

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 die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X „...“ aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X „...“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von As rechtsfreundlicher Vertretung..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte darin zunächst aus, sie sei im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität und Innovation (BMK) als Juristin auf einem Arbeitsplatz der Wertigkeit A1/... beschäftigt und habe sich am ... um die Leitung der Abteilung X „...“, Arbeitsplatzwertigkeit A1/..., beworben.

In der Ausschreibung sei unter Bezugnahme auf § 11b B-GIBG darauf hingewiesen worden, dass das Ministerium bemüht sei, den Frauenanteil zu erhöhen, weswegen ausdrücklich Frauen zur Bewerbung eingeladen worden seien.

Für den ... sei sie zu einem Hearing eingeladen worden. Am ... sei ihr mitgeteilt worden, dass die gegenständliche Stelle anderweitig zur Besetzung gelange. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt worden. Sie selbst sei mit lediglich ... Prozentpunkten als „in hohem Ausmaß geeignet“ beurteilt worden, hätte aber aufgrund ihrer Qualifikationen mit einer höheren Prozentanzahl und damit ebenfalls als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt werden müssen. Dem im Gutachten angeführten Schlüssel

könne man entnehmen, dass für die Beurteilung „in höchstem Maße geeignet“ mindestens ... Prozent erforderlich gewesen seien.

Dem Gutachten der Begutachtungskommission sei zu entnehmen, dass die Kommission A zum Kriterium ... der Ausschreibung (Erfahrungen und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung insbesondere Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren) „unterstellt“ habe, die Frage zu den Chancen und Herausforderungen der „... sehr allgemein und vage beantwortet“ zu haben. Eine Hauptaufgabe der Abteilung X werde sein, das ... umzusetzen, welches u. a. die Zentralisierung von ... und ... bei der ... regulieren werde. Die ... sei gegenüber den Mitgliedstaaten bis dato noch in der Erbringung der konkreten Vorgaben für die Umsetzung säumig. Die von A angesprochenen nationalen technischen Regeln, die derzeit von der ... nicht anerkannt würden, sowie die ... selbst, seien Bestandteil der ... Ihre Aussagen zu den Verordnungen der EU betreffend technische Spezifikationen für die ... (ebenfalls Teil der ...) seien im Gutachten nicht berücksichtigt worden. As Ausführungen zur Rolle des ... beispielsweise seien - obwohl wesentlich für die Arbeit der Abteilung - nicht einmal angeführt worden. Dadurch sei die Begutachtungskommission zu einer Bewertung mit ... von ... Prozentpunkten gekommen. Anzumerken sei, dass das ... zum Zeitpunkt des Hearings noch nicht im ...gesetz umgesetzt worden sei, und A sei auch nicht in die Begutachtungsphase zur Novellierung des Gesetzes eingebunden gewesen. Deshalb habe sie auf die Frage zum Kriterium ... („...“) die aktuelle Novelle des ...gesetzes nicht explizit angesprochen.

As „Kenntnisse der Gerichtsbarkeit des öffentlichen Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit“ (Kriterium ... der Ausschreibung) seien nur mit „*in einem sehr kleinen spezifischen Fachbereich*“ gegeben beurteilt worden, ihre Expertise hinsichtlich der EU-Richtlinien zu ... und ihre Auseinandersetzung auch mit europäischer Judikatur seien mit lediglich ... von ... Prozentpunkten bewertet worden. Hierzu werde festgehalten, dass A ab dem Jahr ... in der Abteilung X (vormals „...“) beschäftigt gewesen und im Zuge einer Organisationsänderung Ende ... in die ...abteilung (...) mit Zuständigkeit für den Bereich ... gewechselt sei. Bei ... seien Kenntnisse der ... und des ...gesetzes, welche auch direkt in ...rechtlichen Genehmigungsverfahren anzuwenden seien, genauso Voraussetzung wie die Kenntnis des ...gesetzes sowie sämtlicher Bundesgesetze, die von einem Bundesminister/einer Bundesministerin zu vollziehen seien. Auch sei die Auseinandersetzung mit landesrechtlichen Gesetzen wie ..., ... und ... erforderlich. Selbstverständlich sei auch die Kenntnis der entsprechenden Judikatur auf europäischer Ebene erforderlich. Wie man bei dieser Fülle von Rechtsmaterien von einem „*sehr kleinen spezifischen Fachbereich*“ sprechen könne, sei unerklärlich.

Der zum Zug gekommene Bewerber B sei seit Juni ... Mitarbeiter der Abteilung ... (nunmehr X), er sei u. a. von A eingeschult worden. Er habe sich bereits im Jahr ... um die - nun neuer-

lich ausgeschriebene – Leitung der Abteilung X beworben und sei trotz Erreichens der höchsten Prozentzahl aus Gründen der Weltanschauung übergangen worden, ein Umstand, den B immer wieder offen bei jeder möglichen Gelegenheit kritisiert habe. „Es entstand dadurch insgesamt der Eindruck, als wäre die Besetzung schon vor der Sitzung der Begutachtungskommission festgestanden.“

Bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle sei es zu Verzögerungen durch den Regierungswechsel und die Corona-Pandemie gekommen. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung sei noch die ... Regierung im Amt gewesen. Mit dem Regierungswechsel am ... sei ..., ... Bundesministerin des BMK geworden. Einem Artikel in der Tageszeitung „...“ vom ... sei zu entnehmen, dass mit ... Amtsantritt rasch klar geworden sei, dass es ihr ein Anliegen sei, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Alleine eine Bewertung des Kriteriums ... mit ... anstatt mit ... Prozentpunkten hätte bewirkt, dass A im Ergebnis als mit „in höchstem Maße geeignet“ aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen wäre. Angesichts der knappen „Prozentvergabe“ sei es „eindeutig, dass das Motiv aufgrund des Geschlechts ausschlaggebend war und die Antragstellerin aus diesem Grund benachteiligt worden ist.“

Dem Antrag waren die Ausschreibung, As Bewerbung inkl. Lebenslauf, das Absageschreiben vom ..., die Niederschrift zur 2. Sitzung der Begutachtungskommission am ..., das Gutachten der Kommission auszugsweise (aufgrund der Akteneinsicht der Antragstellerin) sowie der im „...“ erschienene Artikel „...“ angeschlossen.

