

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 96/2007, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Vorständin des Finanzamtes X, durch die Nichtberücksichtigung bei der Zuteilung einer Leistungsbelohnung im Jahr ... und durch die speziellen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***G u t a c h t e n***

*beschlossen:*

- 1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Vorständin des Finanzamtes X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.*
- 2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe der Leistungsbelohnung im Jahr ... und bei den Arbeitsbedingungen liegt nicht vor.*

## B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte aus, sie habe sich im ... um die Leitung des Finanzamtes (FA) X beworben, da sie sämtliche Anforderungen der Ausschreibung erfülle. Folgende Anforderungen seien genannt gewesen:

- *Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung und unternehmerisches Handeln*
- *Erfahrungen im Rahmen der bisherigen Laufbahn in möglichst vielen Bereichen der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder in der Wirtschaft; Kenntnisse in der Mitarbeiter/innenführung; Wissen im gesamten Abgabenrecht; ausgezeichnetes Organisations- und Managementwissen*
- *Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika ... wären von Vorteil*
- *Soziale Kompetenz: Belastbarkeit, Entscheidungs-/Entschlussfreudigkeit und Durchsetzungskraft, Führungskompetenz, Innovationsbereitschaft, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick, strukturiertes analytischen Denken*

A führte aus, sie sei seit ... Fachvorständin am FA Y, und sie übe zahlreiche „Zusatzfunktionen“ aus, darunter die der Vorstandsstellvertreterin. Sie sei bereits in vielen Bereichen der Finanzverwaltung tätig gewesen. Im ... habe sie den Führungskräftelehrgang abgeschlossen.

Im Gegensatz zu ihr könne der zum Zug gekommene Bewerber B überhaupt keine Führungserfahrung bzw. praktische Kenntnisse der Mitarbeiter/innenführung vorweisen, er sei nicht – wie die Begutachtungskommission festgestellt habe – besser geeignet als sie.

Zum Auswahlverfahren führte A ua aus, es sei ein Hearing veranstaltet worden, im Rahmen dessen man seine Vorstellung von der Ausübung der angestrebten Funktion zu präsentieren und ein Rollenspiel zu absolvieren gehabt habe. B habe ihr gegenüber einen Vorteil gehabt, weil er in seiner Funktion als Vorsitzender des ... bei „sämtlichen Vorstandsbewerbungsverfahren in der Region in den letzten Jahren als Kommissionsmitglied mitgewirkt“ und daher Rollenspiele/Aufgabenstellungen sowie Erwartungshaltungen der Kommissionsmitglieder gekannt habe.

In Anbetracht ihrer Qualifikationen und der von der Kommission festgestellten Eignungsunterschiede zwischen ihr und ihrem Mitbewerber müsse sie davon ausgehen, dass die Beurteilung ausschließlich anhand der Präsentationen und der Rollenspiele erfolgt ist. Die Begutachtungskommission habe die Erfüllung des Anforderungsprofils zu prüfen gehabt, und daher wären in die Eignungsprüfung auch die Berufserfahrungen und einschlägigen Verwendungen, die Fähigkeiten zur Menschenführung und die organisatorischen Fähigkeiten mit einzubeziehen gewesen. Ihre Berufserfahrung bzw. ihre bisherigen Leistungen seien jedoch nicht berücksichtigt worden. Die Kommission habe überhaupt keine Gewichtung zwischen den „Anforderungsdimensionen ‚Ausbildung/Berufserfahrung‘, Fach- und Managementwissen‘ und ‚persönliche Anforderungen‘ vorgenommen“.

A führte aus, dass der Kommissionsvorsitzende C versucht habe, die Kommissionsmitglieder zu beeinflussen. Dies dadurch, dass er im Rahmen des Hearings der Gleichbehandlungsbeauftragten Unterlagen übergeben habe, die nach Ansicht von C ihre mangelnde Konfliktfähigkeit und mangelnde soziale Kompetenz unter Beweis stellen würden.

A führte weiters aus, es bestehe ein Zusammenhang zwischen den Verfahren zur Besetzung der Vorstandsfunktionen an den FA X und FA XY. –Die Funktionen seien gemeinsam ausgeschrieben worden, die Einladung zum Hearing für die Funktion am FA X sei aber erst erfolgt, nachdem die Reihung des Kandidaten und der Kandidatin für die Vorstandsfunktion des FA XY festgestanden sei. Die Besetzung der Begutachtungskommission sei in beiden Verfahren die gleiche gewesen. Für das FA XY sei die Bestellung einer Frau so gut wie sicher gewesen. Aus diesem Umstand im Zusammenhang mit der „Tatsache“, dass B laut seiner eigenen Äußerung ihr gegenüber bereits im Vorfeld des Bewerbungsverfahrens vom ... Unterstützung zugesagt worden sei, könne abgeleitet werden, dass der Ausgang der beiden Verfahren im Vorfeld abgesprochen gewesen sei.

Zur Nichtberücksichtigung bei der Leistungsbelohnung ... führte A aus: Der Vorstand des FA Y habe ihr kurz vor dem Hearingtermin im ... mitgeteilt, dass sie für eine Leistungsbelohnung im Jahr ... nicht vorgesehen sei. Da sie die Kriterien für die Leistungsbelohnung, nämlich besondere Leistungen der Fachvorstände, die in bundesweitem oder regionalem Interesse gelegen sind, aufgrund ihrer umfangreichen und erfolgreichen Projektarbeit im Jahr ... erfüllt habe, habe sie den Vorstand ersucht, die Gründe für die Nichtberücksichtigung zu nennen. Dr. D habe ihr mitgeteilt, dass der

... angegeben habe, der Grund für die Nichtberücksichtigung bei der Leistungsbeurteilung sei der „...“.

Zu ihrer diskriminierenden Arbeitsplatzsituation führte A aus, dass seit Jahren eine hohe Fluktuation an der Dienststelle bestehe, es viele „Dienstunfähigkeiten“ und viele Krankenstände gebe. Die Personalausstattung sei mangelhaft, die Personalknappheit treffe Teams, die von Frauen geleitet werden. Seit Monaten sei die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht möglich, die Raumressourcen für ihre Abteilung seien gekürzt worden, es gebe einander widersprechende Weisungen des BMF und des ...s.

