglied fragte, ob man sagen könne, dass C die Thematik aktiv und ungefragt eingebracht habe, und die Kommission daraus geschlossen habe, dass die Managementfähigkeiten der Antragstellerin geringer einzustufen seien, obwohl sie gar nicht gefragt worden sei, sagte der Dienstgebervertreter, das könne man so sehen.

Auf die Frage, woraus sich die jeweils drei Punkte in Bezug auf die Kenntnisse des Personalrechts ergeben hätten, denn aus dem Lebenslauf sei nicht erkennbar, dass Herr C oder die Antragstellerin sehr viel mit Personalagenden befasst gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, deswegen hätten beide drei Punkte erhalten.

Auf die Frage, was der Bewerber vorgebracht habe und die Antragstellerin nicht, antwortete der Dienstgebervertreter, dass in der Zeit der Abwesenheit des Teamleiters keine Kommunikation zwischen den beiden Standorten

stattgefunden habe und auch keine Teambesprechungen und keine Vernetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beiden Standorte stattgefunden hätten. C habe diese Situation erkannt, aufgezeigt und Lösungen präsentiert.

Auf die Frage, wie die „Kenntnisse sonstiger Rechtsmaterien mit Anknüpfungspunkten zum Arbeitsbereich“ beurteilt worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter im Gegensatz zur Antragstellerin habe C an Arbeitszirkelveranstaltungen teilgenommen.

Die Frage, ob die Antragstellerin als Controllerin ebenso Zugang zu den Fachzirkeln gehabt habe, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, ob Herr C an Fachveranstaltungen für Controller teilgenommen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die Funktion einer Auditorin/eines Auditors kein Controlling sei, sondern es dabei um die Analyse des bestehenden Kundenstocks und um das Erkennen von Fehlern und Risiken gehe. Es seien die Pläne für Kontrollen, Audits und Firmenbesichtigungen festzulegen, das sei Datenauswertung. Diese seien mit dem Betrugsbekämpfungskoordinator beziehungsweise dem Dienststellenfachbereich zu analysieren. Es handle sich um einen Support für die Teamleitung, um in weiterer Folge festzulegen, wo verstärkt kontrolliert werden müsse.

Auf die Frage, ob mit der Antragstellerin ein Mitarbeiterinnengespräch über etwaige Defizite geführt worden sei, denn für die Unterkriterien der Anforderungen an die „Lösungs- und Umsetzungskompetenz“ und an die „persönlichen Anforderungen“ habe die Antragstellerin null bis drei Punkte und der Bewerber überwiegend vier Punkte erhalten, antwortete der Dienstgebervertreter, er wisse nicht, ob der Teamleiter Gespräche mit der Antragstellerin geführt habe.

Die Antragstellerin sagte, nein, der Teamleiter habe sie immer nur gelobt.

Auf die Frage an die Gleichbehandlungsbeauftragte, wie sie in den Besetzungsvorgang eingebunden gewesen sei, antwortete diese, dass sie beim Hearing anwesend gewesen sei und an der Diskussion teilgenommen habe, aber keine Diskriminierung festgestellt habe, sonst hätte sie dem Vorschlag nicht zugestimmt.

Auf die Frage, ob sie die Punktevergabe erklären könne, antwortete Frau H, dass Punkt für Punkt objektiv diskutiert worden sei.

Die Frage, warum das nicht festgehalten worden sei, wurde nicht beantwortet.

Auf die Frage von Maga E, ob im Hearing der Fokus auf die Präsentation gelegt, oder ob auch Einsicht in die Ausbildungsunterlagen genommen worden sei, antwortete Frau H, dass die Präsentationen und die Fragenbeantwortungen diskutiert worden seien.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die Ausbildungsunterlagen in die Bewertung eingeflossen seien, antwortete Frau H, sie denke ja.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass in den letzten vier bis fünf Jahren massive Nachbesetzungen vorgenommen worden seien. Sie sei oft Mitglied in Begutachtungskommissionen und das Geschlecht spiele nie eine Rolle. Ihre Frage an die Antragstellerin sei, weshalb sie glaube, dass ihr Geschlecht bei der Entscheidung eine Rolle gespielt habe.