A stellte in ihrer Bewerbung ihre Laufbahn wie folgt dar:

Von ... bis ... sei sie Referentin und Stellvertreterin des Leiters der Abteilung ... an der ... Universität ... gewesen. Danach sei sie ... Jahre lang in der ... als Mitarbeiterin und Leiterin der ...abteilung tätig gewesen. Von ... bis ... sei sie als Juristin im Bundesministerium für ... in der ...abteilung sowie am ... tätig gewesen. Von ... bis ... sei sie im BMVIT in den Abteilungen „...“ (Abteilung ...) und „...“ (Abteilung ...) tätig gewesen. Seit ... sei sie stellvertretende Leiterin der Abteilung „...“ (Abteilung ...). Sie leite Verwaltungsverfahren im ...bereich, insbesondere mündliche Verhandlungen im Zusammenhang mit der ... im Bereich des ... Sie übe auch ehrenamtliche Tätigkeiten aus, sie sei fachkundige Laienrichterin am ... und fachkundige Laienrichterin gemäß Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz am ... und ... Neben ihrer beruflichen Laufbahn sei sie Vorstandsmitglied der „...“ und Konfliktarbeiterin bei ... gewesen, zudem verfüge sie über das Leadership-Diplom.

In ihrer Bewerbung führte A im Wesentlichen aus, ihr Verständnis für Entscheidungsprozesse und strategische Fragestellungen im ...bereich sei aufgrund ihrer täglichen Arbeit sehr ausgeprägt. Viele der geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten habe sie auch in den Abteilungen ... bzw. ... erworben. Neben der Leitung von verwaltungsbehördlichen Verfahren und der Teilnahme an Beschwerdeverfahren beim BVwG gehöre die laufende Auseinandersetzung mit der aktuellen Rechtsetzung und Judikatur auf europäischer und nationaler Ebene zu ihrem

Arbeitsalltag. Verständnis für technische Fragestellungen und Regelwerke sei ebenso Voraussetzung für ihre jetzige Tätigkeit. Ihre Englischkenntnisse habe sie bei der Auslegung von technischen Spezifikationen für die Interoperabilität bewiesen. Im Zuge der Umstrukturierung und Neuorganisation des BMVIT im Jahr ... sei sie auch aufgrund ihrer Kenntnisse im Organisations- und Projektmanagement sowie ihrer Erfahrung im Bereich Human Resources von der Leiterin der Abteilung ... zur Stellvertreterin bestimmt worden. Sie sei in hohem Ausmaß zur Menschenführung und Motivation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geeignet. So sei sie sowohl in ihrer Funktion an der ... als auch in der ... für die Ein- und Umschulung von (neuen) Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verantwortlich gewesen, zurzeit sei sie für die Einarbeitung eines juristischen Mitarbeiters in der Abteilung zuständig. An der Verwaltungsakademie des Bundes habe sie das Leadership-Diplom erworben.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde zunächst der Aufgabenbereich der Abteilung (entsprechend der Stellenausschreibung) skizziert:

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

Neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse und der Musskriterien wurden die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten mit der jeweiligen Gewichtung, wie im Ausschreibungstext gefordert, aufgezählt:

- Erfahrung und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung, insbesondere Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren (... %),
- Kenntnisse der Gerichtsbarkeit des öffentlichen Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit (... %),
- laufende Auseinandersetzung mit der Rechtssetzung und Judikatur des Bundes, der Länder und der Europäischen Union (... %),
- Eignung zur Menschenführung und Motivation von MitarbeiterInnen insbesondere ein hohes Maß an Management und Organisationsvermögen sowie Kooperations- und Kommunikationsvermögen (... %),
- großes Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsstärke sowie Überzeugungskraft und Sachargumentationsfähigkeit (... %),
- gute Englischkenntnisse (... %)

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten außerhalb des BMK seien erwünscht gewesen. Als qualifizierte Tätigkeiten

oder Praktika seien auch solche bei einer Einrichtung der Europäischen Gemeinschaften oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung in Betracht gekommen.

Ausgeführt wurde in der Stellungnahme, dass ... Bewerbungen eingelangt seien, die mit ... dem Vorsitzenden der Begutachtungskommission, ..., zur weiteren Veranlassung übermittelt worden seien. Das Begutachtungsverfahren sei zunächst aufgrund des Regierungswechsels gestoppt und am ... fortgesetzt worden, da inzwischen auch der Vorsitzende der Begutachtungskommission in den Ruhestand versetzt worden und eine Neubestellung erforderlich gewesen sei. Am ... seien die Niederschrift und das Gutachten der Begutachtungskommission (in der Personalabteilung des BMK) eingelangt. Der Niederschrift über die erste Sitzung der Begutachtungskommission vom ... könne entnommen werden, dass zunächst beschlossen worden sei, alle Bewerber und Bewerberinnen, welche die allgemeinen Ernennungsvoraussetzungen erfüllen, zu einem Hearing einzuladen, wobei diesbezüglich folgende Vorgehensweise vereinbart worden sei: Für jede:n Bewerber:in sei eine Hearingzeit von 45 Minuten veranschlagt worden. Dabei wurde vereinbart, den jeweiligen Kandidat:innen zu Beginn eine Möglichkeit der Vorstellung ihrer Person zu ermöglichen, anschließend würden die vorbereiteten Fragen zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten gestellt.