Schließlich brachte A vor, dass ihr gegenüber „Mobbinghandlungen“ gesetzt worden seien. C habe „rufschädigende Gerüchte“ verbreitet, indem er behauptet habe, sie hätte „Mobbing begangen“. Er habe sie auch gegenüber Funktionsträger/innen im BMF, unter Hinweis auf ein „Mobbing-Tagebuch“ mit „Mobbing in Verbindung gebracht“. Ihr gegenüber sei aber nie ein Vorwurf erhoben worden.

In der Antragsergänzung vom ... führte A aus, dass sie vom Vorstand mit der Organisation der Einschulung von Frau E beauftragt worden sei. Frau E habe gesundheitliche Probleme gehabt und deshalb Schwierigkeiten bei der Einschulung, sie habe D wiederholt auf die starke Belastung von Frau E hingewiesen. Nachdem Frau E schließlich um Versetzung angesucht habe, habe ihr D mitgeteilt, dass sie des Mobbing an Frau E beschuldigt worden sei. Laut Auskunft der Personalleiterin hätten C und F die Situation so dargestellt, dass die Schwierigkeiten und die gesundheitlichen Probleme von Frau E durch Streitigkeiten zwischen ihr und Frau E entstanden seien. Sie habe daraufhin um Klärung der Angelegenheit ersucht, es sei aber keine Reaktion seitens des Dienstgebers erfolgt. C habe in den folgenden Monaten „Stimmung gegen mich“ gemacht, er habe in der Region verbreitet, sie hätte Frau E gemobbt. Die Gerüchte habe er verbreitet, um der Bestellung von B zum Vorstand des FA X einen objektiven Anschein zu geben. Zu bemerken sei, dass sie weder Dienstvorgesetzte von Frau E, noch für die Klärung von personal- und dienstrechtlichen Aufgaben zuständig gewesen sei. Sie habe ihre Aufgaben als Ausbildungsleiterin gemeinsam mit der zuständigen Fachexpertin im ... ordnungsgemäß erfüllt, sie sei weder von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten D noch von einem anderen Funktionsträger offiziell damit konfrontiert worden, dass ihr Handeln nicht ordnungsgemäß sei. Im Rahmen eines Gespräches im ... , das zustande gekommen sei, nachdem sie den Bundesminister für Finanzen über die Vorfälle informiert habe, habe C sie als „sozial

inkompetent“ bezeichnet, er habe ihre „Abqualifizierung gezielt betrieben“ um sie beim Bestellungsverfahren übergehen zu können.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMF mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag.

Zum Beschwerdepunkt „Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ wurde ausgeführt, dass der berufliche Werdegang und die jeweiligen Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers Gegenstand der Würdigung der Begutachtungskommission gewesen seien. Einen Zusammenhang zwischen den Ausschreibungsverfahren für die Vorstandsfunktionen an den FA X und XY habe es tatsächlich gegeben, und zwar aus organisatorischen, insbesondere aus ökonomischen Erwägungen. Der von A behauptete inhaltliche Konnex sei nicht gegeben. Die Behauptung, C habe B bereits im Vorfeld Unterstützung zugesagt, entspreche nicht den Tatsachen.

Zum Vorbringen von A, C habe im Rahmen der Sitzung der Begutachtungskommission der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Unterlage übergeben, wurde ausgeführt, dass „das ... Einbringen zusätzlicher Informationen ... aus ho. Sicht die weisungsfrei gestellten Mitglieder der Begutachtungskommission nicht zu beeinflussen (vermag) ...“.

Zur Behauptung der Antragstellerin, sie sei aufgrund des Vorwurfs Frau E gemobbt zu haben nicht als Erste im Besetzungsvorschlag gereiht gewesen, wurde ausgeführt, dass C diese Angelegenheit lediglich als Beispiel für die mangelnde soziale Kompetenz bzw. die mangelnde Erfüllung der Kriterien als Führungskraft von A vorgebracht habe. Die Fähigkeiten bzw. die Eignung der Antragstellerin im fachlichen Bereich sei vom ... nicht in Zweifel gezogen worden.

Zum Vorbringen, die Nichtberücksichtigung bei der Leistungsbelohnung stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, teilte das BMF mit, dass die Entscheidung über die Gewährung eines Bonus in den Geschäftsbereich des ...falle, wobei vorgegeben sei, dass maximal ein Drittel aller Vorstände/innen und Fachvorstände/innen insgesamt einen Bonus erhalten könnten. Theoretisch könnte zwar mehr als ein Drittel der Leitungsfunktionäre überdurchschnittliche Ergebnisse vorweisen, aufgrund der Systemvorgaben könnten aber nicht alle mit einem Bonus bedacht werden.

Das Vorbringen der Antragstellerin, sie werde auch bei den Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, erachte das BMF als zu undifferenziert und in vielen Punkten nicht nachvollziehbar, weshalb im Falle einer Würdigung durch die B-GBK zunächst eine Konkretisierung des Vorbringens durch die Antragstellerin zu erfolgen hätte.

Bezüglich des Vorbringens von A man beschuldige sie des Mobbing war in der Stellungnahme ausgeführt, dass „in einer Gesprächsrunde im Bundesministerium für Finanzen im heurigen Jahr ... der Vorschlag unterbreitet (wurde), einen externen Sachverständigen die Sache beurteilen zu lassen.“ Frau E habe diesem Vorschlag offenbar zugestimmt, die Antragstellerin habe sich dazu noch nicht geäußert. Der ... habe klargestellt, keinen Mobbing-Vorwurf erhoben zu haben, sondern lediglich die Sache an sich thematisiert zu haben.

Dem Antrag waren der Ausschreibungstext, die Bewerbungsunterlagen von B und das Gutachten der Begutachtungskommission (inkl. Protokoll zum Hearing) angeschlossen.

B führte in seiner Bewerbung aus, er sei seit ... in der Finanzverwaltung tätig. Er sei bisher ..., .... und von Mitte ... bis Ende ... .. gewesen, fast ein Jahr lang habe er eine „komplette Prüfergruppe in der GBP bis zur Nachbesetzung der vakanten Stelle“ geleitet. Seit ... sei er ... an der Großbetriebsprüfung. Für diese Tätigkeit sei neben „besten Kenntnissen des gesamten Abgabenrechtes auch eine gute Portion Organisation notwendig“, und es bedürfe auch sehr guter Kenntnisse im IT-Bereich. Neben den fachlichen Fähigkeiten benötige man auch eine „natürliche Autorität, ein repräsentatives Auftreten und hervorragende rhetorische Fähigkeiten“.

