

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der „Abteilung X“ im Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X“ im BMDW stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Nach einer Reorganisation im BMDW im ... sei ihre Abteilung ... geteilt worden. ..., die Leitung der ... Abteilung X sei am ... ausgeschrieben worden. Sie habe sich um die Funktion beworben und sei zum Hearing am ... eingeladen worden. Dieses sei aber kurzfristig mit der Begründung, die Kommission sei nicht beschlussfähig, auf ... verschoben worden. Auf ihre Nachfrage vom ... zum Hearing habe sie keine Antwort bekommen.

Mit einer Geschäftseinteilungsänderung im ... sei den Aufgaben der Abteilung X eine neue Aufgabe zugewiesen worden, nämlich „...“, alle anderen Aufgaben seien unverändert geblieben.

Im ... sei die Ausschreibung vom ... widerrufen und neu ausgeschrieben worden (in der ... am ..., in der ... am ...). Der Ausschreibungstext sei ident mit der ersten Ausschreibung gewesen und nur um die neue Aufgabe ergänzt worden. Sie habe sich auch auf diese Ausschreibung hin beworben und sei zu einem virtuellen Hearing am ... eingeladen worden, das auch stattgefunden habe.

Da sie Sie die Abteilung interimistisch geleitet habe, habe sie in allen Aufgabengebieten Erfahrung gehabt. Am ... habe sie ein Ablehnungsschreiben bekommen und ... habe ihr in einem Telefonat mitgeteilt, dass B deshalb ausgewählt worden sei, weil er ein Konzept zur ... vorgelegt habe (er sei ...leiter in diesem Bereich). Sie schätze B, mit dem sie seit vielen Jahren projektabhängig gut zusammenarbeite, als Person, die Entscheidung zu seinen Gunsten entspreche aber nicht dem Ausschreibungsgesetz. Die Ausschreibung habe Erfahrungen - mit gleicher Gewichtung - in allen Aufgabengebieten verlangt, und diese Anforderung habe B nicht erfüllen können. Auch ein einschlägiges Studium habe er nicht vorweisen können. B sei viele Jahre Mitarbeiter der Abteilung „Y“ gewesen, seit einiger Zeit sei er Mitarbeiter des ... im BMDW. Das für die ausgeschriebene Funktion erforderliche technische Wissen habe er weder aufgrund einer Ausbildung noch aufgrund von Erfahrungen gehabt. Die Antragstellerin erachte sich daher aufgrund des Geschlechtes und des Alters (Anmerkung: Die Antragstellerin ist ... geboren, B ...) diskriminiert.

Dem Antrag war As Bewerbung inkl. Lebenslauf und einem Anhang, in welchem die Bewerberin die Erfüllung der Ausschreibungserfordernisse darlegte, angeschlossen.

In der Bewerbung von ... führte A im Wesentlichen Folgendes aus:

Ihren beruflichen Werdegang habe sie im Jahr ... in der Privatwirtschaft als Alleinverantwortliche für sämtliche ... Belange im Unternehmen ... begonnen. Im ... habe sie in den Bereich ... (...) des Bundeskanzleramtes (BKA) gewechselt und sei dort bis ... als ... tätig gewesen. Danach sei sie mit der Teamleitung der ... und ... (... und ...) im Bereich des BKA, inkl. nachgeordneter Dienststellen, betraut worden. Seit ... übe sie dieselbe Funktion im BMDW aus. Sie verfüge somit über eine mehr als ...jährige Erfahrung im Bereich der

Durch die langjährige Tätigkeit in der Bundesverwaltung seien ihr neben den ...-spezifischen Belangen die Funktionsweise und das Zusammenspiel unterschiedlicher Verwaltungsebenen innerstaatlich und international sehr vertraut. Da ihre Aufgabenstellungen ein sehr breites Spektrum umfassen, müsse sie sich mit allen Belangen der Verwaltung, den Strukturen und Prozessen und mit der Führung von MitarbeiterInnen intensiv auseinandersetzen.

Sie verfüge über umfangreiche Erfahrungen in der Abwicklung von verwaltungsübergreifenden ...-Projekten. Projekte wie das ... (...), ... (...), ... oder auch ... (...) seien ressortübergreifend in einem kooperativen ...verfahren umgesetzt worden. Die Initiative und die Erstentwicklung von „...“ habe ebenfalls unter ihrer Leitung stattgefunden. Bei der Koordination aller Beteiligten auf Ressort- und Länderebene seien entsprechende Projekt- und Konfliktmanagementfähigkeiten wie auch Verhandlungsgeschick gefordert gewesen.

Die Projekte „...“ und „...“ hätten international große Anerkennung erlangt und seien heute noch Vorzeigeprojekte. „...“ und „...“ seien sogar mit dem ... ausgezeichnet worden. Bei Konzeption und Planung der diversen Vorhaben habe die ...-Strategie auf die unterschiedlichen Verwaltungsebenen Österreichs und auch international abgestimmt werden müssen.

Seit Jahren sei sie immer wieder in internationalen Arbeitsgruppen tätig. Aufgrund der Teilnahme an ... EU-finanzierten ...projekten, nämlich ..., habe sie die Weiterentwicklungen des ... vorantreiben und finanzieren können. Ihre Mitwirkung an den ... Projekten „...“ in ... und „...“ in ... mit dem Aufbau eines ... zur ... Erfassung von ... sei ein wesentlicher Beitrag zur Unterstützung der Rechtsstaatlichkeit und Demokratisierung gewesen.

Bei all diesen Projekten habe sie ihre über Jahre angeeignete Projekterfahrung in Methodik und Organisation zur Anwendung gebracht. Ihr Verhandlungsgeschick habe sie bei der Koordination von ...-Themen in zahlreichen Sitzungen mit Vertretern/Vertreterinnen von Ministerien und Ländern sowie in diversen ...verfahren mit ... bewiesen.

Die Budgetverantwortung, -planung und -kontrolle seien immer ein zentraler Teil der Projektabwicklung gewesen. Sofern interne Ressourcen nicht in ausreichendem Maß vorhanden gewesen seien, habe sie ... mit Hilfe der ...abteilung oder ... Partner wie ... oder ... durchgeführt.

Da sie seit dem Jahre ... mit Führungsfunktionen betraut sei, seien ihr sowohl Führungsmethodik als auch MitarbeiterInnenführung sehr vertraut. Die Fähigkeit, MitarbeiterInnen zu motivieren und zu leiten habe sie im Laufe der Jahre dokumentiert. Den MitarbeiterInnen ein sozial gerechtes Umfeld zu bieten, sei ihr immer ein besonderes Anliegen gewesen, auch bei nicht optimalen Rahmenbedingungen.

Aus diesen Gründen glaube sie, dass sie die allgemeinen Voraussetzungen erfülle und über die für die ausgeschriebene Funktion notwendigen besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten verfüge.

Im Folgenden nannte A die wesentlichsten umzusetzenden Ziele der Abteilung X:

- ...
- ...
- ...
- ...

Im Lebenslauf gab A, geboren ..., folgende Berufserfahrungen an:

Von ... bis ... sei sie ... sowie Verantwortliche für den gesamten ...-Bereich der Firma ... gewesen. Im ... sei sie als ... ins BKA gewechselt. Von ... bis ... habe sie die ... im BKA geleitet. Ab ... habe sie diese Tätigkeit bis ... im BMDW ausgeübt. [Die Projekte, an denen A in diesem Zeitraum im Rahmen des ... und von ... Projekten teilnahm, sind dem Antrag zu entnehmen]. Seit ... sei sie Leiterin der ... der ... im BMDW.

Ihr Aufgabengebiet im Bereich der Dienst- und Fachaufsicht umfasse die fachlichen Vorgaben an die MitarbeiterInnen, die Planung des Personaleinsatzes, das Führen von MitarbeiterInnenengesprächen, die Koordination interner Aufgaben, die Fortschrittskontrolle, die Terminplanung und Kontrolle, die Vertretung des Bereichs nach außen, Konzeption, Steuerung und Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Bereich ...-Projekte sei sie vor allem für das ...management, die Analyse von ... und ..., die Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen, die Erstellung von Grobanalysen sowie die Planung und Festlegung von ..., für die ... und die ..., die ..., ..., für die Erstellung von ..., die Umsetzung von ..., die Qualitätssicherung, die ... und ..., das Projektmonitoring, das Erstellen von ..., für ..., für die Erstellung von ... und ..., die Bewertung der ... und ..., die Mitwirkung bei ... bei ... sowie ..., für ...fragen und die Ausarbeitung von Strategiekonzepten zusammen mit ... und ... zuständig.