Die Antragstellerin antwortete, dass sie glaube, dass der Dienststellenleiter ein Problem mit Frauen habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte warf ein, dass im Hearing nichts in diese Richtung kommuniziert worden sei, worauf die Antragstellerin entgegnete, dass der Dienststellenleiter beim Hearing nicht dabei gewesen sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob sie also glaube, dass sie als Mann anders beurteilt worden wäre, antwortete die Antragstellerin, als Mann wäre sie, so wie es ihr zustehe, auch als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt worden. Ihre Beurteilung sei eine „Zumutung“.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass von 22 Teams der Dienststelle ... lediglich zwei von Frauen geleitet werden würden, was wohl ein Indiz dafür sei, dass die Frauenförderung nicht sehr gut funktioniere, worauf der Dienstgebervertreter bemerkte, dass der Zoll immer sehr „männerlastig“ gewesen sei und jahrelang keine Aufnahmen stattgefunden hätten. Mag.a G ergänzte, dass erfreulicherweise mittlerweile „tolle junge Kolleginnen“ kämen, aber die „g'standenen Herren“ halt auch noch da seien.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes nach der Zusammensetzung des Kundenteams ..., antwortete die Antragstellerin: Elf Frauen und sechs Männer.

Mag.a G setzte fort, der Unterschied zwischen den Ergebnissen der Antragstellerin und ihrem Mitbewerber sei gravierend gewesen, sie seien nicht „gleich auf“ gelegen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte bekräftigte, dass die Antragstellerin, wäre sie ein Mann, auch nicht besser bewertet worden wäre. Als Frau tue ihr das persönlich sehr leid, aber das Auftreten der Antragstellerin sei sehr zurückhaltend und unsicher gewesen.

Auf die Frage von Mag.a E, ob C Führungserfahrung habe, antwortete der Dienstgebervertreter, ja, aus seiner Zeit bei der

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit 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 Begründung des Zollamts ... für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 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 Begründung des Zollamts ... für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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

ADir.in A begründete ihren Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes damit, dass sie seit rund 34 Jahren (seit ... 1988) in der Zollverwaltung im gehobenen Dienst beschäftigt sei, zum Teil auch in leitenden Funktionen, wobei sie von Anfang an mit Verbrauchsteuern zu tun gehabt und das Rechtsgebiet im Laufe ihrer Berufslaufbahn auch nie „komplett verlassen“ habe, im Rahmen ihrer Tätigkeit im Bereich der Strafsachen sei sie immer wieder auch mit Verbrauchsteuern befasst gewesen.

Die Dienstgeberseite berief sich auf die Feststellungen der Begutachtungskommission, die für das Zollamt ... objektiv und sachlich nachvollziehbar gewesen seien.

Diese Feststellungen bilden das „Gutachten“ der Begutachtungskommission, welches lt. der Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... 2023 auf der Grundlage der Selbstpräsentation der Bewerberin und des Bewerbers und der Beantwortung der Fragen im Hearing erstellt wurde (siehe Seite 7/8). Die Erfüllung der Anforderungen an Ausbildung/Berufserfahrung, Fach- und Managementwissen, Lösungs- und Umsetzungskompetenz und die Erfüllung der persönlichen Anforderungen, die jeweils Unterkriterien enthielten, wurden von jedem Kommissionsmitglied nach Punkten bewertet, das Ergebnis war, dass C die Anforderungen zu 89,79% und A zu 53,33% erfüllte (siehe Seite 7/8). Die einzelnen Punktevergaben wurden in einer Tabelle dargestellt.

Eingeleitet wurde das Gutachten mit dem Satz, die Mitglieder der Begutachtungskommission seien „in einem ersten Evaluierungsschritt“ (an Hand welcher Kriterien bleibt offen) zu dem Ergebnis gekommen, dass sich „zwei unterschiedlich motiviert geeignete Bedienstete“ um die Funktion beworben hätten. Der Sinn dieses Satzes erschließt sich dem Senat nicht, denn was der erste Evaluierungsschritt war, und was unter „unterschiedlich motiviert geeignet“ zu verstehen wäre, wurde nicht erklärt. Es fehlt daher jede Versachlichung dieser Einschätzung.