Ab ... sei B Vorsitzender des ... und Mitglied des ...gewesen, seit ... sei er ...-Vorsitzender der Region .... Als ... habe er in der Zeit der Umorganisation der Finanzverwaltung großes Fingerspitzengefühl im Umgang mit Hilfe bzw. Rat suchenden Kolleg/innen bewiesen. Selbstverständlich verfüge er über Kenntnisse des ...- und des .... Er sei Mitglied in verschiedenen dienstlichen Kommissionen, viele Jahre sei er Mitglied der Steuerberater-Prüfungskommission gewesen. Er sei weiters im Projekt der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Projektsteuerung engagiert. Im letzten Jahr sei es ihm gelungen, im Auswahlverfahren zur Teilnahme am ersten Managemententwicklungsprogramm sein Potential als Führungskraft unter Beweis

zu stellen und unter die als geeignet Ausgewählten der Region zu kommen. Er habe an zahlreichen Aus- und Fortbildungsprogrammen teilgenommen.

Aus dem Hearing-Protokoll vom ... geht hervor, dass das Hearing aus zwei Teilen bestand, nämlich aus den Einzelpräsentationen und je einem Rollenspiel. Bei der „Einzelpräsentation“ sei darauf einzugehen gewesen, wie die neue Rolle gelebt werden wolle, was den Bewerber/innen dabei besonders wichtig sei, welche Beiträge sie zur erfolgreichen Gestaltung des Finanzamtes leisten könnten. Im Rollenspiel sei eine konkrete Situation zu bearbeiten bzw. zu bewerkstelligen gewesen.

Die Teilnehmer/innen seien von den Kommissionsmitgliedern nach folgenden Kriterien beurteilt worden:

1. Entscheidungsfreude, Durchsetzungsfähigkeit, Führung
2. Ergebnis- und Zielorientierung
3. Analytik und Systematik
4. Kommunikation und Kooperation
5. Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick

Dem jeweiligen Bewertungsblatt ist zu entnehmen, dass A 25,5 Punkte (von den Kommissionsmitgliedern) und 28,5 Punkte (von der Gleichbehandlungsbeauftragten) erzielte, B erhielt 28,5 Punkte bzw 26 Punkte.

Im Gutachten der Begutachtungskommission ist festgehalten, dass sowohl B als auch A bisher in verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung tätig gewesen sei. Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung und unternehmerisches Handeln habe B als provisorischer (vertretungsweise) Gruppenleiter gesammelt, er sei Absolvent des Management-Entwicklungs-Programms. A sei seit ... Fachvorständin, sie habe den Managementlehrgang absolviert. Die Kommission habe aufgrund der durchgeführten Hearings sowie der fachlichen Beurteilung folgendes Gutachten erstellt: (Inhalt wird nicht wiedergegeben).

Der „einstimmige Beschluss“ der Begutachtungskommission habe gelautet, dass sowohl B als auch A „im höchsten Ausmaß geeignet“ sei. Aufgrund der höheren Punktzahl im Hearing schlage die Kommission B für die ausgeschriebene Funktion vor.

Aufgrund des gegenständlichen Antrages fand am ... eine Sitzung der B-GBK statt, bei der A und die Dienstgebervertreterin anwesend waren. A wiederholte im Wesentlichen ihr schriftliches Vorbringen, Ergänzungen zum Antrag, die für die Entscheidungsfindung des Senates der B-GBK relevant sein könnten, wurden nicht vorgebracht. Die Dienstgebervertreterin bestritt die Vorwürfe von A entsprechend der Stellungnahme des BMF.

Da das Gutachten der Begutachtungskommission keine Beurteilung der jeweiligen bisherigen beruflichen Leistungen und (daher auch) keinen Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers enthält, wurde die Dienstgebervertreterin gefragt, inwiefern die Kommission eine solche Beurteilung vorgenommen habe. Die Dienstgebervertreterin antwortete, die beruflichen Leistungen seien in die Beurteilung der Qualifikationen mit eingeflossen.

Mit mail vom ... übermittelte die Dienstgebervertreterin eine „Darstellung der Beziehung des Steigerungsbetrages der Leistungsbelohnung aus dem Kreis der Fachvorstände der ... in den Jahren ...bis ...“. Daraus geht ua hervor, dass A zuletzt im Jahr ... als eine „von 9 möglichen BezieherInnen“ eine Leistungsbelohnung erhalten hat, neben ihr sind 2 männliche Bedienstete belohnt worden.

In der Sitzung des Senates der B-GBK am .... wurde ... C ersucht, die Gründe für die Reihung im Besetzungsvorschlag darzulegen. C wies einleitend darauf hin, dass er „nur“ der Vorsitzende der Begutachtungskommission gewesen sei, nicht er habe die Entscheidung getroffen, sondern die Begutachtungskommission habe den entsprechenden Vorschlag dem BMF erstattet. Als ... und unmittelbarer Vorgesetzter der Vorstände habe er eine eigene Stellungnahme abgegeben.

Auf die Frage, ob – wie A behaupte - B die Rollenspiele aufgrund seiner Funktion als ... in Begutachtungskommissionen gekannt habe, antwortete C: „Theoretisch schon“. Zur Klarstellung sei zu sagen, dass es 4 bis 6 Rollen gebe, und die Kandidat/innen eine Rolle in einem verschlossenen Kuvert „ziehen“ würden, sodass niemand im Vorhinein wisse, welche Rolle er zu spielen habe. Es sei theoretisch möglich, aber eher unwahrscheinlich, dass B alle 6 Rollen gekannt habe, denn er habe bisher nur an 2 oder 3 Hearings teilgenommen.

Zum Vorhalt, A habe behauptet, die Entscheidung zu Gunsten von B sei bereits im Vorfeld des Auswahlverfahrens gefallen, bemerkte C, das sei „Schwachsinn“. Er



könne sich zwar vorstellen, dass B Bemerkungen in der Art gemacht habe, er werde die Stelle bekommen, er selbst habe jedenfalls diesbezüglich „keine Signale ausgesandt“.

Auf die Frage, auf welcher Führungsebene G... angesiedelt seien und inwiefern damit eine Führungsposition verbunden sei bzw. B Führungskompetenzen habe, führte C aus, G. in einer Großbetriebsprüfung hätten in der Vergangenheit 6 Mitarbeiter gehabt, mit diesen hätten sie die Prüfungsfälle eigenverantwortlich abgeschlossen, mit Ausnahme der „Größtfälle“. Ein G. sei oft für Steuern von mehreren hunderttausend Euro verantwortlich gewesen.