Im Bereich ... umfasse ihr Hauptaufgabengebiet die Entwicklung von innovativen Konzepten, die Umsetzung neuer Strategien, die Kooperation mit Bund, Ländern und Gemeinden.

Im Bereich ... sei sie für die Mitwirkung in ... Gremien (...), die Betreuung von ... Delegationen, die Teilnahme an ... Projekten und die Mitwirkung an Projekten im Rahmen der ... Programme zuständig.

Des Weiteren sei sie für die ..., die ..., die ..., die ..., die ..., das Erstellen von ..., die ... und ..., die ... und für die Begleitung von ... zuständig.

Dem Lebenslauf von A ist darüber hinaus zu entnehmen, dass sie die Ausbildung zur akademisch geprüften ... und das Diplomstudium der ... abschloss. Ihre Englischkenntnisse seien auf dem Level ...

In einer Anlage zur Bewerbung legte A zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen laut der Ausschreibung detailliert ihre Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen - wie sie im Wesentlichen bereits ihrem Lebenslauf und auch dem Antrag an die B-GBK zu entnehmen sind - dar. Ergänzend ist anzuführen:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Im Folgenden führte A detailliert aus, dass sie im Rahmen ihrer Berufslaufbahn ihre Fähigkeit zu vernetztem Denken und zur Entwicklung von Konzepten, Managementfähigkeiten, Verhandlungsgeschick sowie die Fähigkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Teams zu führen bewiesen habe. Seit ... sei sie mit der Leitung eines Teams, das aus ... Personen bestehe, betraut.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme zu As Antrag übermittelte das BMDW mit ... ein Schreiben, in welchem Folgendes ausgeführt wurde:

Zum Ablauf der Ausschreibung: Diese sei am ... in der ... sowie am ... in der ... entsprechend den Bestimmungen des § 5 Ausschreibungsgesetz 1989 erfolgt. Es hätten sich (u. a.) A sowie B beworben. Die Bewerbungen seien den Mitgliedern der Begutachungskommission von der Personalabteilung übermittelt worden. Nach den Hearings am ... habe die Begutachungskommission ein Gutachten erstattet, B sei als Bestgeeignetster eruiert worden. Das Gutachten sei der Frau Bundesministerin ... vorgelegt worden. Diese habe dem Ergebnis zugestimmt, und B sei mit ... zum Leiter der Abt. X bestellt worden.

Inhaltlich sei auszuführen, dass „die von der Bewerberin behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie des Alters in keiner Weise in die Bewertung der Eignung der BewerberInnen eingeflossen ist“. Dies ergebe sich aus der Niederschrift (zur Kommissionsitzung am ...) und dem Gutachten der Begutachungskommission, welches auf die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/-innen abstelle.

Dem Schreiben waren die neue Ausschreibung (gleichzeitig der Widerruf der 1. Ausschreibung), Bs Bewerbung samt Lebenslauf, die Niederschrift über die Sitzung der Begutachungskommission vom ..., ein Blatt mit der Bewertung der Erfüllung der Ausschreibungserfordernisse durch die Bewerber/innen nach Punkten, die verbalen Ausführungen der Kommission zur Erfüllung jedes Ausschreibungserfordernisses (Gutachten) sowie die Hearingfragen angeschlossen.

In der Ausschreibung wurde die Erfüllung der (allgemeinen) Voraussetzungen österreichische Staatsbürgerschaft, bestehendes Dienstverhältnis zum Bund, abgeschlossenes einschlägiges Universitätsstudium (Diplom- und Mastergrad) und eine mindestens dreijährige einschlägige Berufserfahrung verlangt.

Die Aufgaben und Tätigkeiten wurden beschrieben mit:

...

Folgende Kenntnisse und Fähigkeiten wurden gefordert:

- Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in den der Abteilung zugewiesenen Aufgabengebieten.
- Vernetztes Denken, Fähigkeit zur Entwicklung innovativer Konzepte, strategische Orientierung, Gestaltungswille.
- Hohes Maß an Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung.
- Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft sowie Repräsentationsfähigkeit.
- Fähigkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Teams zu führen und zu entwickeln.

B, geboren ..., führte in seiner Bewerbung vom ... zusammengefasst aus, dass er ein aufrechtes Dienstverhältnis zum Bund habe, das Diplomstudium der ... abgeschlossen habe und eine mehr als dreijährige einschlägige Berufserfahrung vorweisen könne.

Dem Lebenslauf von B sind folgende berufliche Tätigkeiten zu entnehmen: Von ... bis Angestellter; ... bis ... „...“ im BKA - „...“, wobei er im Jahr ... im Bundesministerium ... Mitarbeiter bei der ... „...“ und .../... beim ...gerichtshof ... – als ... - in der ... gewesen sei. Von ... bis ... Referent in der Abteilung ... im BKA gewesen. Seine Arbeitsschwerpunkte seien gewesen:

- ...
- ...;
- ...

Im ... und ... habe er ein Praktikum in der ... Abteilung des Bundesministeriums ... in ... absolviert.

Im Zeitraum .../... sei er wieder Referent in der Abteilung ... im BMDW, gewesen. Im Jahr .../... sei er stellvertretender ...leiter der „...“ mit dem Arbeitsschwerpunkt ... im BKA gewesen. Seit ... sei er Referent für ... im Büro ... des BMDW mit den Arbeitsschwerpunkten ...

In seiner Bewerbung führte B zum Aufgabenbereich „...“ aus, dass er „beispielsweise“ zu Beginn seiner Tätigkeit im Bundesdienst einen ... Wettbewerb für ... - unter enger Einbindung der zuständigen Ressorts für ... - erfolgreich durchgeführt habe, wobei auch andere wesentliche Stakeholder wie Unternehmen oder die Wissenschaft in Projekte „mit eingespielt“ hätten. Daneben habe er von ... bis ... die Geschäftsführung der Gremien der „...“ innegehabt. Ein zentrales Element dabei sei die strategische und ressortübergreifende Steuerung von ...-Projekten gewesen. Er habe über mehrere Jahre ein Netzwerk zu den ...-Verantwortlichen in Bund und Ländern aufbauen können und an der ... aktiv mitgearbeitet.

In der Abteilung ... des BKA sei er als stellvertretender ...leiter maßgeblich an der Ausarbeitung der ... beteiligt gewesen. Diese Strategie sei eng mit Stakeholdern aus Verwaltung (Bund und Ländern) sowie der Wirtschaft und Wissenschaft gestaltet worden. Darüber hinaus sei die strategische Bearbeitung ... in seine Zuständigkeit gefallen und habe eine Beteiligung beispielsweise an interministeriellen Krisenstäben, politischen Abstimmungen und Briefings für die ... bedingt. Daneben sei er der Leiter des ...projekts ... gewesen.

Als (derzeitiger) Referent im Büro ... im BMDW sei er schwerpunktmäßig - ... - für die ...leitung der ... zuständig.

Bezüglich der ... von ... führte B aus, er sei seit Beginn seiner Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit Themen der ... beschäftigt, sowohl strategisch, als auch operativ, und somit sei er auch mit der ... von ... vertraut. Er habe bereits im Rahmen der ersten Verhandlungen der Verordnungen zum ... (...) mitgewirkt. Derzeit arbeite er intensiv an einer möglichst gesamtstaatlichen ... Lösung für ... mit.

Mit dem ... sei er seit Beginn seiner Tätigkeit im Bund beschäftigt. Die interministerielle Koordination und die Koordination mit den anderen Gebietskörperschaften sei über die Gremien „...“ erfolgt. Das ... sei auch Gegenstand der Bestrebungen rund um die ... So werde im Rahmen dieses Projekts, das er als ...leiter betreue, die Übergabe des Betriebs an das ... angestrebt. Darüber hinaus sei er im Themenfeld des ... über Jahre hinweg auf strategischer Ebene eingebunden, das Thema ... werde in seiner früheren Abteilung auf EU-Ebene unter Einbindung des Bundesministeriums für ... bearbeitet.