Anschließend hieß es, dass sich C in den rd. zehn Jahren im Kundenteam mit Schwerpunkt Verbrauchsteuern umfangreiche Kenntnisse der Rechtsmaterie angeeignet und sein Rollenverständnis klar zum Ausdruck gebracht habe. Diese Feststellung stellt zusammengefasst die Begründung für die Personalentscheidung dar, warum der Bewerber in höchstem Ausmaß und die Antragstellerin (zwei Kriterien tiefer) nur in geringerem Ausmaß für die Leitung des Teams Verbrauchsteuern geeignet seien.

Die weiteren Ausführungen im „Gutachten“ zu den einzelnen Anforderungsdimensionen sind lediglich kursorisch und unstrukturiert, die Punktevergaben werden nicht begründet, es fehlt der im Sinne des § 11c B-GIBG anzustellende Vergleich der beruflichen Erfahrungen, des Wissens, der Kompetenzen und der persönlichen Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers anhand der einzelnen (Unter)Kriterien. Die weiteren Ausführungen im „Gutachten“ zu den einzelnen Anforderungsdimensionen sind lediglich kursorisch und unstrukturiert, die Punktevergaben werden nicht begründet, es fehlt der im Sinne des Paragraph 11 c, B-GIBG anzustellende Vergleich der beruflichen Erfahrungen, des Wissens, der Kompetenzen und der persönlichen Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers anhand der einzelnen (Unter)Kriterien.

So ist nicht nachvollziehbar, dass zur Anforderungsdimension „Ausbildung und Berufserfahrung“ zum Nachteil der Bewerberin festgehalten wurde, die Bewerberin und der Bewerber seien „im Bereich des Fachwissens Zoll hinsichtlich der mehrjährigen einschlägigen Berufserfahrung in der Finanzverwaltung nicht wirklich gleichauf“, denn die zwei Unterkriterien der Anforderung an die Berufserfahrung lauteten: „mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in der Zollverwaltung“ und „Berufserfahrung in verschiedenen(!) Bereichen der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft ...“, und das Ausbildungskriterium lautete: „... Abschluss der für die Funktion vorgesehenen absolvierten Aus- und Weiterbildung“. Mit der anschließenden Feststellung, C habe im Rahmen seiner Grundausbildung die Kenntnisse im Bereich Verbrauchsteuern erworben, A könne von ihren 35 Dienstjahren (Anm. in den Bereichen der Finanz- und Zollverwaltung) lediglich 2,5 Jahre im Verbrauchsteuerbereich vorweisen, wurde zum Nachteil der Bewerberin eine Beurteilung vorgenommen, die nach dem Kriterienkatalog gar nicht gefragt war, während der Vorrang der Bewerberin auf Grund ihrer weitaus längeren Berufserfahrung gerade bei diesen Unterkriterien (ohne Verbrauchsteuerbezug) übergangen wurde. So ist nicht nachvollziehbar, dass zur Anforderungsdimension „Ausbildung und Berufserfahrung“ zum Nachteil der Bewerberin festgehalten wurde, die Bewerberin und der Bewerber seien „im Bereich des Fachwissens Zoll hinsichtlich der mehrjährigen einschlägigen Berufserfahrung in der Finanzverwaltung nicht wirklich gleichauf“, denn die zwei Unterkriterien der Anforderung an die Berufserfahrung lauteten: „mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in der Zollverwaltung“ und „Berufserfahrung in verschiedenen(!) Bereichen der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft ...“, und das Ausbildungskriterium lautete: „... Abschluss der für die Funktion vorgesehenen absolvierten Aus- und Weiterbildung“. Mit der anschließenden Feststellung, C habe im Rahmen seiner Grundausbildung die Kenntnisse im Bereich Verbrauchsteuern erworben, A könne von ihren 35 Dienstjahren Anmerkung in den Bereichen der Finanz- und Zollverwaltung) lediglich 2,5 Jahre im Verbrauchsteuerbereich vorweisen, wurde zum Nachteil der Bewerberin eine Beurteilung vorgenommen, die nach dem Kriterienkatalog gar nicht gefragt war, während der Vorrang der Bewerberin auf Grund ihrer weitaus längeren Berufserfahrung gerade bei diesen Unterkriterien (ohne Verbrauchsteuerbezug) übergangen wurde.