Zur Beurteilung des Ausmaßes der Eignung der einzelnen Bewerber:innen seien folgende „Eignungsstufen“ festgelegt worden:

Eignung in höchstem Maße: 91 % bis 100 %, Eignung in hohem Maße: 81 % bis 90 %, Eignung in geringem Maße: 65 % bis 80 %, lediglich formell geeignet: unter 64 %.

Laut Gutachten vom ... sei B (und ein weiterer Bewerber) als in höchstem Maße und A (und ein weiterer Bewerber) als in hohem Maße geeignet beurteilt worden. B sei mit „... Prozentpunkten“ und A mit „... Punkten“ bewertet worden. Die Differenz habe sich aus folgenden Erwägungen der Begutachtungskommission (aus dem Gutachten der Kommission wurde zitiert) zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten der Bewerber und Bewerberinnen ergeben:

Ad Erfahrungen und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung, insbesondere der Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren (Kriterium ... der Ausschreibung):

A weise jahrelange Erfahrung in der Führung von Verwaltungsverfahren auf. Sie sei von ... bis ... in der gegenständlichen Abteilung tätig gewesen und verfüge über umfassende Kenntnisse im Allgemeinen sowie im besonderen Verwaltungsrecht. Sie habe auch Erfahrung im ...recht und verfolge die einschlägigen Entwicklungen auf europäischer Ebene. *„Nicht überzeugen konnte die Bewerberin die Begutachtungskommission in der Frage, welche Chancen und Herausforderungen die sogenannte ... mit sich bringen würden. In dieser für die künftige Ausrichtung der Abteilung essentiellen Frage blieb die Bewerberin äußerst allgemein und vage.“*

B sei zwar erst seit ... im BMK tätig, aber seine „*vieljährige einschlägige Vorerfahrung, sowohl auf Gemeinde- als auch auf Länderebene*“ sei „*beeindruckend*“. Diese sei aufgrund der „*fachlichen und funktionellen Erfahrungen*“ auf den verschiedenen Vollzugsebenen „*ein großes Asset*“ für die gegenständliche Funktion. Zudem habe der Bewerber aufgrund seines aktuellen Tätigkeitsschwerpunktes die umfassendste fachliche Erfahrung hinsichtlich der Herausforderungen des ..., und er habe klare Vorstellungen, wie diese gemeistert werden können, z.B. habe er ausgeführt, dass für die künftige Zusammenarbeit die Etablierung von Schnittstellen zwischen der ... und der Abteilung notwendig sei und auch die Aufgabenverteilung innerhalb der Abteilung an die neuen Aufgaben angepasst werden müsse. B sei weiters bereits aktuell in sog. „...“ Verfahren tätig, dadurch verfüge er über wichtige Kontakte zur ... und zu den Behörden in anderen EU-Mitgliedstaaten.

Ad Kenntnisse der Gerichtsbarkeit des öffentlichen Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit (Kriterium ...):

In dieser „Kategorie“ würden „*insbesondere Herr Mag. X und B hervorstechen*“. B habe aufgrund seiner Tätigkeit am ... und seines Praktikums am ... von allen Bewerbern und Bewerberinnen die meiste Erfahrung mit der europäischen Gerichtsbarkeit. Aufgrund seiner Tätigkeit beim ... habe er einschlägige Erfahrung mit der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Er sei weiters Vortragender für ...recht an der ... und Dozent an der ... Er sei ein Experte auf dem Gebiet der Gerichtsbarkeit des öffentlichen Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit, weshalb ihm als Einzigen die Höchstpunktzahl zuerkannt wurde.“

Zu A führte die Kommission aus, dass auch sie jahrelange praktische Erfahrung mit der österreichischen Verwaltungsgerichtsbarkeit vorweisen könne, nämlich durch zahlreiche Beschwerdeverfahren beim BVwG und auch aufgrund ihrer Tätigkeit als Laienrichterin. Sie setze sich im Rahmen ihrer Mitwirkung im ...-Arbeitskreis auch mit europäischer Judikatur auseinander, allerdings nur „*in einem sehr kleinen spezifischen Fachbereich*“, ihre Kenntnisse seien nicht mit jenen von B vergleichbar.

Ad Erfüllung des Kriteriums „Laufenden Auseinandersetzung mit der Rechtssetzung und Judikatur des Bundes, der Länder und der Europäischen Union“ (Kriterium ...):

Die Begutachtungskommission führte aus, dass A zwar glaubwürdig ausgeführt habe, sich laufend am aktuellen Stand der Rechtsetzung und Judikatur des Bundes und der Länder zu halten, hinsichtlich der europäischen Ebene sei sie aber „*eher sehr vage*“ geblieben, sie habe selbst angegeben, sich „*eher nur mit nationalem Recht*“ auseinanderzusetzen. Auf die Frage, welche Rechtsetzung sie zuletzt beschäftigt habe, habe sie als einzige Bewerberin nicht die aktuelle Novelle des ...gesetzes, die insbesondere die Umsetzung des ... zum Inhalt habe, erwähnt. Hierzu sei anzumerken, dass dies die zentrale Rechtsmaterie der Abteilung sei und die gegenständliche Novelle weitreichende Auswirkungen auf die künftige Arbeit der Abteilung habe.

B betreffend führte die Begutachtungskommission aus, dass er insbesondere durch Ausführungen über seine Auseinandersetzung mit der aktuellen Novelle des ...gesetzes „*vollends überzeugen*“ habe können. Er habe betont, dass die Novelle nicht nur neue Aufgaben für die Abteilung mit sich bringe, sondern auch die Rolle der Abteilung im Zusammenhang mit der künftigen Genehmigung von ... massiv ändern würde.