Mit dem System „...“ sei er bestens vertraut. Er habe als ...leiter für ... und Mitglied in der ...gruppe ... intensiv am ... mitgearbeitet. Der ... sei eines der wenigen interministeriell verwendeten ..., besonders der ... sei gerade in der ... Krise für die Zusammenarbeit wesentlich, er habe daher insbesondere während der Hochphase der ... Krise auf die möglichst breite Verwendung des ... in der Konferenz der ... hingewiesen.

Mit der ...verwaltung ... und ...-Verwaltung sei er in der Zeit der Geschäftsführung „rund um“ die ... strategisch betraut gewesen.

...: Im Rahmen der Kooperation ... sei im Jahr ... die Kooperation ... ins Leben gerufen worden. Er habe von Beginn an die Entwicklung mitverfolgt. Zahlreiche Koordinierungssitzungen und logistische Vorhaben seien zur erweiterten Verwendung und Erhöhung der Verwaltungstransparenz erfolgt. Aktuell würden größere Themenfelder zur ... unter Einbeziehung von ... diskutiert. Hierbei sei er beteiligt.

... werde über das Gremium ... abgestimmt. Er habe er im Rahmen der ... an einer Standardisierung mitgearbeitet. Er arbeite überdies daran, eine Entlastung für die ... an Spitzen- und Randzeiten zu erreichen. Derzeit würden im Rahmen der ... Erhebungen durchgeführt und Modelle zur Umsetzung erarbeitet.

Das Thema der Umsetzung der ... habe ihn bereits mehrere ...-Projekte hindurch begleitet. Beim ... und bei der ... seien ...elemente entscheidend.

Die strategischen Zielsetzungen und die ...vertretung des ... seien ein Schwerpunktthema im Rahmen seiner Tätigkeit im Büro ... Er habe die neue ... in Abstimmung mit wesentlichen Stakeholdern ausgearbeitet. Daneben habe er auch an „Leuchtturmprojekten“ zur Steigerung der Vertrauens- und Glaubwürdigkeit gegenüber anderen ... gearbeitet, bereits ... Organisationen hätten sich entschlossen, den ... an das ... zu übergeben.

Bezüglich der geforderten Fähigkeit zum vernetztes Denken, zur Entwicklung von Konzepten, der Managementfähigkeiten, des Verhandlungsgeschicks sowie der Fähigkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Teams zu führen, verwies der Bewerber - in umfangreichen Ausführungen - auf seine bisherigen Tätigkeitsbereiche. Zum Thema Führen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, führte B aus, dass er im Rahmen einzelner Projekte diesbezügliche Erfahrungen gesammelt habe, und als stellvertretender ...leiter im BKA habe er diese Fähigkeiten unter Beweis stellen können.

Im Folgenden stellte B seine „Motivation und Vision“ dar (in der Ausschreibung nicht verlangt).

In der Niederschrift über die 1. Sitzung der Begutachtungskommission vom ..., ... Uhr bis ... Uhr, wurde festgehalten, dass vereinbart worden sei, zunächst eine Vorauswahl der Bewerber/innen anhand der Bewerbungsunterlagen zu treffen und diejenigen, die in die engere Auswahl kommen, zu einem Auswahlhearing einzuladen.

A und B (...) wurden zu Hearings eingeladen. Begründet wurde dies mit den jeweiligen beruflichen Tätigkeiten (diese wurden zusammengefasst aufgezählt), wobei im Falle von B hinzugefügt wurde, dass er seit heuer (...) Referent für ... im Büro ... im BMDW sei und in dieser Funktion die Unterstützung bei der ... des ... übernehme, er sei u. a. ...manager bei der ... des Bundes und koordiniere diverse ...vorhaben. B habe auch die geforderten Vorstellungen über die Funktionsausübung dargebracht, was im Hinblick auf Gestaltungswillen und strategische Orientierung positiv zu werten sei. Durch seine Tätigkeiten als ...- und ...leiter könne er auch Erfahrungen in der Mitarbeiter- und Teamführung bzw. Managementfähigkeit belegen. B sei daher in die engere Wahl zu ziehen (Auswahlhearing).

As Bewerbung betreffend wurde ausgeführt – neben der zusammenfassenden Darstellung ihrer Berufslaufbahn -, dass es sich „deutlich zeigt“, dass die Bewerberin bereits facheinschlägig tätig und sohin „gewisse“ Kenntnisse und Erfahrungen in den der Abt. X zugewiesenen Aufgabengebieten gesammelt habe. Aufgrund ihrer Tätigkeit als ...leiterin weise sie Erfahrungen in der Team- und Mitarbeiterführung auf. A sei daher in die engere Wahl zu ziehen (Auswahlhearing).

In einer zweiten Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ..., ... Uhr bis ... Uhr, wurde festgehalten, dass die Bewertung der Bewerberin und der Bewerber anhand der schriftlichen Bewerbungen sowie des Hearings entsprechend dem Bewertungsraster, dessen Qualifikationsmerkmale sich aus der Ausschreibung ergeben, erfolge und „in Relation zu den Kenntnissen und Fähigkeiten der BewerberInnen untereinander“ zu sehen sei.

Die Kenntnisse und Fähigkeiten würden bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt, von einer Eignung im hohen Ausmaß sei ab 10 Punkten auszugehen. Dem Bewertungsraster ist zu entnehmen, dass A insgesamt ... Punkte erreichte, davon ... Punkte im Bereich „Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in der Sektion zugewiesenen Aufgabengebieten“ und jeweils ... Punkte in den übrigen Kriterien („Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetzten und analytischem Denken“, „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und

Umsetzungsorientierung“, „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft, Repräsentationsfähigkeit“, „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“.

B erreichte insgesamt ... Punkte, davon jeweils ... Punkte in den ersten ... Kriterien und ... Punkte für die letzte Anforderung (Eignung zur Führung von MitarbeiterInnen)

Zur Anforderung „Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in den der Sektion zugewiesenen Aufgabengebieten“ wurden beim Bewerber und der Bewerberin zunächst die beruflichen Laufbahnen zusammengefasst dargestellt (wie in der Begründung für die Einladung zum Hearing). Anschließend wurden im Fall von B die Projekte aufgelistet, die er „im Zuge seiner Tätigkeiten in den verschiedensten Bereichen der ... und im Bereich der ... leiten durfte“, nämlich:

...

- ...
- ...
- ...

...

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Es wurde festgestellt, dass B aufgrund der umfangreichen beruflichen Erfahrung im geforderten Fachgebiet in höchstem Ausmaß über die notwendigen Fachkenntnisse und Erfahrungen der unmittelbar relevanten Inhalte der Abt. X verfüge. Dies spiegle sich auch in den Bewerbungsunterlagen wider, welche im Hinblick auf diese Agenden sehr umfangreich, detailliert und konkret das bisherige Wirken des Bediensteten dargelegt hätten.

Im Hearing habe B auf Grund seiner ausführlichen und überzeugenden Darlegung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und des daraus resultierenden Fachwissens im Fachgebiet „über die Erwartungen der Kommission hinaus“ überzeugt. Insgesamt verfüge B daher über die erforderlichen Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in den der Abteilung zugewiesenen Aufgabengebieten in höchstem Ausmaß.

Zu A wurde festgehalten, dass sie aufgrund der umfangreichen beruflichen Erfahrung im geforderten Fachgebiet in sehr hohem Ausmaß über die notwendigen Fachkenntnisse und Erfahrungen der unmittelbar relevanten Inhalte der Abt. X verfüge. Im Hearing habe sie diesen

Eindruck bestätigt und der Kommission überzeugend die geforderten Kriterien dargestellt. Insgesamt verfüge sie in höchstem Ausmaß über Kenntnisse und Erfahrungen in den der Abteilung zugewiesenen Aufgabengebieten.

In Bezug auf die Anforderung „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken“ wurde festgehalten, dass zu prüfen sei, inwieweit der/die Bewerber/in in der Lage sei, in verantwortlicher Funktion eine gestaltende Rolle im Rahmen der Gesamtorganisation BMDW einzunehmen.