Für das Kriterium „... Abschluss der für die Funktion vorgesehenen absolvierten Aus- und Weiterbildung“ bekam die

Bewerberin 3 Punkte und der Bewerber 4 Punkte, was der Dienstgebervertreter, F in der Senatssitzung damit begründete, dass er Ausbildungsleiter an der Dienststelle sei und festgestellt habe, dass C, im Gegensatz zur Antragstellerin, auf dem Gebiet der Verbrauchsteuern sämtliche Weiterbildungsangebote wahrgenommen habe. Gefragt nach diesen –weil C im Rahmen seiner Bewerbung keine Angaben zu Aus- bzw. Fortbildungen machte, sondern diesbezüglich auf seine „ESS Stammdatenauswertung“ verwies – nannte der Dienstgebervertreter aber lediglich die Grundausbildung für die Finanzverwaltung, in deren Rahmen Verbrauchsteuern ein Gegenstand sei. Die Antragstellerin hatte ihrer Bewerbung die „ESS Stammdatenauswertung“ angeschlossen, und aus dieser geht hervor, dass die Antragstellerin im Jahr 1990 den Grundausbildungslehrgang für die VwGr A2 –„Zolldienst“ absolvierte (es ist davon auszugehen, dass bereits damals Verbrauchsteuern unterrichtet wurde), sowie dass sie an diversen Schulungen zur Weiterbildung - darunter auch an Seminaren wie „Fachkompetenz Recht“ (mit der Bezeichnung „Lerngruppe Funktions-Ausbildung“) - an der Bundesfinanzakademie, im Bildungszentrum für die Finanzverwaltung, bei „hausinternen Veranstaltungen“ usw. teilnahm.

Zusammengefasst erschließt sich aus den Ausführungen zur Anforderungsdimension „Ausbildung und Berufserfahrung“ nicht, weshalb der Bewerber in jedem Unterkriterium um einen (1) Punkt (durchgehend mit 4 Punkten) besser bewertet wurde als die Antragstellerin (durchgehend mit 3 Punkten). C kam „erst“ im Jahr 2011 ohne die Voraussetzungen für den gehobenen Dienst zu erfüllen zur Zollverwaltung und war ausschließlich im Bereich Verbrauchsteuern tätig, während die Antragstellerin seit 1988 im gehobenen Dienst der Zollverwaltung stand und in ihrer Berufslaufbahn immer wieder mit Verbrauchsteuern, insbesondere in Strafsachen, und darüber hinaus mit diversen Angelegenheiten der Zoll- bzw. Finanzverwaltung in den entsprechenden (Kunden)Teams befasst war.

Hinsichtlich der Anforderungsdimension „Fach- und Managementwissen“ hieß es im Gutachten lapidar, sei C vorzuziehen. Bei diesem Ausschreibungskriterium wäre auf Kenntnisse des Personalrechts, Kenntnisse sonstiger Rechtsmaterien mit Anknüpfungspunkten zum Arbeitsbereich, auf das Managementwissen und auf Kenntnisse im Bereich der IT und Digitalisierung einzugehen gewesen.

Die Kenntnisse des Personalrechts wurden bei beiden Bediensteten mit 3 Punkten gleich bewertet, was insofern nachvollziehbar ist, als aus den Bewerbungen nicht hervorgeht, dass Kenntnisse in unterschiedlichem Ausmaß vorliegen.