Ad Eignung zur Menschenführung und Motivation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, zum Management- und Organisations-, Kooperations- und Kommunikationsvermögen (Kriterium ...) führte die Begutachtungskommission A betreffend aus, dass diese bereits über Leitungserfahrung verfüge und durch ihre Vorstellungen von einem partizipativen und kommunikativen Führungsstil überzeugt habe. Auch ihre Vorstellungen zum in der aktuellen Situation besonders relevanten Führen auf Distanz hätten „*hohen Anklang gefunden*“. Darüber hinaus verfüge sie auch über Erfahrungen im Change-Management.

B betreffend wurde ausgeführt, dass seine Ausführungen über die Ausgestaltung der Leitungstätigkeit bei der Kommission „*hohen Anklang gefunden*“ hätten. Auch seine Vorstellungen zur Kommunikation mit Vorgesetzten hätten überzeugt.

Ad Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsstärke sowie Überzeugungskraft und Sachargumentationsfähigkeit (Kriterium ...):

A betreffend wurde festgehalten, dass keine Zweifel bestünden, dass sie sich in Konfliktsituationen bei Verhandlungen behaupten könne, sie könne auf jahrelange Erfahrung als Verhandlungsleiterin zurückgreifen.

B verfüge ebenfalls über jahrelange Erfahrung als Verhandlungsleiter, er vermittelte einen sehr eloquenten, ruhigen, empathischen, aber auch durchsetzungsstarken Eindruck. Er habe die Kommission durch seinen Zugang zur Konfliktlösung und durch seine strategische Vorbereitung auf Verhandlungen überzeugt.

Zu den Englischkenntnissen (Kriterium ...) hielt die Begutachtungskommission fest, dass A zwar in ihrer beruflichen Tätigkeit teilweise „mit der englischen Sprache befasst“ gewesen sei, aber selbst ausgeführt habe, dass ihr die Übung fehle.

B weise „*einschlägige mehrjährige praxisorientierte Englischkenntnisse*“ vor. Er arbeite ständig in einem internationalen Umfeld und leitet auch internationale, insbesondere englischsprachige, Arbeitskreise. Er sei auch österreichischer Vertreter internationaler Gremien, wie der ‚...‘ und des ‚...‘.

Da A und B Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika außerhalb des BMK vorweisen könnten, sei ihnen „1% als Zusatzpunkt zuzurechnen“ gewesen. Da beide Freiwilligentätigkeiten bei in der Ausschreibung genannten Institutionen vorweisen könnten, sei ihnen ebenfalls „1% als Zusatzpunkt zuzurechnen“ gewesen.

Die Begutachtungskommission kam zu folgender „Prozentvergabe“:

Kriterium ...: A ..., B ...

Kriterium ... A ..., B ...

Kriterium ...: A ..., B ...

Zusatzpunkte: Jeweils ...

Insgesamt erreichte A ... und somit das Kalkül „in hohem Maße geeignet“ und B ... Prozentpunkte und somit das Kalkül „in höchstem Maße geeignet“.

Der Stellungnahme waren die Niederschrift über das Hearing, das Gutachten der Begutachtungskommission und Bs Bewerbung angeschlossen.

Bs Bewerbung ist auszugsweise Folgendes zu entnehmen:

...: „Verwaltungs-Dienstprüfung“

...: Magister der Rechtswissenschaften, seither auch „Autor juristischer Kommentierungen“

... bis ...: Tätigkeit beim ...

... bis ...: Mitarbeitete am ...

... und ...: Praktika beim ... und beim ...

... Promotion zum Doktor der Rechtswissenschaften

...: Abschluss des Universitätslehrganges ...

Von ... bis ...: Bediensteter der ...abteilung des ...

Ab ...: Dozent für ... an der ...

Ab ...: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie-...

Ab ...: Österr. Vertreter in „...“; „Member ... „...“; Member of the „...“; ...

Ab ... (...); Fachautor ...

Ab ...: Lehrauftrag für ... an der ...

In seiner Bewerbung führte B u.a. aus, dass er derzeit als „einziger ...“ mit ESB in der Abteilung X und – bei Abwesenheiten des Gruppenleiters – auch mit der Leitung der Abteilung betraut sei. Seine Tätigkeit umfasse die Beantwortung von Anfragen, die Erledigung von Anträgen und das damit verbundene Treffen von Grundsatzentscheidungen zu ... Gegenüber der ... sei sein juristisches Wissen, insb. aus den ..., immer wieder gefragt. Im Rahmen von Learning-Cases bringe er den „Mitarbeitern“ derrechtliche Verfahren praxisnah näher. Neben den regulären Genehmigungsverfahren habe er als Verfahrensleiter auch die Vertretung des BMK in Rechtsmittelverfahren bei Gerichten des öffentlichen Rechts wahrzunehmen, und er

begleite solche Verfahren auch bei Appellationsinstituten wie dem EuGH sowie bei den Vorarbeiten zu den Widerspruchsverfahren im zukünftigen „Board of Appeal“.

Er sei im Bereich des nationalen und internationalen ...rechts Experte und „Österreich-Koordinator“ und werde im Hinblick auf die notwendigen legislativen Maßnahmen des in Kürze umzusetzenden ... der ... hinzugezogen. Da er die Abteilung X aus der „Leitungsperspektive als Stellvertreter“ bereits fachlich und organisatorisch kenne, sei er im Stande, Leitungsaufgaben sofort und ohne Einarbeitungsphase zu übernehmen. Als Ausbildungsverantwortlicher betreue er „BMVIT-Mitarbeiter“ im Rahmen deren Jobrotation. Seine guten Englischkenntnisse habe er im Rahmen von international angelegten Konferenzen unter Beweis gestellt, wobei er auch technische Dokumente aus dem ...-Sektor bewerten müsse.