B betreffend wurde festgestellt, dass er im Zuge seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit in zahlreiche ...-Projekte eingebunden gewesen sei und dabei seine außerordentliche Strategie- und Zielorientierung sowie die Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken mehrfach unter Beweis gestellt habe. Darüber hinaus würden die strategischen Zielsetzungen des ... - neben der ... - zu den Schwerpunktthemen im Rahmen seiner Aufgaben im Büro ... zählen. Die in der Bewerbung geschilderte Herangehensweise bei der Projektabwicklung würde Strategie- und Zielorientierung und auch Initiative und den Gestaltungswillen erkennen lassen. Auch die detaillierten Ausführungen über die Motivation des Bewerbers und seine Vorstellung zur Funktionsausübung ließen auf dessen Gestaltungswillen schließen. Im Hearing habe er diesen Eindruck bestätigt und der Kommission überzeugend die geforderten Kriterien dargestellt. B erfülle daher die Anforderung „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken in höchstem Ausmaß.

A betreffend hieß es, sie habe als ...leiterin der ... und ... nicht nur ihre Strategie- und Zielorientierung, sondern auch ihre Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken demonstriert. Ihre Bewerbungsunterlagen enthielten allerdings vergleichsweise wenige Angaben zu den „in die Zukunft gerichteten Vorstellungen“ über die Funktionsausübung. Daher habe die Bewerberin verglichen mit B die Fähigkeit, die Agenden der Abteilung besonders initiativ wahrzunehmen, lediglich in hohem Ausmaß unter Beweis stellen können. Im Hearing habe sie die fehlende Vorstellung zur Funktionsausübung teilweise ergänzt und den bestehenden Eindruck über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen bestätigt. A erfülle daher die Anforderung „Initiative; Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken“ in hohem Ausmaß.

Was die Anforderungen an „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung“ betreffe, sei es wichtig, komplexe, auch den eigenen Wirkungsbereich übergreifende Zusammenhänge zu verstehen und anderen vermitteln zu können, Auswirkungen von Entwicklungen auch auf Bereiche außerhalb des unmittelbaren Tätigkeitsbereiches einzuschätzen und aktuelle und künftige Herausforderungen zu begreifen, aktiv anzunehmen und gesamthafte Lösungsansätze zu entwickeln.

B habe im Rahmen seiner Tätigkeit in der Geschäftsführung der ... sowohl Managementenerfahrungen sammeln als auch seine Organisations- und Koordinationsfähigkeit demonstrieren können. Die erfolgreiche Abwicklung zahlreicher Projekte zeuge zudem von der starken Entscheidungsfähigkeit als auch Umsetzungsorientierung des Bewerbers. Einschlägige Führungserfahrung habe der Bewerber darüber hinaus als stellvertretender ...leiter im BKA erlangt. Im Hearing habe er diesen Eindruck bestätigt und überzeugend die geforderten Kriterien dargestellt. Insgesamt erfülle B daher die Anforderung in höchstem Ausmaß.

A habe bei der Abwicklung von großen ressortübergreifenden ...-Projekten, wie beispielsweise ... oder ... nicht nur ihre Entscheidungstärke und ihren ausgeprägten Umsetzungswillen gezeigt, sondern auch Organisations- und Koordinationsfähigkeiten bewiesen. Als ...leiterin habe sie Führungserfahrungen gesammelt. Verglichen mit B, der bereits die Funktion des stellvertretenden ...leiters ausgeübt habe, weise die Bewerberin jedoch etwas weniger Managementenerfahrung auf. In Gesamtbetrachtung ihrer Erfahrungen seien der Bewerberin die Fähigkeiten insgesamt lediglich im abgestuften hohem Ausmaß zuzugestehen. Im Hearing habe sie diesen Eindruck bestätigt. Insgesamt erfülle A daher die Anforderung „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung in hohem Ausmaß.“

Beim Kriterium „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit“ komme es darauf an, komplexe Themeninhalte der Abteilung X vermitteln zu können und durch ein sicheres Auftreten überzeugend ein gesetztes Ziel auch gegenüber Verhandlungspartner umsetzen zu können.

B habe gerade auch bei Themen, die die Abteilung X betreffen, Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit in höchstem Ausmaß unter Beweis gestellt. Diese Eigenschaften seien vor allem Grundlage seiner Arbeit auf nationaler Ebene. Hier sei insbesondere auf seine Tätigkeiten als stellvertretender ...leiter im BKA und als Referent im ... im BMDW Bedacht zu nehmen. Anzuführen seien dabei etliche gebietskörperschaftsübergreifende Arbeiten (z.B. Geschäftsführung der ...) sowie unzählige bi- und multilaterale Aufgaben unter Einbindung wesentlicher Stakeholder. Er habe in seiner Funktion als stellvertretender ...leiter und Leiter von diversen ...-Projekten regelmäßig bei diversen Terminen und Vorträgen von seiner Repräsentationsfähigkeit überzeugen können und über mehrere Jahre ein essentielles Netzwerk zu den jeweiligen ...-Verantwortlichen bei Bund und Ländern aufbauen können. Verhandlungsgeschick, Kooperationsfähigkeit und Überzeugungskraft habe B ebenfalls oft unter Beweis stellen können. Dies vor allem im Rahmen von Verhandlungen mit Stakeholdern zur kooperativen gebietskörperschaftsübergreifenden Zusammenarbeit. Als Beispiele seien hier die erfolgreichen Verhandlungen zum ... als ...leiter und die Projekte im Bereich ... bzw. ... anzuführen. Im Hearing habe

er diesen Eindruck bestätigt und überzeugend die geforderten Kriterien dargestellt. B erfülle die Anforderung daher in höchstem Ausmaß.

A habe ihr Verhandlungsgeschick bei zahlreichen Verhandlungen mit diversen Abteilungen des Ressorts und anderen Ministerien und bei der Abwicklung erfolgreicher Großprojekte unter Beweis gestellt (... , ... , ... , etc.). Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit habe sie im Zuge ihrer bisherigen Tätigkeiten im BMDW darlegen können. Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit habe sie mit ihren Tätigkeiten bei den ...projekten (... und ...) sowie den ...projekten in ... und ... bewiesen. Die geforderten Softskills seien jedoch weniger ausgeprägt als bei B. Im Hearing habe sie diesen Eindruck bestätigt. A erfülle daher die Anforderung „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit“ in hohem Ausmaß.

Beim Erfordernis „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“ sei im Rahmen der Führung dafür zu sorgen, dass alle „an einem Strang ziehen“ und möglichst gute Ergebnisse erzielen. Zu prüfen sei die Erfahrung, ein Team zu leiten sowie die Fähigkeit, die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhöhen und auf die individuellen Fähigkeiten einzugehen.

B habe im BKA von ... bis ... als stellvertretender Leiter der ... fungiert. Zusätzlich habe er im Rahmen einzelner Projekte „Erfahrung zur Fähigkeit MitarbeiterInnen bzw. Teams zu führen und zu entwickeln“ sammeln können. In diesen Rollen und im Zuge seiner bisherigen Laufbahn habe er bereits seine Führungsqualitäten sowie seine Eignung zur Team- und Mitarbeitermotivation unter Beweis gestellt. B habe noch keine langfristigen Erfahrungen in der Leitung und Führung von größeren Organisationseinheiten gesammelt. Er habe in seinen Bewerbungsunterlagen keine genaueren Angaben über die Größe der einzelnen Teams gemacht. Im Hearing habe er diesen Eindruck bestätigt. B erfülle daher die Anforderung Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team und Motivationsfähigkeit in hohem Ausmaß.

A sei seit ... mit der Leitung bzw. Betreuung ..., betraut. Ihr sei somit Führungsmethodik und Mitarbeiterführung vertraut. Sie habe sich auch die Fähigkeiten, MitarbeiterInnen zu motivieren und zu steuern aneignen können. In ihrer bisherigen Laufbahn habe sie bereits ihre Führungsqualitäten sowie ihre Eignung zur Team- und Mitarbeitermotivation unter Beweis gestellt. Sie habe jedoch noch keine langfristigen Erfahrungen in der Leitung und Führung von vergleichsweise größeren Organisationseinheiten sammeln können. Im Hearing habe sie diesen Eindruck bestätigt. A erfülle daher das Kriterium in hohem Ausmaß.

Abschließend hielt die Begutachtungskommission in ihrem „Gutachten“ fest:

„Nach eingehender Prüfung der Bewerbungen ... stellt die Begutachtungskommission einstimmig fest, dass B die Ausschreibungskriterien mit der höchsten Anzahl an Bewertungen

erfüllt und somit für die Leitungsfunktion der Abteilung X in höchstem Ausmaß geeignet ist.

...

Die Bewerberin A ist in hohem Maße als geeignet anzusehen.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schließt sich der Wertung aus der Sicht der Gleichbehandlung an.