Absolut nicht nachvollziehbar ist die Beurteilung der Kenntnisse sonstiger Rechtsmaterien mit Anknüpfungspunkten zum Arbeitsbereich, nämlich jene von C mit 4 Punkten, und jene der Antragstellerin mit nur 3 Punkten, denn im Gegensatz zur Bewerberin geht aus der Bewerbung und dem Lebenslauf von C nicht hervor, dass er in sonstigen Rechtsmaterien mit Anknüpfungspunkt zum Arbeitsbereich Verbrauchsteuern Kenntnisse hätte, und schon gar nicht mehr Kenntnisse als die Antragstellerin. Der Bewerber war – anders als die Bewerberin – seit seinem Eintritt in den Zolldienst im Jahr 2011 ausschließlich mit Verbrauchsteuerangelegenheiten befasst, nämlich lt. Angabe in der Bewerbung seit acht Jahren als Teamexperte Spezial. Die Antragstellerin war als Mitarbeiterin in der Abteilung für Strafsachen und in mehreren (Kunden)Teams mit diversen zollrechtlichen Aufgaben befasst.

Das Managementwissen der Bewerberin wurde durchgehend mit 2 Punkten und jenes des Bewerbers mit 4 Punkten bewertet, im Gutachten findet sich keinerlei Begründung dafür. Ebenfalls keine Erklärung gibt es für die Bepunktung der IT-Kenntnisse der Antragstellerin mit 3 Punkten und jene des Bewerbers mit 4 Punkten.

Im Rahmen der Anforderungsdimension „Lösungs- und Umsetzungsorientierung“ wären zu beurteilen gewesen: Strategie- und Zielorientierung, wirtschaftliches Denken und Handeln, Gestaltungsmotivation, Handlungs- und Ergebnisorientierung sowie Arbeitsorganisation/Projektmanagement. Der Bewerber erhielt durchgehend in Bezug auf alle Parameter 4 Punkte, die Bewerberin zwischen 1 und 3 Punkten. In der verbalen Beurteilung im „Gutachten“ hieß es, C habe konkretere Vorschläge vorgelegt, bereits aus den Präsentationen habe sich „diesbezüglich“ ein deutlicher Unterschied zwischen „den Bewerbern“ gezeigt. C habe die Aufgaben eines Teamleiters klarer und detaillierter darstellen können, somit ergebe sich ein deutlicher Vorteil des Bewerbers. Dazu hält der Senat fest, dass er nicht nachvollziehen kann, dass zur Beurteilung von Strategie- und Zielorientierung, wirtschaftlichem Denken und Handeln, Gestaltungsmotivation, Handlungs- und Ergebnisorientierung sowie Arbeitsorganisation/Projektmanagement die im Rahmen einer Präsentation abgegebenen Absichtserklärungen in Bezug auf den Umgang mit den Teammitgliedern herangezogen werden und nicht etwaiges bereits unter Beweis gestelltes (wirtschaftliches) Denken und Handeln, etwaig gezeigte Ergebnisorientierung usw.

Die Ausführungen zur Fähigkeit ein Team zu leiten im Bereich der Anforderungsdimension „Lösungs- und Umsetzungsorientierung“ sind auch insofern erstaunlich, als die „Vorstellungen“, wie ein Team zu leiten sei, auch bzw. ohnehin zur Beurteilung der „persönlichen Anforderungen“ herangezogen wurden (was angesichts der Unterkriterien wie Kommunikationsfähigkeit, Potenzialförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Teamfähigkeit/Konfliktfähigkeit, Überzeugungskraft und Motivationsfähigkeit nachvollziehbar und allgemein üblich ist). Der Bewerber habe sich – so wird im Gutachten festgehalten – nachvollziehbare Gedanken über die „Entwicklungsmöglichkeiten“ der Teammitglieder, über das Eingliedern neuer Mitglieder und über die Sicherung des bestehenden Wissens von vor der Pensionierung stehenden Mitarbeitern gemacht, diese habe er im Rahmen des Hearings präsentiert. Auf die im Hearing gegebenen Antworten auf die Fragen (siehe Seite 6/7) wird im Gutachten jedoch in keiner Weise eingegangen, sodass die Feststellungen der Begutachtungskommission über mehr oder weniger konkrete und nachvollziehbare Gedanken und Vorstellungen der Bewerberin und des Bewerbers über die Rolle als Teamleiterin/Teamleiter nicht nachvollziehbar sind. Es wird im Gutachten nicht aufgezeigt, welche Vorschläge betreffend organisatorische und fachliche „Entwicklungsmöglichkeiten“ und Neuaufnahmen gemacht wurden, wie die Antwort – sinngemäß – auf die Frage nach der Auswirkung der Spezialisierung des Kundenteams auf die Aufgabenverteilung lautete usw.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass sich die Punkteunterschiede und in der Folge das Ergebnis der Eignungsprüfung (53,07% zu 89,79%) aus den Laufbahndaten und der dargelegten Berufserfahrung der Bewerberin und des Bewerbers in keiner Weise erklären lässt. Zum Verwendungserfolg wurden keine Beurteilungen eingeholt oder nachvollziehbar dargelegt.