Auf den Einwand, dass laut den Unterlagen B diese Funktion vor ... Jahren für einen Zeitraum von ... Monaten inne gehabt habe und auf die Frage, was B danach gemacht habe, führte C aus, er sei danach S. gewesen, hier habe er keine Mitarbeiter gehabt. Seit ... sei er ...Vorsitzender. B habe sich für Projekte der ... sehr engagiert, er habe Sachen organisiert, mit denen die Region bundesweit „spitze“ gewesen sei.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass er im Rahmen des Hearings der Gleichbehandlungsbeauftragten Unterlagen übergeben habe, antwortete C, die Situation sei folgende gewesen: Er habe den Kandidaten die Frage gestellt, wie sie mit Konflikten umgehen. Die Antwort von A sei ein Standardtext gewesen, auf Nachfragen sei sie nicht eingegangen, sondern habe weiter den Text „abgespult“. Er habe das Gefühl gehabt, sie habe sich sehr gut auf das Hearing vorbereitet, auch Lehrbücher gelesen, und daraus habe sie einfach zitiert. Ihre Präsentation beim Hearing und ihr Verhalten im Dienst hätten nicht übereingestimmt, das sei seine Wahrnehmung als ..., und das habe er beim Hearing gesagt. Daraufhin sei es zu einer Diskussion mit der Gleichbehandlungsbeauftragten gekommen, der die Vorkommnisse im Zusammenhang mit Frau E nicht bekannt gewesen seien. Er habe deshalb der Gleichbehandlungsbeauftragten die „persönliche Unterlage“ von der Kollegin E übergeben, die das Verhalten ihrer Vorgesetzten A dokumentiert habe.

Auf die Frage, ob das BMF dem Besetzungsvorschlag ohne weitere Fragen bzw. Erhebungen gefolgt sei, antwortete C, er habe sein Statement als ... abgegeben und in diesem Zusammenhang auch den Konflikt angeführt und die Bescheinigungen von zwei Therapeuten beigelegt, die die psychischen Probleme von Frau E mit ihrem Konflikt mit ihrer Vorgesetzten begründet und das Vorgehen gegenüber Frau E als Mobbing qualifizieren hätten. Aufgrund dessen habe sein unmittelbarer Vorgesetzter

F ergänzende Informationen gewollt. Weiters sei er mit der Angelegenheit nicht mehr befasst gewesen.

Auf die Frage, ob er als Vorgesetzter je mit A über ihren Konflikt mit Frau E gesprochen habe, antwortete C, er sei der mittelbare Vorgesetzte von A, ihr unmittelbarer Vorgesetzter sei der Finanzamtsvorstand D. Offen gesagt sei dieser Konflikt an ihm vorbeigegangen. Er sei zum ersten Mal involviert worden, als der Bescheid über die Dienstzuteilung von Frau E zur ... auf seinem Schreibtisch gelandet sei. Er habe mit Frau E ein Gespräch geführt, sie habe – so habe er damals gedacht – „Schauergeschichten erzählt“. Letztlich habe sie ihm ihr „Mobbing-Tagebuch“ gegeben, mit der Bitte, den sehr persönlichen Inhalt nicht bekannt zu machen. Das „Mobbing-Tagebuch“ bestehe im Wesentlichen aus E-mails und aus Aktenauszügen mit Bemerkungen von A sowie aus persönlichen Wahrnehmungen von Frau E dazu. Frau E habe nicht gewollt, dass das Tagebuch weiterverwendet werde, etwa für den Personalakt, sie habe ihm aber die beiden Gutachten der Therapeuten überlassen, die er nicht geheim halten müsse.

Er habe versucht, mit dem Finanzamtsvorstand über das Thema zu reden, dieser habe aber sofort abgeblockt, er habe gesagt, es sei nichts gewesen. Er gebe zu, mit A kein Gespräch gesucht zu haben. Er habe nicht direkt an sie herantreten wollen, sondern habe sie eingeladen, mit ihm gemeinsam zu einem Treffen mit Kollegen in Budweis zu fahren und gehofft, sie würde diese Gelegenheit wahrnehmen und ihn auf den Konflikt mit Frau E ansprechen. Er habe versucht, einen Anknüpfungspunkt zu finden, er habe gefragt, ob es etwas Neues gebe usw. Sie habe aber nichts gesagt. Er kenne sie gut genug, um zu wissen, dass sie vehement abgeblockt hätte, wenn er sie direkt auf die Sache angesprochen hätte.

Auf die Frage, ob der Inhalt des „Mobbing-Tagebuches“ tatsächlich auf Mobbinghandlungen schließen lasse, oder ob es sich nur um Anordnungen oder Korrekturen von A handle, antwortete C, die Beurteilung, ob das Verhalten von A tatsächlich als Mobbing zu qualifizieren sei, sei schwierig. In die Beurteilung müsse man die Vorgeschichte und die Beziehung zwischen den beiden Personen mit einbeziehen. Als A im Spätherbst ... Fachvorständin geworden sei, sei Frau E ... des Vorstandes gewesen. Sie habe innerhalb des Finanzamtes Y eine hervorgehobene Position gehabt. A und Frau E seien eng befreundet gewesen. Aus dem Schriftverkehr gehe hervor, dass diese Freundschaft „gekippt“ sei. A habe ihre Vorgesetztenfunktion sehr stark hervorgekehrt, Frau E habe sich mit dieser Situation sehr schwer getan. A habe über