Die Fragenliste für das Hearing enthielt folgende Fragen:

- Was hat Sie motiviert, sich für die Leitung der Abt. X zu bewerben und warum halten Sie sich für die angestrebte Funktion für geeignet?
- Themenschwerpunkte: wichtigsten Aufgaben der Abt. X?
- Was wären die ersten Schritte in der Funktion und welche Schwerpunkte würden Sie dabei setzen, welche Institutionen sind Ihre Hauptansprechpartner?
- Wie gehen Sie in Verhandlungen um Ziele zu erreichen?
- Beschreiben Sie Ihren Führungsstil. Welche Instrumente der MA-Motivation unter den Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes setzen Sie ein?
- Was können Sie als oberste Führungskraft zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen?
- Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit der Personalvertretung?
- Was würden Sie gerne noch sagen bzw. was wurde noch nicht angesprochen?

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, als Dienstgebervertreterin und Dienstgebervertreter ... und ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

A wiederholte zusammengefasst die Ausführungen ihres Antrags über ihre Aufgaben im BKA und im BMDW und wies darauf hin, dass sie bereits seit über ... Jahren gut 80 % der Aufgaben der gegenständlichen Abteilung wahrnehme. Sie habe - ohne ...leiterin gewesen zu sein - MitarbeiterInnengespräche geführt, und führe diese heute noch, und bei Abteilungsleiterbesprechungen habe sie die Abteilung vertreten. Nachdem die Stelle nach der (ersten) Ausschreibung nicht besetzt worden sei und man die gleiche Ausschreibung nicht ohne Grund noch einmal durchführen könne, seien die Agenden um ein Detail verändert worden, nämlich um „...“. Die Bestellung von B habe ... damit begründet, dass B ein Konzept zur ... vorgelegt habe. Die ... sei bestimmt eine wichtige und auch politische Aufgabe, aber nur eine von mehreren. Sie habe gemeinsam mit dem Kollegen ... das Projekt ... ausgearbeitet, er sei ...leiter gewesen.

In der Ausschreibung sei ganz klar ein einschlägiges Universitätsstudium gefordert worden. Die „...abteilung“ sei mit der Anforderung „einschlägiges ... Universitätsstudium“ ausgeschrieben worden. Wenn man für die Aufgaben der Abteilung X nicht ... Wissen brauche,

dann wisse sie nicht für welche Aufgaben man ... Wissen brauchen sollte. B habe ... studiert. In den letzten ... Jahren sei die Abteilungsleitung ausschließlich mit Personen besetzt gewesen, die ein ... Studium absolviert haben. In der erwähnten ...abteilung, die die gleichen Aufgaben wie die Abteilung ... bezogen auf ... habe, sei die Leitung auch mit einer Person mit einer ... Ausbildung besetzt worden. Sie wiederhole, dass sie die Aufgaben der Abteilung bereits seit Jahren wahrnehme.

Zur Zusammenarbeit mit VertreterInnen anderer Organisationen sei zu sagen, dass im Rahmen des Projektes ... mit ... Ressorts und dem Parlament zusammengearbeitet worden sei. Das Projekt ... sei in ihrer Abteilung gegründet worden, von ihr und ihren MitarbeiterInnen. Dieses Projekt und das Projekt ... seien mit dem ... ausgezeichnet worden. Sie habe noch andere Projekte überantwortet bekommen, diese habe sie in ihrer Bewerbung nicht aufgelistet, weil sie mit den konkreten Aufgaben der Abteilung nichts zu tun haben. Die ... – ein Aufgabenbereich der aufgeteilt sei, auch das ... nehme Aufgaben wahr - sei in die Ausschreibung hineingenommen worden, um die neue Ausschreibung zu rechtfertigen. Sie arbeite übrigens in vielen Bereichen mit dem ... zusammen, weil es permanent Probleme gebe.

Sie sei auch für das Budget und für Beschaffungen zuständig. Sie habe ... Euro aus EU-Geldern für die Weiterentwicklung des ...-Projektes lukriert.

B könne die Aufgaben nicht in dieser Fülle wahrgenommen haben, da er vergleichsweise kurze Zeit im Bereich tätig sei.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervertreterin um eine Stellungnahme, und zwar beginnend mit der ersten Ausschreibung, die dann widerrufen wurde.

Die Dienstgebervertreterin führte Folgendes aus: Es sei eine große Organisationsänderung durchgeführt worden, rund ... Führungsfunktionen seien neu zu besetzen gewesen. Dann sei „... gekommen“, und etliche Positionen seien nicht ausgeschrieben worden, weil die Vorgabe der Politik gewesen sei, während der Zeit ... keine Stellen zu besetzen.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, die Besetzung von größeren Abteilungen sei für diese Zeit auf „standby“ gesetzt worden.

Die Dienstgebervertreterin setzte fort, dass es zum Widerruf der Ausschreibung gekommen sei, weil ... neu dazugekommen sei, es sei vorher beim ... angesiedelt gewesen. Es handle sich dabei bestimmt um eine der schwierigsten Beteiligungen des Bundes. Die ... sei insofern gesplittet, weil ein Teil vom ... und ein Teil von der ... wahrgenommen werde. Die ..., die die Antragstellerin angesprochen habe, sei das zentrale Projekt der [...] Jedenfalls sollte das ... umfassend - entsprechend dem Regierungsprogramm - reformiert werden.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass gemäß § 137 BDG Arbeitsplätze neu bewertet werden müssen, wenn sich der Aufgabenbereich um mehr als 25 % ändere. Bei einer Gegenüberstellung des alten und des neuen Arbeitsplatzes ergebe sich eine Änderung von ... %. Es

sei auch ein neues Bewertungsverfahren mit dem BMKÖS durchgeführt worden. Die Arbeitsplatzbewertung sei bestätigt, aber festgestellt worden, dass keine Identität der Arbeitsplätze vorliege.

Die Dienstgebervertreterin setzte fort, dass die ... zugenommen habe und ... ein großes Thema sei. Das ... sei der Dienstleister in Bezug auf ... Durch den ... sei eine ganz andere strategische Bedeutung hinzugekommen. Zum Gespräch von ... mit der Antragstellerin sei zu sagen, dass er diese Gespräche ausschließlich mit den Bewerbern aus dem Ressort führe, es sei ein Zeichen der Wertschätzung und diene nicht dazu, ihnen das Gutachten der Kommission zu erklären. Zum ... Hintergrund der Antragstellerin sei zu sagen, dass sie eine der ersten ... im ... - Bereich gewesen sei und sicher eine Pionierleistung erbracht habe. Sie und B seien beide im höchstem Ausmaß geeignet gewesen, aus unterschiedlichen Perspektiven heraus. Was für die Kommission den Unterschied gemacht habe, seien „ganz stark die Softskills“ gewesen. Das Hearing diene dazu, die Kommunikationsfähigkeit und das Maß an Kooperationsfähigkeit herauszufinden.

Die ... sei jetzt im BMDW angesiedelt sei, und es komme sehr darauf an, dass Abteilungsleiter/-innen sehr konzilient und lösungsorientiert - nach oben und nach unten - handeln. Hier hätten sich in der Kommissionssitzung auch die Unterschiede ergeben, sicher nicht in der Expertise. Der Unterschied bestehe im Bereich Managementfähigkeiten und Kommunikationsfähigkeiten.

Auf die Frage, inwiefern das Studium ... „einschlägig“ in Bezug auf den gegenständlichen Arbeitsplatz (wie in der Ausschreibung gefordert) sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass es sich um die Leitung einer ...-Abteilung handle und es daher nicht erforderlich sei, dass der Abteilungsleiter der beste Sachbearbeiter sei. Die Frage sei, ob auf Grund des Studiums die Managementaufgabe in der Abteilung wahrgenommen werden könne, und mit dem Studium der ... sei das möglich. Das Strategische sei durch das Studium der ... vielleicht sogar mehr abgedeckt als durch ein ... Studium.

Die Dienstgebervertreterin ergänzte, dass „der Betrieb“ ja nicht im ... erfolge, dieser sei ins ... ausgelagert. Aus dem Lebenslauf von B sehe man, dass er auch schon in Führungsfunktionen gewesen sei.