Die Antragstellerin äußerte im Antrag und in der Senatssitzung die Vermutung, dass ihr im Hearing geäußelter Vorschlag, ältere Mitarbeiter durch Teleworking länger im Arbeitsprozess zu halten auf Ablehnung gestoßen sei, denn das Homeoffice – welches sie im Gegensatz zu C und zur Dienststellenleitung befürwortet habe – sei ein beherrschendes Thema im Hearing gewesen. Laut dem Dienstgebervertreter waren die Mitglieder der Begutachtungskommission „geschockt“, weil die Antragstellerin äußerte, sie wolle ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Homeoffice „schonen“, das Wort habe „keinen guten Eindruck hinterlassen“. Der Senat hält dazu fest, dass angesichts der Formulierung der Frage im Hearing, nämlich: (4a) „Welche Maßnahmen sind vorgesehen, um älteren Kollegen/Kolleginnen das Arbeiten im Team zu erleichtern(!)?“, nicht nachvollziehbar ist, weshalb der Ausdruck „schonen“ – in gegebenem Zusammenhang – angeblich schockierte, zeigen doch Studien, dass Telearbeit/Homeoffice u. a. die Anzahl an Krankenständen senkt. Der Umstand, dass der Dienstgebervertreter in der Senatssitzung nicht (mehr) wusste, wie C die Frage nach einer Arbeitserleichterung für ältere Bedienstete beantwortete, zeigt nach dem Dafürhalten des Senates, dass die Bedeutung der Antwort und möglicherweise die Relevanz dieses Themas für die Kommission hochgespielt wurde, um ein Argument gegen die Antragstellerin zu konstruieren.

Das Vorbringen der Dienstgebervertreterin Maga G, dass – sinngemäß – der Bewerber schon aufgrund der Bewerbungsunterlagen einen besseren Eindruck hinterlassen habe (vgl. Seite 12), die Antragstellerin habe nämlich kein Bewerbungsschreiben, sondern nur ein Motivationsschreiben abgegeben, ist für den Senat noch weniger überzeugend. Das einseitige Schreiben des Bewerbers vom ... 2023 mit der Überschrift „Bewerbung als Teamleiter ...“ beginnt mit den Worten: „Meine größte Motivation und Entscheidungshilfe waren die Ersuchen der Teammitglieder mich um die Nachfolge zu bewerben.“ Angeschlossen war diesem Schreiben die Bewerbungsmappe mit einem einzigen Schreiben (vom ... 2023), das im Inhaltsverzeichnis zweimal genannt wurde, nämlich unter der Überschrift „2 MOTIVATIONSSCHREIBEN“ und unter der Überschrift „4 BEWERBUNGSSCHREIBEN“. Das Bewerbungsschreiben ist gleichzeitig das Motivationsschreiben oder umgekehrt. Die Antragstellerin legte eine Bewerbung mit einer (im Gegensatz zum Bewerber) übersichtlichen beruflichen Laufbahn und einem (einzigen) Schreiben vor, das – ohne Überschrift – mit den Worten „Meine Motivation für die Bewerbung als Teamleiterin ist vor allem die neue Herausforderung ...“ begann. Der Senat kann nicht erkennen, dass der Bewerber die im Hinblick auf die fachliche und persönliche Eignung aussagekräftigere Bewerbung vorgelegt hätte. Das Vorbringen der Dienstgebervertreterin Mag.a G, dass – sinngemäß – der Bewerber schon aufgrund der Bewerbungsunterlagen einen besseren Eindruck hinterlassen habe (vergleiche Seite 12), die Antragstellerin habe nämlich kein Bewerbungsschreiben, sondern nur ein Motivationsschreiben abgegeben, ist für den Senat noch weniger überzeugend. Das einseitige Schreiben des Bewerbers vom ... 2023 mit der Überschrift „Bewerbung als Teamleiter ...“ beginnt mit den Worten: „Meine größte Motivation und Entscheidungshilfe waren die Ersuchen der Teammitglieder mich um die Nachfolge zu bewerben.“