das Ziel hinaus geschossen, sie sei sehr formalistisch geworden, sie habe z.B. Kleinigkeiten in der Zeitkarte bemängelt. Er traue sich eine Beurteilung, ob tatsächlich Mobbing-Handlungen gesetzt wurden, nicht zu, er verlasse sich bei diesem Thema auf die Personalabteilung. Die Dienstgebervertreterin habe vorgeschlagen, dass sich ein ärztlicher Sachverständiger die Situation ansehen sollte. Dieses Thema sei auch bei der Besprechung im BMF aufs Tapet gekommen. Soweit er sich erinnern könne sei A diesem Vorschlag positiv gegenübergestanden, ihr Rechtsanwalt habe aber um Bedenkzeit gebeten, und seither habe man zu diesem Vorschlag nichts mehr gehört. Auf die Frage, inwiefern A die Vorgesetzte von Frau E gewesen sei, antwortete C, Frau E sei „quasi hauptberuflich“ ... gewesen, dann habe man den sogenannten Personaleinsatzplan eingeführt und seither gebe es keine hauptberufliche Vorstandsassistentin mehr. Es habe irgendwelche Sonderregelungen gegeben, diesbezüglich sei er aber nicht involviert gewesen, das sei eine finanzamtsinterne Sache gewesen. Auf die Anmerkung, dass es nicht so aussehe als wäre seitens des Dienstgebers ein Versuch unternommen worden, den Konflikt zu lösen, führte C aus, die Lösung sei eine „typische Finanzverwaltungslösung“ gewesen, nämlich „Konflikte aussitzen, indem man die Streithansln trennt“. Frau E sei auf ihren Wunsch zuerst dienstzugeteilt und dann versetzt worden.

Auf die Frage, ob man nun A vorwerfe, Mobbinghandlungen gesetzt zu haben, oder ob dies nicht der Fall sei, antwortete C, D habe A ein Mail geschickt, in dem er ihr zur Kenntnis gebracht habe, dass nach Ansicht der Therapeuten von Frau E ein Fall von Mobbing vorliege.

Auf die Frage, ob es andere Vorkommnisse gegeben habe, die auf mangelnde Führungskompetenz von A hinweisen würden, antwortete C, die Sache mit Frau E sei ein „drastisches Exempel“ gewesen. Es habe aber schon vorher „Sachen“ gegeben, angesichts der er stutzig geworden sei. C führte als Beispiel an, A habe im Rahmen des ... Steuerdialogs im Jahr ... auf die Frage von Kollegen anderer Regionen, ob die von der Region ... erstellte finanzinterne Homepage den anderen Regionen zur Verfügung gestellt werde, geantwortet: „Das kriegt's ihr nicht, das haben wir gemacht.“ Die Situation sei ziemlich unangenehm gewesen.

Die Frage, ob man sagen könne, dass man nicht an der fachlichen, wohl aber an der sozialen Kompetenz von A zweifle und B als in sozialer Hinsicht kompetenter ansehe, bejahte C.

Auf Ersuchen, zum Vorwurf der Diskriminierung bei der Gewährung der Leistungsbe-  
lohnung im Jahr ... Stellung zu nehmen, legte C den Modus für die Vergabe von  
Leistungsbelohnungen dar. Die Vorstände wurden aufgefordert bekannt zu geben,  
welche Fachvorstände besondere Leistungen auf regionaler oder bundesweiter Ebe-  
ne erbracht haben. Die Vorgabe des BMF sei, maximal für ein Drittel der Fachvor-  
stände Belohnungen auszus zahlen. A sei auf dem Vorschlag des Vorstandes auf  
Platz 5 oder 6 gewesen. Er habe danach eine Reihung nach seinen Kriterien vorge-  
nommen und die ersten drei für eine Belohnung vorgeschlagen. Einmal habe er so-  
gar nur zwei Bedienstete für eine Belohnung vorgeschlagen, weil die übrigen Leis-  
tungen seiner Ansicht nach nicht belohnungswürdig gewesen seien. Belohnungs-  
würdig sei etwa, wenn ein Fachvorstand pro Monat einen Newsletter für die gesamte  
Region erstelle und dieser als unterstützend angesehen werde, oder wenn sich ein  
Fachvorstand besonders darum bemühe, einen regionsübergreifenden Betrugsfall  
rasch zur Anzeige zu bringen. Wenn man als Fachvorstand „brav das Tagesgeschäft  
macht“, sei das in Ordnung, aber keine hervorragende Leistung.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und zuständige  
Gleichbehandlungsbeauftragte im gegenständlichen Fall führte aus, man hätte A all-  
fällige Defizite im Vorfeld der Bewerbung kommunizieren müssen. A habe sich im  
Fall ... vom Vorstand im Stich gelassen gefühlt. Sie habe ihr gegenüber betont, dass  
sie nur gemacht habe, was ihr der Vorstand D aufgetragen habe. Sie sei für die fach-  
liche Ausbildung von Frau E verantwortlich gewesen und habe darauf achten müs-  
sen, dass sie sich im Fachbereich einarbeite. Sie habe Frau E Aufträge geben müs-  
sen, und der Vorstand hätte etwas tun müssen, wenn Frau E ihre Aufgaben nicht er-  
füllt habe.

C entgegnete, es sei immer wieder der Vorwurf gekommen, man kommuniziere nicht  
mit ihr, aber es habe sogar ein Gespräch im Ministerium gegeben. Anwesend gewe-  
sen seien er, F, G, die Dienstgebervertreterin und A mit ihrem Rechtsanwalt. Die An-  
gelegenheit hätte sachlich besprochen werden sollen, aber es sei unmöglich gewe-  
sen, eine gemeinsame Gesprächsbasis zu finden.

Nach der Befragung von C beschloss der Senat, G als Leiter der zuständigen Abtei-  
lung im BMF zu hören.

In der Sitzung der B-GBK am ... führte G einleitend aus, dass er als Leiter der ...abteilung im BMF „Herr des Verfahrens“ zur Besetzung von Führungspositionen und verantwortlich für ein „sauberes Verfahren“ sei. Als Leiter der Abteilung versuche er die Kommissionsmitglieder dahingehend „zu erziehen“, Unterschiede zu machen bzw. zu spezifizieren. Die Begutachtungskommissionen würden nämlich im Allgemeinen dazu neigen, das gleiche Kalkül zu vergeben, also nicht zwischen der Eignung in hohem und in höchstem Ausmaß zu differenziert, weil man vermeiden wolle, dass Kandidatinnen und Kandidaten, die nur in hohem Ausmaß geeignet erachtet werden, Rückfragen stellen. Grundsätzlich müsse er sich auf die Gutachten der Begutachtungskommissionen verlassen. Er gestehe aber selbstkritisch ein, dass er sich „heute solche Gutachten nicht mehr erwarten“ würde. Wenn eine Frau hinter einem Mann gereiht sei, müsse man sich die Angelegenheit sehr genau ansehen. Wäre er heute mit einem derartigen Fall konfrontiert, würde er ein Ergänzungsgutachten einholen oder zumindest der Begutachtungskommission noch einige Fragen stellen. Aus heutiger Sicht sei, das müsse man sagen, die Begründung „zu dünn“. Er sei dem Gutachten dennoch gefolgt, weil die Entscheidung einstimmig ausgefallen sei. Die Kommission habe eindeutig die Reihung B vor A vorgenommen. Im Gutachten werde auf „gewisse Lücken“ von A im sozialen Verhalten hingewiesen, es sei ein Faktum, dass sie gewisse Mängel in ihrem Verhalten als Vorgesetzte habe. Er meine damit konkret die Angelegenheit mit Frau E. Er glaube, dass diese Angelegenheit für die Entscheidung der Kommission eine Rolle gespielt habe. Der zweite Grund für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers sei die Differenz von drei Punkten nach dem Hearing. Schließlich habe sich auch der „weitere Vorgesetzte“ in der Sektion ... für die Bestellung von B ausgesprochen. Heute würde er – wie bereits gesagt – noch einmal „kritisch nachfragen“.