Die Vorsitzende replizierte darauf, dass in Bs Bewerbung und Lebenslauf die einzelnen Laufbahnstationen lediglich mit Jahreszahlen angegeben seien. Ihre Frage sei daher, wie lange B stellvertretender ...leiter gewesen sei und ab wann genau er ins Büro ... gewechselt habe. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass B im Jahr ... im BKA stellvertretender ...leiter geworden sei, „vermutlich“ Anfang des Jahres.

Die Vorsitzende hielt fest, dass er demnach die Funktion - bis zum Übertritt ins BMDW - ca. ... ausgeübt habe.

Die Dienstgebervertreterin bemerkte, dass B in sehr vielen Teams Mitglied gewesen sei. Seine Expertise sei nicht anzuzweifeln, er sei mittlerweile ...leiter im BMDW.

Die Vorsitzende hielt fest, dass letztlich die Frage zu beantworten sei, was B „besser kann“ als die Antragstellerin, und die Dienstgebervertreterin wiederholte, ausschlaggebend gewesen sei die bessere Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit sehr komplexe Sachverhalte auf den Punkt zu bringen, das habe sich im Hearing gezeigt. Es gehöre auch zu den Management-Skills, wie weit man sich auf gestellte Fragen konzentriere und diese weiter ausarbeite. Der Beschluss sei übrigens ...stimmig gefasst worden.

Die Vorsitzende führte aus, aus den Unterlagen gehe hervor, dass B von einem Kommissionsmitglied folgende Frage gestellt worden sei: „Wie werden Sie die Mitbewerberin, die sich auch um die Stelle beworben hat, ins Boot holen?“ Es sei aufgefallen, dass diese Frage A nicht gestellt worden sei.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass diese Frage bestimmt der Antragstellerin auch gestellt worden sei, die Frage werde nämlich immer gestellt.

Die GBB führte zu diesem Punkt aus, dass diese Frage nie im Fragenkatalog aufscheine, aber beim Hearing immer gestellt werde. Die Frage, weshalb sie nicht im Protokoll zum Hearing von A angeführt sei, konnte die GBB nicht beantworten.

In Bezug auf das Erfordernis „einschlägiges Universitätsstudium“ merkte die GBB an, dass es wohl zum Nachteil von Bewerberinnen gewesen wäre, wenn dezidiert ein ... Studium verlangt worden wäre.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, man wolle die Bewerbungen nicht durch das Erfordernis eines bestimmten Studiums beschränken.

Auf die Frage, wer entscheide, was einschlägig sei, antwortete der Dienstgebervertreter, die Kommission oder die Ministerin. Bei den meisten Ausschreibungen werde kein bestimmtes Studium verlangt.

Auf den Hinweis, dass laut Aussage der Antragstellerin für die Leitung der Abteilung ... ein ... Studium verlangt worden sei, antworteten der Dienstgebervertreter und die Dienstgebervertreterin, dass in dieser Abteilung weniger strategische und mehr ... Aufgaben wahrzunehmen seien.

A stellte das dezidiert in Abrede.

Auf die Frage an die GBB, ob es für sie ebenso klar gewesen sei wie für die Dienstgeberseite, dass die langgediente Bewerberin A nicht zumindest gleich geeignet sei wie B, antwortete die GBB, ihr sei wichtig, dass die Frage, wer überhaupt zum Hearing komme „entsprechend ausgewogen diskutiert wird“. Das Hearing sei wichtig, weil die Themen besser „abgearbei-

tet“ werden könnten als in den schriftlichen Unterlagen. Man könne natürlich Führungserfahrungen leicht in einer schriftlichen Unterlage angeben, schwieriger sei das mit Strategieerfahrungen, Zielorientierung und Kommunikationsfähigkeit. Deswegen sei es gut, einen möglichst großen BewerberInnen-Kreis zu haben. Im Hearing seien eben die Abstufungen in den Soft -Skills hervorgekommen. Das Alter sei nicht ausschlaggebend gewesen.

Die Antragstellerin kam zum Schluss nochmals auf die Durchführung der zweiten Ausschreibung zu sprechen und führte aus, dass ihr nicht klar sei, weshalb die Ausschreibung der Leitung der Abteilung ... auf Grund von ... nicht erfolgen habe können, während die Leitung der Abteilung ... sehr wohl ausgeschrieben worden sei. Auch diese Abteilung sei nämlich sehr gut von einem Stellvertreter geleitet worden. Zur Änderung der Aufgaben einer Abteilung zu 25 % sei zu sagen, dass man „schon tot wäre“, wenn die ...-Verwendung 25 % der Aufgaben der Abteilung ausmachen würde, 25 % gehen sich bei der Fülle der Aufgaben dieser Abteilung einfach nicht aus.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass die Leitung der Abteilung ... ausgeschrieben worden sei, weil es sich bei der Abteilung um „die“ ...-Abteilung des Ressorts handle.

Der Dienstgebervertreter hielt abschließend fest, dass A eine ausgezeichnete Mitarbeiterin des Hauses sei, und dass auch ihre Kommunikationsfähigkeit nicht schlecht sei. Es habe eben zwischen der Bewerberin und einem Bewerber entschieden werden müssen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechts oder (u.a.) des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wurde.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 BMDW im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BMDW bzw. die zuständige Bundesministerin folgte dem Gutachten der Begutachtungskommission, die die Eignung von B mit ... Punkten und jene von A mit ... Punkten beurteilt hatte.

A erhielt lediglich für die Anforderung „Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in der Sektion zugewiesenen Aufgabengebieten“ ... Punkte, für die übrigen Kriterien je ... Punkte. Bei B war es umgekehrt, er wurde in allen Anforderungsdimensionen mit ... Punkten bewertet, lediglich seine „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“ wurde mit nur ... Punkten bewertet.

Das Aufgabengebiet der Abt. X umfasst laut Ausschreibung vom ... folgende Aufgabenschwerpunkte: ...

Zu den Kenntnissen und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers im Bereich der ...-Projekte ist festzuhalten:

A war seit ..., somit seit rund ... Jahren, Leiterin der ... und ... und der ... im BKA bzw. ab ... im BMDW. Sie gab in ihrer Bewerbung (Lebenslauf) folgende Zuständigkeiten an: ..., die Analyse von ..., die Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen, die Erstellung von Grobanalysen sowie die Planung und Festlegung von ..., für die ... und die ..., die ..., ..., für die ... von ..., die Umsetzung dieser in einen ...orientierten Entwurf, die ..., die ... und ..., das ..., das Erstellen von ..., für ..., für die Erstellung von ... und ..., die Bewertung der ..., die Mitwirkung bei ..., für ... und die Ausarbeitung von ...konzepten zusammen mit ... und Sie führte in ihrer Bewerbung aus, dass sie als ...leiterin das ... von einer rein ... in eine ... und schlussendlich in eine ... übergeführt habe. Ihr Hauptaufgabengebiet im Bereich ... habe die Entwicklung von ... Konzepten, die Umsetzung neuer Strategien, die Kooperation mit ... umfasst.

B war von ... bis ..., also rund ... Jahre, Referent in der Abteilung ... und Referat für ... im BKA. Seine Arbeitsschwerpunkte im Bereich ... beschrieb er im Lebenslauf mit: „Geschäftsführung ... und Kooperation ...; Stv. Mitglied des Fachbeirats für ... (...). Die Begutachtungskommission verzeichnete als strategische bzw. ressortübergreifende ...-Projekte zusätzlich den ... Wettbewerb für ... („...“) und die Beteiligung an der Ausarbeitung der ...

Auf der Grundlage der jeweils aufgelisteten Tätigkeitsfelder ist nicht nachvollziehbar, dass B „in Relation“ zur Bewerberin A (laut Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... sollte die Bewertung der Bewerber und der Bewerberin „in Relation“ zu den Kenntnissen und Fähigkeiten der Bewerber/-innen untereinander erfolgen) ebenfalls über Kenntnisse und Erfahrungen in höchstem Ausmaß im Aufgabenbereich ...-Projekte verfügen soll.

Zum Aufgabengebiet ...:

Das „Projekt“ ... wurde unter der Leitung von A, gemeinsam mit der zuständigen Fachabteilung, umgesetzt. In Zusammenarbeit mit der ... konzipierte sie ein behördenübergreifendes ..., und mit dem Projekt ... wurde ein einheitlicher ... aller Bundesdienststellen sichergestellt.