In der Sitzung des Senats I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) vom ... führte A aus, dass sie sich schon einmal um die Leitung der Abteilung „X“ beworben habe [Anmerkung: im Jahr ...] und nicht zum Zug gekommen sei, weshalb sie einen Antrag auf Prüfung der Diskriminierung bei der B-GBK [Anmerkung: am ... beim Senat II] gestellt habe. Der Senat habe eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt. Die selbe Stelle sei nun, im ..., erneut ausgeschrieben worden. Die aktuelle Ausschreibung sei gegenüber der Ausschreibung im Jahr ... hinsichtlich der Formulierung der Kriterien und der Gewichtungen geändert worden. In der aktuellen Ausschreibung sei festgehalten worden, dass bei gleicher Qualifikation Frauen vorgezogen würden. Sie habe in diesem Zusammenhang auch einen Zeitungsartikel übermittelt, der bestätige, dass Ministerin ... bei gleicher Qualifikation konsequent die Bewerberinnen vorziehe. Es sei ein Hearing abgehalten worden. Aufgrund ihrer Tätigkeit im Ressort sei sie den Mitgliedern der Begutachtungskommission bekannt gewesen. Man habe ihr ... Prozentpunkte zugesprochen, wobei ab 91 Prozentpunkten eine Eignung „im höchsten Maße“ vorgelegen wäre. Sie gehe davon aus, dass sie, wenn man ihr 91 Prozentpunkte zugesprochen hätte, mit der Funktion betraut worden wäre.

Zu den Qualifikationen führte die Antragstellerin aus, dass B im Jahr ... in die ...abteilung gekommen sei und sie an seiner Einschulung beteiligt gewesen sei. Sie frage sich daher, inwiefern er rund ... Jahre später besser qualifiziert sein könne als sie. Für den ihr fehlenden Prozentpunkt könnte ausschlaggebend gewesen sein, dass sie beim Hearing das ...gesetz bzw. die diesbezügliche Novelle nicht angesprochen habe. Es sei nämlich bemängelt worden, dass sie diese als einzige Bewerberin beim Hearing nicht erwähnt habe. Sie habe jedoch erwähnt, dass sie laufend mit ...recht zu tun habe und sich mit nationaler, internationaler und europäischer Rechtsetzung in diesem Bereich auseinandersetzen müsse, da sie die Regelungen in Bescheiden umzusetzen habe. Zum damaligen Zeitpunkt sei aber von der besagten Novelle, die erst ... in Kraft getreten sei, offiziell noch nichts bekannt gewesen, und da sie mittlerweile nicht mehr in der dafür zuständigen Abteilung sei, sei sie im Novellierungsprozess nicht miteinbezogen gewesen. Natürlich müsse sie sich mit der Novelle auseinandersetzen, sobald

sie in Kraft sei, Spekulationen über eine Novelle habe sie allerdings als überflüssig betrachtet. Sie habe sowohl in der Bewerbung als auch im Hearing auf das ... Bezug genommen, sei aber aufgrund der knappen Zeit nicht auf Einzelheiten eingegangen. Trotzdem habe sie, da die Abteilung als ...abteilung mit der Umsetzung der Thematik zu tun haben werde, auf diesbezüglich noch offene Themen verwiesen, z.B. auf die Einbindung des ... und die Genehmigung von ..., die Anerkennung durch die ... etc. Im Zusammenhang mit der Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen habe sie ausgeführt, dass sie diese zu ihren Stärken und Schwächen befragen und sie dementsprechend einsetzen würde. Sie habe auch vorgebracht, dass es im Hinblick auf die dazukommenden Aufgaben notwendig sein werde, die Abteilung aufzustocken.

Der Vertreter des BMK ..., Vorsitzender der Begutachtungskommission, führte aus, dass das Hearing eine Momentaufnahme darstelle und es für die Bewerber und Bewerberinnen schwierig sei, in dieser kurzen Zeit und in dieser Drucksituation alle Themen abzudecken. Ein starker Fokus sei auf der ...gesetz-Novelle gelegen. Dabei habe es sich aber nicht um ein „Geheimprojekt“, welches nur der Legistikabteilung bekannt gewesen sei, gehandelt. Die Novelle sei zum Zeitpunkt des Hearings in der Begutachtungsphase, also „öffentlich zugänglich“ gewesen, andere Bewerber bzw. Bewerberinnen hätten im Hearing auch darauf Bezug genommen. Die Novelle habe insofern einen Schwerpunkt dargestellt, als die Umsetzung des ... das System, wie es bis zu diesem Zeitpunkt bestanden habe, „umgekrempelt“ habe. In Hinblick auf die Genehmigungsverfahren sei es zu einer Verschiebung von der europäischen auf die nationale Ebene gekommen. Es seien Genehmigungsverfahren, Inbetriebnahmegenehmigungen, hinzugekommen. Es sei also absehbar gewesen, dass sich auch die Aufgaben der betroffenen Abteilungen ändern würden, da einerseits Agenden dazukommen und andererseits Agenden auf die europäische Ebene „wandern“ würden, wofür ein Austausch zwischen europäischen und nationalen Behörden gegeben sein müsse. Die Begutachtungskommission habe erwartet, dass im Hearing diesbezügliche Überlegungen vorgestellt würden. A sei in vielen Bereichen sehr gut und sehr überzeugend gewesen, etwa in Bezug auf Teamleitung oder Führen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Verhandlungsstrategie. In dem einen Punkt sei es jedoch so gewesen, dass sie im Vergleich zu anderen Bewerbern und Bewerberinnen zu wenig „geliefert“ habe. Wenn man sich um eine Stelle bewerbe, sei es notwendig, sich darüber Gedanken zu machen, was sich ändern werde. Es sei ja nicht so, dass die Novelle erst in ein paar Jahren in Kraft treten werde, sie sei eher unmittelbar bevorstanden. Deshalb sei die Erwartungshaltung (der Begutachtungskommission) schon gewesen, dass sich die Hearing-Teilnehmer und -Teilnehmerinnen mit dem Thema auseinandersetzen und Konzepte präsentieren, wie man mit dieser Veränderung umgehen werde. Das habe A leider zu wenig gemacht.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass es beim Kriterium ... „Erfahrungen und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung insbesondere Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen

Verfahren“ einen großen Punkteabzug für A gegeben habe, worauf der Vertreter des BMK bemerkte, dass es eben wichtig gewesen wäre, sich mit der ...gesetz-Novelle und ihren Auswirkungen auseinanderzusetzen. Der Punkteabzug sei gerechtfertigt.

Auf die Frage, wie der Punkteabzug beim Kriterium ... „laufende Auseinandersetzung mit Rechtsetzung und Judikatur“ zu begründen sei, antwortete der Vertreter des BMK, dass es „eine gewisse Gewichtung“ gegeben habe und die Begutachtungskommission in Bezug auf die Richtlinie bzw. das europäische Recht gern mehr gehört hätte.

Auf die Frage, wie die Prozentpunkte zustande kommen, führte der Vertreter des BMK aus, dass jedes Mitglied der Begutachtungskommission (Prozent)Punkte vergebe, die zusammengezählt würden, woraus sich dann die Gesamtzahl der Prozentpunkte ergebe. Die maximal zu vergebenden Punkte pro Kommissionsmitglied würden sich aus der prozentuellen Gewichtung des jeweiligen Kriteriums ergeben. Wenn ein Kriterium beispielsweise mit 25 % gewichtet sei, könne jedes Kommissionsmitglied zu diesem Kriterium bis zu 25 Prozentpunkte vergeben. Die Frage, ob die Kandidatinnen und Kandidaten dieselben Fragen gestellt bekommen bejahte der Vertreter des BMK.

A führte zum Kriterium ... ergänzend aus, dass sie sehr wohl einige Beispiele für die laufende Auseinandersetzung mit nationalen und europäischen Rechtsvorschriften und mit der Judikatur vorgebracht habe, da sie diese im Rahmen ihrer Tätigkeit laufend anzuwenden bzw. zu beobachten habe. Da es immer wieder Auslegungsfragen gebe und die Dokumente meistens in Englisch formuliert seien, müsse man die Fähigkeit besitzen, die deutschen Formulierungen mit der englischen Originalfassung zu vergleichen und auszulegen. Der Vertreter des BMK replizierte darauf, dass sie das auch so im Hearing vorbringen hätte sollen, dann wäre es vielleicht auch zu einer anderen Bewertung gekommen.

Festgehalten wurde, dass die Mitglieder der Begutachtungskommission A auf fachlicher Ebene gekannt haben, abgesehen von ..., die sie nur vom Sehen gekannt habe.

Auf die Frage, weshalb das Hearing erst ein Jahr nach der Ausschreibung im ... erfolgt sei, antwortete der Vertreter des BMK, es habe an einer Kombination von Minister/innenwechsel und Neubestellung der Kommission gelegen. Wie diese Bestellung durch das Präsidium aufbereitet worden sei und woran die Verzögerung letztlich gelegen habe, wisse er nicht.

Auf die Frage, wie groß ihre Abteilung, die sie stellvertretend leite, sei, antwortete A, es seien ... Bedienstete zu leiten.

Der Vertreter des BMK hielt fest, dass die gegenständliche Abteilung in etwa gleich viele Bedienstete habe.

Auf die Frage nach einer Leitungsfunktion von B antwortete der Vertreter des BMK, dass B nie stellvertretender Leiter der Abteilung X gewesen sei. Der Leiter der Abteilung habe die Abteilung schnell nach der Ernennung wieder verlassen, und dann habe er (der Vertreter des

BMK) in seiner Funktion als ...leiter die Abteilung quasi interimistisch „mitgeführt“, und zwar länger als beabsichtigt. Die Stellvertretung sei nie so recht geklärt worden, B sei jedenfalls nie formell Stellvertreter gewesen.

Auf die Frage, wie er dann beim Kriterium ... „Eignung zur Menschenführung und Motivation von Mitarbeiter/innen ...“ die volle Punkteanzahl bekommen habe können, antwortete der Vertreter des BMK, dass B durch sein Auftreten beim Hearing und durch seine Vorerfahrung die Kommission überzeugt habe. Darüber seien sich alle Kommissionsmitglieder einig gewesen.

Im Zusammenhang mit der Feststellung der Begutachtungskommission zum Kriterium ..., nämlich A habe ein „*sehr kleines spezifisches Fachbereichswissen*“, führte diese aus, dass sie mit ...verfahren zu tun habe, wobei ...recht und ...recht mitanzuwenden seien, die auch im ...rechtlichen Verfahren mitanzuwenden seien. Auch das ...recht spiele eine Rolle. Außerdem müsse sie sich auch auf europäischer Ebene mit den Materien auseinandersetzen. Zu sagen, sie habe ein „*kleines fachspezifisches Wissen*“, gelte vielleicht für ..., aber im ...bereich sei sie „wirklich breit aufgestellt“. Zum Vorwurf, dass sie sich im Hearing nicht auf das ...gesetz bezogen habe, sei zu bemerken, dass sie diesbezüglich auch nicht gefragt worden sei, worauf der Vertreter des BMK einwarf, dass die Fragen aber so ausgelegt gewesen seien, dass man auf das ... kommen müssen.