Auf die Frage, ob es richtig sei – wie A vorgebracht habe –, dass B einen Vorteil gehabt habe, weil er als Vorsitzender bereits mehrmals an einem Hearing teilgenommen und daher die Rollenspiele gekannt habe, antwortete G, man habe ihm gesagt, dass B dreimal Mitglied einer Begutachtungskommission gewesen sei, er habe also drei Rollenspiele gekannt. Soweit er wisse sei A Mitglied des ... gewesen, und dieses Team habe die Auswahlverfahren entwickelt, dh, sie habe einen wesentlichen Wissensvorsprung gehabt, sie habe gewusst, auf welche Faktoren man abstellen werde.

Bezug nehmend auf das Vorbringen von A, dass es einen Zusammenhang zwischen den Funktionsbesetzungen für die FA XY gegeben habe, wurde G gefragt, was er mit seiner Formulierung in der Stellungnahme zum Antrag gemeint habe, es habe sich ein Zusammenhang „aus organisatorischen, insbesondere ökonomischen Erwägungen ...“ ergeben. G antwortete, er versuche den Aufwand im Bereich der internen Verfahrensabläufe gering zu halten, deshalb seien damals gleichzeitig vier Führungspositionen ausgeschrieben worden. Bei gleichzeitiger Ausschreibung mehrerer Funktionen seien nicht so viele Einzelgespräche, unter anderem auch mit ... F, notwendig. Er könne in keiner Weise bestätigen, dass es einen „Abtausch“ bei den Besetzungen der beiden FA gegeben habe.

Auf Ersuchen des Senates, darzulegen ob bzw wie der Konflikt zwischen Frau E und A aufgearbeitet worden sei, führte G aus, er habe vom Streit zwischen den Kolleginnen erst durch die Eingaben von A erfahren. Es sei nicht richtig, wie A behauptet habe, dass seitens des BMF nichts unternommen worden sei, es habe diese Sitzung im Finanzministerium stattgefunden, mit A und ihrem Rechtsanwalt. Seitens des Ministeriums sei eine Mediation in Aussicht gestellt worden, und er selbst habe den Rechtsanwalt von A einige Zeit nach der Sitzung angerufen und ihn gefragt, wie es nun weitergehen solle. Er habe gesagt, man wolle noch abwarten, aber zur angebotenen Mediation sei nie eine Antwort erfolgt. In dieser Sitzung habe A immer wieder gesagt, sie habe die Kollegin nicht gemobbt, und es sei dann festgehalten worden, dass das seitens des Dienstgebers auch nicht behauptet werde. Die Angelegenheit zwischen den beiden Kolleginnen habe aber „ganz offensichtlich Implikationen für die Entscheidung gehabt“.

Auf die Frage, ob die Begutachtungskommission den privaten Konflikt bei der Beurteilung nicht ausblenden hätte müssen, denn es sei allgemein bekannt, dass man nicht rational reagiere, wenn man selbst betroffen sei, antwortete G, er sei nicht dieser Ansicht, eine gute Führungskraft müsse nämlich Privates vom Dienstlichen trennen können.

Auf die Frage, wie die Führungserfahrung von B im Vergleich zu jener von A zu sehen sei, antwortete G, in diesem Fall könne man ganz klar sagen, wer mehr Führungserfahrungen habe. Er kenne B schon länger, er wisse wie er reagiere und an die Sachen herangehe. Es habe ihn „nicht irritiert“, ihn zum Vorstand zu machen. Führungserfahrung in dem Sinn, dass er tatsächlich im Arbeitsprozess mehrere Be-  
dienstete zu führen gehabt habe, habe er wohl nur ein Jahr gehabt, nämlich als Lei-

ter einer Gruppe in der Großbetriebsprüfung. A habe seiner Ansicht nach aber nicht mehr Führungserfahrungen. Führungserfahrung habe man, wenn man einige Jahre eine Vertretungsfunktion gehabt oder ein Team geleitet habe.

Auf den Hinweis, dass A als Fachvorständin auch seit mehreren Jahre Vertreterin des Vorstandes sei, antwortete G, es sei bekannt, dass D ein sogenannter „Alpha“ sei, die Kommission müsse ihn selbst fragen, wie viel Platz er A für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben eingeräumt habe.

Auf die Frage, ob der Eindruck richtig sei, dass D es nicht als seine Aufgabe angesehen habe, im Konflikt zwischen Frau E und A einzuschreiten, antwortete G, D habe die Sache insofern gelöst, als er Frau E weitergeholfen habe. Er habe es wohl übersehen, den Konflikt mediativ zu lösen.

Zum Beschwerdepunkt Nichtgewährung der Leistungsbelohnung erläuterte G die Vorgaben für Leistungsbelohnungen wie C.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Die Eignung von Bewerber/innen für eine Führungsfunktion ist anhand der Anforderungen der Ausschreibung zu prüfen. Für die Ausübung der gegenständlichen Funktion waren Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung (und unternehmerisches Handeln), Erfahrungen in möglichst vielen Bereichen der (Fi-

nanz)Verwaltung oder in der Wirtschaft, Kenntnisse in der Mitarbeiter/innenführung, Wissen im Abgabenrecht, Organisations- und Managementwissen und soziale Kompetenzen verlangt.