Angeschlossen war diesem Schreiben die Bewerbungsmappe mit einem einzigen Schreiben (vom ... 2023), das im Inhaltsverzeichnis zweimal genannt wurde, nämlich unter der Überschrift „2 MOTIVATIONSSCHREIBEN“ und unter der Überschrift „4 BEWERBUNGSSCHREIBEN“. Das Bewerbungsschreiben ist gleichzeitig das Motivationsschreiben oder umgekehrt. Die Antragstellerin legte eine Bewerbung mit einer (im Gegensatz zum Bewerber) übersichtlichen beruflichen Laufbahn und einem (einzigen) Schreiben vor, das – ohne Überschrift – mit den Worten „Meine Motivation für die Bewerbung als Teamleiterin ist vor allem die neue Herausforderung ...“ begann. Der Senat kann nicht erkennen, dass der Bewerber die im Hinblick auf die fachliche und persönliche Eignung aussagekräftigere Bewerbung vorgelegt hätte.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters in der Senatssitzung, dass sich die Antragstellerin „einleitend(!)“ beim Hearing mit PowerPoint-Folien präsentiert und dabei die gesamte Zeit auf die Wand gesehen und die Punkte runtergelesen, aber nicht vermitteln habe können, wie sie die Rolle als Teamleiterin anlegen wolle, hält der Senat fest, dass ihm gegenüber insgesamt auch nicht dargelegt wurde, wie der Bewerber die Rolle als Teamleiter anlegen wollte. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen nicht aufgrund eines Eindrucks nach einem kurzen Hearing beurteilt werden sollte, sondern dass für eine seriöse Eignungsbeurteilung wohl auch der bisherige Verwendungserfolg und die Kenntnisse und Erfahrungen aus den bisherigen Tätigkeiten heranzuziehen sind.

Weiters wird darauf hingewiesen, dass die Begutachtung von Bewerbern und Bewerberinnen nicht nur der Begutachtungskommission dazu dient, sich ein Bild über die Bewerberinnen und Bewerber zu machen, sondern es muss auch für die entscheidende Dienstbehörde objektivierbar und sachlich nachvollziehbar sein, wer welche Qualifikationen hat. Im Fall eines in der Folge eingeleiteten Verfahrens nach dem B-GIBG kann auch die B-GBK nur anhand der vorgelegten Unterlagen die sachliche Nachvollziehbarkeit des Ergebnisses prüfen, um festzustellen, ob sachfremde Erwägungen in die Personalentscheidung eingeflossen sind.

Im vorliegenden Fall kommt der Senat auf der Grundlage der dargelegten Erwägungen zu dem Ergebnis, dass es dem Zollamt ... nicht gelungen ist, den Senat - wie in § 25 Abs. 2 B-GIBG verlangt - davon zu überzeugen, dass ein sachliches, und nicht das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte und vom B-GIBG verpönte Motiv des Geschlechtes für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers ausschlaggebend war. Im vorliegenden Fall kommt der Senat auf der Grundlage der dargelegten Erwägungen zu dem Ergebnis, dass es dem Zollamt ... nicht gelungen ist, den Senat - wie in Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG verlangt - davon zu überzeugen, dass ein sachliches, und nicht das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte und vom B-GIBG verpönte Motiv des Geschlechtes für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Kundenteams ... im Zollamt ..., Dienststelle ..., eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

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

Wien, Dezember 2024

Zuletzt aktualisiert am

22.07.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at