B führte aus, mit der ... vertraut zu sein, weil er sei seit Beginn seiner Tätigkeit im öffentlichen Dienst strategisch und auch operativ mit Themen der ... beschäftigt sei. Er habe an Verordnungen zum ...gesetz mitgewirkt. Derzeit arbeite er an einer gesamtstaatlichen ... Lösung für ... mit.

Bs Angaben sind wenig substantiiert, eine Beurteilung der Kenntnisse und Erfahrungen in diesem Aufgabenbereich mit „in höchstem Ausmaß“ ist daher nicht nachvollziehbar.

Zum Aufgabenbereich ...: A war schon zu Beginn der Entwicklung des ... mit dem Projekt befasst, ... übernahm sie dessen Leitung.

B war über die Gremien „...“ mit der Koordination des ... befasst, was frühestens im Jahr... gewesen sein kann, denn B begann seine Tätigkeit in der Geschäftsführung der ... im Jahr ... (als Bediensteter des BKA). Das ... sei auch Gegenstand der ..., dessen ...leiter er sei.

Anhand dieser Angaben ist nicht erkennbar, dass B Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... im selben Ausmaß vorhanden wären wie jene von A.

Bezüglich des Aufgabenbereichs ... gab A an, im Jahr ... mit der Umsetzung von ... betraut worden zu sein, sie habe dieses Projekt kooperativ mit ... Bundesministerien und dem Parlament umgesetzt und ... in den ...betrieb übergeführt.

B gab lediglich an, „im Themenfeld des ...“ über Jahre hinweg auf strategischer Ebene „eingebunden“ gewesen zu sein, das Thema ... (...) werde in seiner früheren Abteilung auf EU-Ebene unter Einbindung des Bundesministeriums für ... bearbeitet.

Eine - nicht näher erläuterte - Einbindung in ein Themenfeld kann eine Beurteilung der entsprechenden Kenntnisse mit „in höchstem Ausmaß“ nicht rechtfertigen.

Zum ...: A begründete ihr Wissen in diesem Bereich mit der Nutzung, wobei sie aufgrund der ...anforderungen von ... in ihrem Aufgabenbereich auch mit den ... Details vertraut sei.

B gab an, als ...leiter und als Mitglied in der ...gruppe ... intensiv am ... neu mitgearbeitet zu haben. Insbesondere der ... sei in der ... Krise für die Zusammenarbeit wesentlich, er habe daher auf die möglichst breite Verwendung des ... in der Konferenz ... „hingewiesen“.

Ein „Gleichstand“ der Kenntnisse in diesem Aufgabenbereich erscheint dem Senat nicht unplausibel, wenn es auch erstaunt, einen in einer Konferenz gegebenen Hinweis auf ein Thema in einer Bewerbung zu erwähnen.

Was die Aufgabenbereiche ... und ... betrifft, verwies A darauf als Teil ihres Arbeitsbereiches. B verwies darauf, dass er in der Zeit der Geschäftsführung „rund um“ die ... strategisch mit diesen Themen betraut gewesen sei.

Zu bemerken ist dazu, dass ein Großteil der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen mit der „Geschäftsführung der ...“ begründet wurde, ohne dass der konkrete Aufgabenbereich dieser ... und speziell die Aufgabenstellung des Bewerbers im Rahmen dieser ... in inhaltlicher Hinsicht dargelegt wurde.

Zu ... (...) gab A an, von ... bis ... Teil des ...teams gewesen zu sein, und seit ... habe sie die wieder die Verantwortung für dieses Projekt.

Demgegenüber gab B an, die Entwicklung von ... von Beginn an „mitverfolgt“ zu haben. Aktuell würden größere Themenfelder zur ... unter Einbeziehung von ... „diskutiert“, hierbei sei er beteiligt, inwiefern wurde nicht ausgeführt.

Von einem „Gleichstand“ der Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... ist wohl kaum auszugehen.

Ad ...: A gab an, dass ihr Team die ... hinsichtlich ... und ... von ... unterstütze.

B begründete seine Kenntnisse in diesem Bereich damit, dass er im Rahmen der ... an einer Standardisierung mitgearbeitet habe. Überdies arbeite er an einer Entlastung für die ... an Spitzen- und Randzeiten, derzeit würden im Rahmen der ... Erhebungen durchgeführt und Modelle zur Umsetzung erarbeitet.

„Derzeit“, also im Bewerbungszeitraum, war B Referent im ..., worin genau seine „Arbeit“ bei den Erhebungen und den Umsetzungsmodellen besteht, teilte er nicht mit.

Zur ... gab A an, dass ...vorgaben in laufenden ...-Projekten umgesetzt würden.

B gab an, das Thema habe ihn bereits mehrere ...-Projekte hindurch begleitet, beim ... und bei der ...

Was die ... und die ... des ... anbelangt, führte A aus, dass sie langjährige Erfahrung mit dem ... aus ...sicht habe, und dass sie in die Prüfung ... eingebunden sei.

B führte aus, dass das Thema ein Schwerpunktthema seiner Tätigkeit im Büro ... sei. Er habe die neue ... in Abstimmung mit wesentlichen Stakeholdern ausgearbeitet. Daneben habe er auch an „Leuchtturmprojekten“ zur Steigerung der Vertrauens- und Glaubwürdigkeit gegenüber anderen ... gearbeitet, bereits ... Organisationen hätten sich entschlossen, den ... zu übergeben.

Dazu ist festzuhalten, dass A aufgrund ihrer Tätigkeit langjährige Erfahrungen mit dem ... hatte. B war seit ... Referent im ... (eine genaue Angabe zum Antritt der Stelle findet sich in der Bewerbung nicht, laut dem Dienstgebervertreter in der Senatssitzung begann B wohl ... seine Tätigkeit), seine Bewerbung datiert mit ..., seine Erfahrungen umfassen also einen Zeitraum von maximal ... Monaten.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass nicht im Mindesten nachvollziehbar ist, dass auch B attestiert wurde - in Relation zu A -, über Kenntnisse und Erfahrungen in den genannten Aufgabenbereichen der Abteilung „in höchstem Ausmaß“ zu verfügen. Insbesondere die Feststellung der Kommission, die Bewerbungsunterlagen seien im Hinblick auf die Agenden „konkret“ gewesen (neben sehr umfangreich und detailliert) kann nicht nachvollzogen werden. Dazu wird auf As Ausführungen in ihrer Bewerbung, im Lebenslauf und im Anhang zur Bewerbung (Seite 3 bis 6) verwiesen, mit denen sie die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen tatsächlich „konkret“ belegte.

Auffällig ist, dass die Begutachtungskommission bei B unter der Überschrift „...“ die „...leitung der ...“ verzeichnete, eine Darstellung, die der Bewerber selbst so nicht vornahm. Die taxative Aufzählung (siehe Seite 12) der einzelnen in der Ausschreibung genannten Aufgabenbereiche durch die Begutachtungskommission dient wohl nicht nur der Übersichtlichkeit, die in Bs Bewerbung fehlt, sondern sollen offenbar nicht konkret dargestellte Tätigkeitsfelder hervorgehoben werden (was bei A nicht erforderlich war).

A begann ihre - einschlägige - Tätigkeit im Jahr ..., und zwar als ... im BKA. Diese Tätigkeit übte sie bis ... aus. Anschließend war sie bis Anfangleiterin des ... im BKA. Ab ..., nach dem Transfer dieser Angelegenheiten ins BMDW, leitete sie dasselbe Team im BMDW. Mit ... wurde sie Leiterin ... im BMDW.

Im Vergleich dazu nahm B seine Tätigkeit im Bundesdienst erst im Jahr ... auf, und zwar als ... des ... im BKA. Diese Tätigkeit übte er bis ... aus, wobei er im Jahr ... im Bundesministerium ... Mitarbeiter ... war. Im Zeitraum ... bis ... - eine genauere zeitliche Angabe findet sich nicht in den Bewerbungsunterlagen - war B in der Abteilung ... tätig. Danach folgte eine ...-jährige Tätigkeit als Referent in der Abteilung Y und Referat für ... im BKA. Anschließend absolvierte er ein ...monatiges Praktikum im Bundesministerium ... in Im Zeitraum ... bis ... – Zeitpunkte waren nicht angegeben - arbeitete er wieder als Referent in der Abteilung Y des BMDW, vormals Abteilung ... im ... Danach folgte eine Tätigkeit als stellvertretender ...leiter der ... im BKA, laut Auskunft von dem Dienstgebervertreter in der Senatssitzung mit ... Seit ... (...?) war B Referent für ... im Büro ... des BMDW.