A behauptet im Wesentlichen, B habe keine Erfahrung in einer Leitungsfunktion, daher auch keine praktische Erfahrung in der Mitarbeiter/innenführung, die Begutachtungskommission habe die Beurteilung der Eignung nur anhand der Präsentationen im Hearing und der Rollenspiele vorgenommen, ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen seien unberücksichtigt geblieben, B sei von vorneherein präferiert worden – vor allem von C -, deshalb habe er die Schwierigkeiten, die es im Zusammenhang mit Frau E gegeben habe, herangezogen, um sie als sozial inkompetent erscheinen zu lassen.

Die Begutachtungskommission stellte fest, dass sowohl B als auch A bisher in verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung tätig gewesen seien, was im Wesentlichen zutreffend ist. Die Feststellung der Begutachtungskommission, B habe Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung gesammelt, ist insofern fragwürdig, als bezweifelt werden darf, dass eine für knapp ein Jahr ausgeübte Führungsfunktion der Anforderung „Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung ...“ entspricht. Nicht nachvollziehbar ist jedenfalls, dass die Kommission diese Führungserfahrung von B der Führungserfahrung von A gleichgestellt hat, denn immerhin ist A seit ... Jahren Fachvorständin und als solche hat sie laut der Arbeitsplatzbeschreibung die Fachaufsicht über Teamleiter/innen, Fachexpert/innen Spezial, Fachexpert/innen und Fachreferent/innen und die Dienstaufsicht über Fachexpert/innen Spezial und Fachexpert/innen. Von der Begutachtungskommission unerwähnt und wohl auch unberücksichtigt blieb, dass A auch Stellvertreterin des Finanzamtsvorstandes ist und als solche die volle Vertretungsbefugnis im Verhinderungsfall hat.

Absolut nicht überzeugend sind auch die Erklärungen der Dienstgebervertreter C und G zur Führungserfahrung von B. Das Engagement und die Organisation für Projekte kann nicht als „Erfahrung in einer Leitungsfunktion mit Führungsverantwortung“ im Sinne der Ausschreibung interpretiert werden, und auch wenn Vorstand A wenig Gelegenheit für die Ausübung der stellvertretenden Leitung gegeben habe sollte (wie G ausführte), so hat A jedenfalls als Fachvorständin Leitungsaufgaben wahrzunehmen. In Anbetracht der Feststellung der Begutachtungskommission betreffend die Erfahrungen in einer Leitungsfunktion sind die Zweifel von A an einer entsprechenden



Bewertung ihrer Führungserfahrung und an der korrekten Prüfung der Erfüllung des Anforderungsprofils der Ausschreibung nicht von der Hand zu weisen. Die Behauptung der Antragstellerin, die Beurteilung der Qualifikationen sei ausschließlich anhand des Hearings erfolgt, ist auch deshalb glaubhaft, weil sich im Gutachten der Begutachtungskommission keine Wertung der bisherigen Tätigkeiten bzw Leistungen der Bewerberin und des Bewerbers findet (sondern nur eine Feststellung) und auch die Dienstgebervertreter/in in keiner Weise darlegen konnten, inwiefern die in der Ausschreibung geforderten Erfahrungen und Kenntnisse in die Beurteilung der Qualifikationen mit eingeflossen sind.

Nach Ansicht der Antragstellerin war die Objektivität des Auswahlverfahrens auch deshalb nicht gegeben, weil B aufgrund seiner Teilnahme an Hearings als Vorsitzender die Rollenspiele und auch die Erwartungshaltung der Kommissionsmitglieder gekannt habe. Aufgrund der Aussage von C ist davon auszugehen, dass B einige (2 oder 3), aber nicht alle 6 Rollenspiele gekannt hat (ob sie auch A bekannt waren, kann nicht beurteilt werden, da der Hinweis von G, A sei als Mitglied des ...teams an der Entwicklung der Auswahlverfahren beteiligt gewesen, zu vage ist). Aus den äußerst knappen Ausführungen der Begutachtungskommission über die im Rollenspiel hinterlassenen Eindrücke (B habe klare Positionen bezogen, glaubwürdig und vertrauensbildend gewirkt, er könne die Verantwortung übernehmen, A habe im Gespräch mit dem Teamleiter höflich, verständnisvoll, aber „auch bestimmend“ gewirkt) ist jedenfalls nicht zu schließen, dass die Herangehensweisen an die jeweils zu bewerkstellende Situation nennenswerte Unterschiede in der Entscheidungsfreude, Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnisorientierung, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit usw der Bewerberin und des Bewerbers ergaben. Die Anmerkung im Gutachten, A habe auf die Frage nach ihrer Konfliktfähigkeit sehr theoretisch geantwortet, und aus „dem ... ‚theoretischen‘ Ansatz war erkennbar, dass sie in diesem Punkt sehr polarisierend agiert“, ist an sich nicht schlüssig. Relevant für die Beurteilung der sozialen Fähigkeiten von A war auch nicht die Lösung der Aufgabe im Rollenspiel, sondern der Umstand, dass schon vor dem Hearing Zweifel an der sozialen Kompetenz von A bestanden, vor allem seitens C (weshalb er auch der Gleichbehandlungsbeauftragten die Unterlage von Frau E übergeben hat, um sie zu überzeugen, dass das Auftreten der Antragstellerin beim Hearing nicht ihrem Auftreten im Arbeitsleben entspricht). Es erübrigt sich daher darauf einzugehen, ob B einen Vorteil durch die Kenntnis einiger Rollenspiele hatte. Es darf aber angemerkt werden, dass im Allge-

meinen Chancengleichheit nicht gegeben ist, wenn einem Bewerber/einer Bewerberin auch nur einige Rollenspiele bekannt sind (es ist durchaus möglich, dass gerade ein bekanntes „gezogen“ wird).

Nach den ausführlichen Befragungen kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die Dienstgebervetreter, vor allem C als Vorsitzender der Begutachtungskommission und als ..., die (angeblich) mangelnde soziale Kompetenz von A als wesentlichstes Kriterium für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers darstellten. Die Einschätzung der sozialen Kompetenz wurde auf den Konflikt zwischen A und Frau E gestützt, wobei die Dienstgebervetreter bestritten, A Mobbing vorgeworfen zu haben, es sei eben nur bezweifelt worden, dass sie die für die Funktion der Vorständin nötige soziale Kompetenz habe. Für die Beurteilung, ob A aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist, ist diese Unterscheidung letztlich gleichgültig. Zu prüfen ist, ob aus dem Konflikt tatsächlich auf eine ungenügende soziale Kompetenz von A geschlossen werden kann.