Auf die Frage, ob B an der Novellierung des Gesetzes mitgearbeitet habe, antwortete der Vertreter des BMK, dass er davon sicher aufgrund seiner Tätigkeit in der Abteilung gewusst habe, damit auseinandersetzen habe er sich in der Begutachtungsphase müssen, und das sei zur Zeit des Hearings gewesen.

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 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 BMK für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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

A begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass die Feststellungen der Begutachtungskommission, nämlich sie habe die für die Leitung der Abteilung „X“ wesentliche Frage zu den Chancen und Herausforderungen der ... lediglich „sehr allgemein und vage“ beantwortet, und weiters seien ihre Expertise und ihre Auseinandersetzung mit europäischer Judikatur nur in einem „*sehr kleinen spezifischen Fachbereich*“ gegeben, sachlich nicht gerechtfertigt seien.

Das BMK begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit dessen besserer Beurteilung durch die Begutachtungskommission.

Die im Vergleich zu B schlechtere Bewertung der Antragstellerin in den Kriterien (...) „Erfahrungen und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung insbesondere Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren“, (...) „Kenntnisse der Gerichtsbarkeit des öffentlichen Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit“ und (...) „Laufenden Auseinandersetzung mit der Rechtssetzung und Judikatur des Bundes, der Länder und der Europäischen Union“ wurde insbesondere damit gerechtfertigt, dass A es verabsäumt habe, auf die Chancen und Herausforderungen des ... bzw. dessen sogenannte ... einzugehen, sie sei diesbezüglich „*äußerst allgemein und vage*“ geblieben. Die Auseinandersetzung mit europäischer Judikatur erfolge nur in einem „*sehr kleinen spezifischen Fachbereich*“, die Bewerberin habe selbst angegeben, dass sie sich eher mit nationalem Recht auseinandersetze, sie habe „*als einzige Bewerberin nicht die Novelle des ...gesetzes angegeben*“. Ihre Kenntnisse der europäischen Judikatur seien jedenfalls nicht mit jenen von B vergleichbar.

Zu dieser Eignungsbeurteilung ist Folgendes festzuhalten:

B war bzw. ist seit ... Mitarbeiter der jetzigen Abteilung X (vormals ...), zum Bewerbungszeitpunkt (...) waren das knapp ... Jahre.

A begann ihre Tätigkeit im (damaligen) BMVIT im ... in der Abteilung ... (jetzt X), seit ... ist sie stellvertretende Leiterin der Abteilung ... Sie verfügte somit zum Bewerbungszeitpunkt über eine rund ...jährige Erfahrung im Bereich der gegenständlichen Abteilung und insgesamt

über eine rund ...jährige Erfahrung im ...bereich, konkret im Bereich ... A war, als B ... seinen Dienst in der Abteilung X begann, an seiner Einschulung beteiligt.

Nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass die Begutachtungskommission im Rahmen der Beurteilung der Erfahrungen und Kenntnisse des B in den Aufgabengebieten der Abteilung, insbesondere der Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren, festhielt, der Bewerber sei zwar erst seit ... im BMK tätig, aber seine „*vieljährige einschlägige Vorerfahrung, sowohl auf Gemeinde- als auch auf Länderebene*“ sei beeindruckend. Aus Bs Bewerbung, inkl. CV, geht nicht hervor, dass er auf Gemeinde- und/oder Länderebene mit der Durchführung von Verwaltungsverfahren befasst gewesen wäre. In Bs Bewerbung ist lediglich eine nicht weiter beschriebene Gemeindetätigkeit zwischen ... und ..., also noch vor Abschluss des rechtswissenschaftlichen Studiums, verzeichnet. In weiterer Folge kann der Senat auch nicht den Sinn des an die Feststellung zu dieser „Vorerfahrung“ anschließenden Satzes, nämlich, dass B „hierdurch über fachliche und funktionelle Erfahrungen auf den verschiedenen Vollzugsebenen verfügt“ (vgl. Seite 7) nachvollziehen.

Zu den weiteren Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission, nämlich B habe aufgrund seines aktuellen Tätigkeitsschwerpunktes die umfassendste fachliche Erfahrung hinsichtlich der Herausforderungen des ..., und er habe klare Vorstellungen, wie diese gemeistert werden können, hält der Senat fest, dass grundsätzlich nicht nachvollziehbar ist, dass der Fokus der Eignungsbeurteilung auf die Umsetzung des ... (der ...) und damit auf eine Novelle des ...gesetzes, die sich zur Zeit des Auswahlverfahrens erst in Begutachtung befand, gelegt wurde. Die erwarteten umfassenden Änderungen, welche mit In-Kraft-Treten dieser Novelle zu erwarten waren, wurden nicht einmal skizziert.

Dem Protokoll zum Hearing ist zu entnehmen, dass zum Kriterium „Erfahrungen und Kenntnisse in den Aufgabengebieten der Abteilung, insbesondere Erfahrung mit verwaltungsbehördlichen Verfahren“ drei Fragen gestellt wurden, eine davon, Frage 3, lautete: „Mit ... tritt auch in Österreich die sog. ... in Kraft. Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie darin für den ...sektor im Allgemeinen und für die Abteilung X im Speziellen?“ B habe „klare Vorstellungen“ geliefert, wie diese gemeistert werden können, z.B. habe er ausgeführt, dass für die künftige Zusammenarbeit die Etablierung von Schnittstellen zwischen der ... und der Abteilung notwendig sei und auch die Aufgabenverteilung innerhalb der Abteilung an die neuen Aufgaben angepasst werden müsse. Dazu hält der Senat fest, dass – ohne Bs Kenntnisse und Erfahrungen schmälern zu wollen – dieser Antwort weder die „Herausforderungen und Chancen“, noch „klare Vorstellungen“ zur Bewältigung der Herausforderungen zu entnehmen sind.