Zusammengefasst ergibt sich für A eine insgesamt ...jährige einschlägige Tätigkeit im BKA bzw. BMDW, davon ... Jahre in leitender Tätigkeit, und gegenüber B ein Plus von mindestens ... Berufsjahren sowie von mindestens ... Jahren in einer Führungsposition.

Zusätzlich nicht nachvollziehbar ist die Bescheinigung der gleichen fachlichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auch vor dem Hintergrund, dass B das Studium der ... absolvierte und die Antragstellerin das Studium der ... Inwiefern das Studium der ... als für die in der Abteilung X zu erfüllenden Aufgaben „einschlägig“ - wie in der Ausschreibung verlangt – angesehen werden kann, ist dem Senat absolut unverständlich. Daran vermag auch der Erklärungsversuch des Dienstgebervertreters, nämlich es gehe in der Abteilung X um Strategisches, und die Managementaufgabe in der Abteilung könne aufgrund des Studiums der ...

sehr gut wahrgenommen werden, nichts zu ändern. Im Übrigen hatte A abgesehen vom Inhaltlichen wohl bewiesen, dass sie keinerlei Schwierigkeiten mit Managementaufgaben hat, andernfalls wäre sie wohl nicht über mehr als ... Jahre ...leiterin geblieben. Im Vergleich dazu ist die stellvertretende ...leitung des B für den maximalen Zeitraum von ... vernachlässigbar.

Die Anforderung „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetzten und analytischem Denken“ wurde bei B mit ... Punkten bewertet, bei A mit ... Punkten. Die Begutachtungskommission hielt im Wesentlichen bei der Bewerberin und beim Bewerber fest, dass sie/er im Rahmen der Berufslaufbahn die diversen Eigenschaften bewiesen habe. Der ... Punkt für B wurde mit einer Leerformel bzw. einer nicht untermauerten Feststellung begründet, wie etwa, er habe in den Bewerbungsunterlagen eine „Herangehensweise“ bei der Projektabwicklung „geschildert“, die Strategie- und Zielorientierung und auch Initiative und den Gestaltungswillen „erkennen“ lasse. Die konkret vorgestellte, überzeugende Herangehensweise nannte die Begutachtungskommission nicht. Auf seinen Gestaltungswillen ließen auch die detaillierten Ausführungen über seine Motivation und seine Vorstellung zur Funktionsausübung schließen, und letztlich habe er im Hearing diesen Eindruck bestätigt. As Bewerbungsunterlagen hätten vergleichsweise wenige Angaben zu den „in die Zukunft gerichteten Vorstellungen“ über die Funktionsausübung enthalten, und im Hearing habe sie die fehlende Vorstellung zur Funktionsausübung nur teilweise ergänzt. Dazu ist lediglich festzuhalten, dass angesichts des bisherigen Karriereverlaufs und der in der Praxis gezeigten Initiative, des umgesetzten Gestaltungswillens, der erwiesenen Strategie- und Zielorientierung, des wohl eindeutig unter Beweis gestellten analytischen Denkens usw. von A nicht ernsthaft erwartet worden sein kann, dass sie theoretische Überlegungen zur Funktionsausübung anstellt und darlegt.

Die Beurteilung der „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung“ folgte im Grunde dem Muster der Beurteilung der vorigen Anforderung (siehe Seite 13/14). Bemerkenswert ist, dass Bs Projekte als Beweis für seine Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung herangezogen wurden, ohne diese Projekte - im Hinblick auf Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung - einem Wertungsvergleich mit jenen der Antragstellerin zu unterziehen. Dass die Führungserfahrung des Bewerbers als stellvertretender ...leiter für ... offenbar höher bewertet wurde als die Führungserfahrung der Bewerberin als ...leiterin über ... Jahre hinweg spricht für sich. Stellt man die Erläuterungen zu dieser Anforderung, nämlich es sei wichtig, komplexe, auch den eigenen Wirkungsbereich übergreifende Zusammenhänge zu verstehen und anderen zu vermitteln, Auswirkungen von Entwicklungen auch auf Bereiche außerhalb des unmittelbaren Tätigkeitsbereiches einzuschätzen und aktuelle und künftige Herausforderun-

gen zu begreifen, aktiv anzunehmen und gesamthafte Lösungsansätze zu entwickeln, in Beziehung zu den konkreten bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten von A und B, ist die höhere Punkteanzahl für den Bewerber noch unverständlicher.

Ebenso wenig nachvollziehbar ist die Beurteilung des Kriteriums „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit“ (siehe Seite 14/15) mit ... Punkten für B und ... Punkten für A, das zum vorigen Kriterium Ausgeführte gilt sinngemäß. Die Feststellungen der Begutachtungskommission B betreffend sind aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten – wieder werden die ...jährige stellvertretende ...leitung und die maximal ...monatige Tätigkeit im ... (...) herangezogen – und insbesondere „in Relation“ zu jenen von A unschwer als übertrieben und hochlobend zu erkennen. Die Begutachtungskommission hielt fest, dass A ihr Verhandlungsgeschick bei zahlreichen(!) Verhandlungen mit diversen(!) Abteilungen des Ressorts und anderen(!) Ministerien und bei der Abwicklung erfolgreicher Großprojekte(!) (... , etc.) sowie ihre Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit im Zuge ihrer Tätigkeiten im BMDW unter Beweis gestellt habe, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit habe sie im Rahmen von EU-finanzierten ...projekten und den ...projekten bewiesen. Und im nächsten Satz stellte die Kommission ohne jede Erklärung fest, dass die Softskills jedoch weniger ausgeprägt seien als bei B. Bemerkungen zur Sachlichkeit, Objektivität und Nachvollziehbarkeit dieser Beurteilung/Bewertung erübrigen sich wohl.

Einzig As „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“ wurden höher bewertet als Bs Erfahrungen und entspricht diese Bewertung als einzige den Anforderungen an Sachlichkeit und Objektivität.

In der Senatssitzung betonte die Dienstgebervertreterin, dass „ganz stark die Softskills“ den Unterschied zwischen der Bewerberin und dem Bewerber ausgemacht hätten. Das Hearing diene dazu, die Kommunikationsfähigkeit und das Maß an Kooperationsfähigkeit herauszufinden. Bei der ... komme es sehr darauf an, dass Abteilungsleiter/-innen sehr konzilient und lösungsorientiert – nach oben und nach unten – handeln. Hier hätten sich in der Kommissionssitzung auch die Unterschiede ergeben, „sicher nicht in der Expertise“.

In der Beurteilung der „Expertise“ mit je ... Punkten erkennt der Senat die erste Unsachlichkeit, da nicht dargelegt werden konnte, inwiefern B über Fachkenntnisse und Erfahrungen im Bereich strategische bzw. ressortübergreifende ...-Projekte im selben Ausmaß wie A verfügte. Angesichts der bisherigen Zusammenarbeit der Bewerberin mit diversen Abteilungen und Ressorts im Rahmen von diversen(Groß)Projekten ist – wie bereits ausgeführt – nicht nachvollziehbar, dass A - „in Relation“ zu B - auch nur geringfügige Defizite in den Bereichen

der übrigen Anforderungen haben sollte.

Letztlich bestätigt das Fehlen von Unvoreingenommenheit auch der Umstand, dass ausschließlich bei Bs Hearing die Frage protokolliert ist, wie er „die Mitbewerberin, die sich auch um die gegenständliche Planstelle beworben hat, ins Boot holen“ werde. Es handelt sich dabei um die Zusatzfrage zur ... Frage, nämlich „Beschreiben Sie ihren Führungsstil. Welche Instrumente der MA-Motivation ... setzten Sie ein?“, die - laut Protokoll - auch dem ... Bewerber, mit dem ein Hearing abgehalten wurde, nicht gestellt wurde. Der Senat ist daher davon überzeugt, dass von Vorneherein eine eindeutige Präferenz für B bestand und klar war, dass die Entscheidung zu seinen Gunsten angesichts der Kompetenzen von A nicht unumstritten sein werde.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des B für die Leitung der gegenständlichen Abteilung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechtsspezifischen Erwägungen und ihr deutlich höheres Alter (Jahrgänge ... bzw. ...) für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, Jänner 2022