Fest steht, dass A für die Organisation der Ausbildung von Frau E zuständig war, dass A und Frau E befreundet waren und nach einiger Zeit nicht mehr miteinander ausgekommen sind, und dass Frau E die Situation als so belastend empfunden hat, dass sie um Versetzung angesucht hat. Der B-GBK sind die Verhaltensweisen von A gegenüber Frau E nicht bekannt, nach Aussage von C dürfte A sehr formalistisch gewesen sein und Kleinigkeiten bekrittelt haben. Wie immer das Verhalten von A gewesen sein mag, irritierend ist, dass sie von den Dienstgebervetretern als „Vorgesetzte“ von Frau E bezeichnet, aber nicht dargelegt wurde, woraus sich die Vorgesetztenfunktion gegenüber der Vorstandsassistentin mit „Sonderstellung“ ergeben haben soll. Nicht nachvollziehbar ist, dass der Vorstand des Finanzamtes einem allfälligen Fehlverhalten von A nicht nachgegangen ist und nicht versucht hat, die Situation zu bereinigen. Die Lösung des Problems bestand laut C darin, dass man letztlich „die Streithansln getrennt“ hat, laut G hat D „die Sache“ insofern gelöst, als er Frau E „weitergeholfen“ hat (sie ist versetzt worden). Nicht recht nachvollziehbar ist weiters, dass C Frau E auf den Konflikt angesprochen hat, aber bei A darauf gewartet hat, dass sie das Gespräch sucht. In welcher Phase des Konfliktes die öfter zitierte Besprechung im BMF stattgefunden hat, und ob sie zu einer Lösung beitragen hätte können, kann von der B-GBK mangels einer klaren Darstellung nicht beurteilt werden. Die Situation stellt sich für die B-GBK so dar, dass sich die Vorgesetzten von A und Frau E der Sache so lange nicht angenommen haben, bis sie eskaliert ist, wofür

man allein A verantwortlich machte. Dieser Eindruck wurde von der Gleichbehandlungsbeauftragten bestätigt, die ausführte, A habe sich vom Vorstand im Stich gelassen gefühlt.

Die Einschätzung der Dienstgebervereiter, A mangle es an der für die angestrebte Funktion erforderliche soziale Kompetenz, stützt sich allein auf den Konflikt mit Frau E, Schwierigkeiten der Antragstellerin im Umgang mit anderen Kolleg/innen oder Mitarbeiter/innen oder Vorgesetzten wurden nicht vorgebracht. Auf Nachfrage des Senates, ob es solche gegeben habe, brachte C das (seinem Dafürhalten nach) unpassende Verhalten von A im Rahmen des ... im Jahr 2005 als weiteres Beispiel für die mangelnde soziale Kompetenz zur Sprache. Ob das Auftreten von A tatsächlich inadäquat war, kann von der B-GBK nicht beurteilt werden, der Hinweis auf diesen „Vorfall“ erscheint der B-GBK allerdings ziemlich weit hergeholt und ist deshalb nicht geeignet, die Behauptung der mangelnden sozialen Kompetenz zu untermauern. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Prüfung der Begutachtungskommission hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion mangelhaft war, dass die höhere Bewertung des Hearings von B im Gutachten nicht nachvollziehbar begründet war (G bezeichnet die Begründung des Gutachtens als „zu dünn“), und dass die Behauptung der mangelnden sozialen Kompetenz von A auf einen einzigen Konflikt gestützt wurde. Angesichts dieser Mängel ist das Vorbringen der Antragstellerin, es habe von vorneherein eine Präferenz für den Bewerber bestanden, das gegen sie ins Treffen geführte Argument der mangelnden sozialen Kompetenz sei nur eine Scheinbegründung, um die Personalentscheidung objektiv erscheinen zu lassen, überzeugend.

Die B-GBK stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Vorständin des FA X eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Auf die Schadenersatzansprüche gemäß § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt auch vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Gewährung von Belohnungen und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

A führte in ihrem Antrag aus, ihre Leistungen seien belohnungswürdig gewesen, sie habe nämlich im Jahr ... umfangreiche und erfolgreiche Projektarbeit geleistet. Um-

stände, die eine Nichtberücksichtigung bei der Leistungsbelohnung aus geschlechtsspezifischen Motiven wahrscheinlich erscheinen lassen, nannte A nicht, einen Grund für die Nichtberücksichtigung sah sie im Konflikt mit Frau E.

Laut C kann „aufgrund der Systemvorgaben“ maximal ein Drittel aller Vorstände/innen und Fachvorstände/innen insgesamt einen Bonus erhalten, auch wenn mehr als ein Drittel der Leitungsfunktionäre überdurchschnittliche Ergebnisse vorweist. Diese Vorgabe ist grundsätzlich nachvollziehbar, und es ist logisch, dass Vorstände/Vorständinnen, die jeweiligen ... und letztlich das BMF eine Reihung unter den für eine Belohnung in Frage kommenden Mitarbeiter/innen vornehmen müssen. Aus der von der Dienstgebervertreterin übermittelten „Darstellung der Bezieher des Steigerungsbetrages der Leistungsbelohnung aus dem Kreis der Fachvorstände der Region in den Jahren ...“ ist ersichtlich, dass A zuletzt im Jahr ... als eine „von ... möglichen BezieherInnen“ eine Leistungsbelohnung erhalten hat, neben ihr sind 2 männliche Bedienstete belohnt worden.

Aus dem dargelegten Sachverhalt ist für die B-GBK eine unsachliche, geschlechtsspezifisch motivierte Benachteiligung durch die Nichtgewährung der Leistungsbelohnung nicht erkennbar.

Zur Behauptung von A, auch ihre Arbeitsbedingungen würden eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellen, ist festzuhalten, dass mangels eines konkreten Vorbringens über eine geschlechtsspezifisch motivierte Benachteiligung bei der personellen und räumlichen Ausstattung eine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne des B-GIBG nicht erkannt werden kann.

#### Empfehlungen:

- Dem BMF darf dringend empfohlen werden, die Mitglieder der Begutachtungskommissionen anzuleiten, die Beurteilungen der Bewerber/innen anhand des Ausschreibungstextes (und der Gewichtung) vorzunehmen und das Gutachten dementsprechend zu begründen.
- In der Region ...sind im Bereich der Führungsfunktionen dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Wien, im Mai 2009