A legte in der Senatssitzung glaubhaft dar, dass ihre Ausführungen zu den Verordnungen der ... betreffend ... für die ... (ebenfalls Teil der ...) und zur Rolle des ... im Regime des ... von der Begutachtungskommission nicht berücksichtigt wurden. A war jedenfalls die Novellierung

des Gesetzes bekannt und sie äußerte – wie B -, dass Änderungen im Abteilungsbereich (z. B. Aufstockung des Personals) notwendig werden würden.

Für den Senat ist daher nicht erkennbar, aus welchem konkreten Grund dem in den letzten drei Jahren in der Abteilung tätigen Mitarbeiter B eher zugetraut wurde, die Neuerung(en) bewältigen zu können als der rund ... Jahre in dieser Abteilung tätig gewesenen Bediensteten A.

Betreffend die Anforderungen „Kenntnisse der Gerichtsbarkeit des öffentlich Rechts und der europäischen Gerichtsbarkeit“ und „Laufende Auseinandersetzung mit der Rechtssetzung und Judikatur des Bundes, der Länder und der Europäischen Union“ fällt zunächst auf, dass die Kenntnis/Auseinandersetzung (ein Umstand ist ohne den anderen nicht denkbar) der Gerichtsbarkeit/Judikatur auf innerstaatlicher und europäischer Ebene sozusagen zwei Mal gefordert wird. Weiters fällt die Unbegrenztheit der geforderten Kenntnisse in Judikatur und Rechtssetzung auf, es findet sich keine Spezifizierung der Rechtsmaterien, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Abteilung X „...“ erforderlich sind. Angesichts von As umfassender Kenntnisse des ...rechts inkl. der Materien, die in den Verfahren mit zu berücksichtigen sind, drängt sich der Verdacht auf, dass die - an sich logische – Beschränkung auf die Kenntnisse der für die Tätigkeit in der Abteilung X erforderlichen Rechtsmaterien nicht vorgenommen wurde, um mit Bs „juristischer Vorgeschichte und Erfahrung“ etwa aus der Tätigkeit am ..., dem Praktikum am ... und am ... argumentieren zu können. Angesichts der langjährigen Tätigkeit von A in der Abteilung X bzw. ... und seit ... in der „...abteilung“ ..., die Kenntnisse in diversen Rechtsmaterien wie ...recht, ...recht ...recht erfordert, ist jedenfalls die schlechtere (Punkte)Bewertung der juristischen Kenntnisse der Antragstellerin nicht nachvollziehbar. Bemerkenswert und nicht nachvollziehbar ist schließlich, dass die Begutachtungskommission ihre Feststellung in Bezug auf das Kriterium „Laufende Auseinandersetzung mit der Rechtssetzung und Judikatur des Bundes, der Länder und der Europäischen Union“, nämlich, dass B auch dieses Kriterium besser erfülle als A, wieder mit der Darlegung der Novelle zum ... argumentierte.

Zum Kriterium ... „Eignung zur Menschenführung und Motivation von MitarbeiterInnen insbesondere ein hohes Maß an Management und Organisationsvermögen sowie Kooperations- und Kommunikationsvermögen“ ist Folgendes festzuhalten: Es ist nachvollziehbar, dass A als stellvertretende Abteilungsleiterin seit ... 20 von 20 möglichen Prozentpunkten erreichte. Nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass auch Bs Eignung zur Menschenführung, sein Organisationsvermögen und sein Kooperations- und Kommunikationsvermögen mit der höchstmöglichen Punkteanzahl bewertet wurde, da er diese Fähigkeiten im Laufe seines Berufslebens zumindest im BMK noch nicht unter Beweis gestellt hatte. Der Vertreter des BMK gab in der Senatssitzung an, dass B nie stellvertretender Leiter der Abteilung X gewesen sei.

Was das Kriterium „Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsstärke sowie Überzeugungskraft und Sachargumentationsfähigkeit“ (Kriterium ...) betrifft ist festzuhalten, dass A in ihrer Tätigkeit im BMK (BMVIT) Verhandlungen zu leiten hatte. Betreffend B hielt die Begutachtungskommission fest, dass er über „jahrelange Erfahrung als Verhandlungsleiter verfügt“, vermutlich als Mitarbeiter der Abteilung X. Da diese Mitarbeit zum Bewerbungszeitpunkt erst seit rund ... Jahren bestand und auch nicht davon auszugehen ist, dass B schon zu Beginn seiner Tätigkeit mit der Verhandlungsführung betraut wurde, ist die diesbezügliche Erfahrung wohl kaum jener von A gleichzusetzen.

Zur Beurteilung von As Englischkenntnissen (Kriterium ..., „gute Englischkenntnisse“) ist festzuhalten, dass sie glaubhaft darlegen konnte, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig die englische Sprache verwendet, da viele Dokumente in englischer Sprache verfasst sind. Der Abzug von ... Punkten im Vergleich zu B erscheint dem Senat nicht gerechtfertigt.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung größtenteils mit den Ausführungen der Bewerber und der Bewerberin im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass das Hearing nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt. Die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen ist daher in der Gesamtheit – Ausbildungen, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen.

Der Umstand, dass A – nun schon im 2. Bewerbungsverfahren – um ... das Kalkül „im höchsten Maß geeignet“ verfehlte, belegt ihre sehr gute Eignung zur Führungskraft. Der Umstand, dass – wieder – ein männlicher Mitbewerber dieses Kalkül erreichte, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztendlich Bewerber präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau in eine Leitungsfunktion nicht entgegenstehen, weil diese – selbst bei gleicher Eignung bei den übrigen Kriterien – zumindest auf Grund ihrer längeren Erfahrung als Verhandlungsleiterin sowie der nur ihr zukommenden Führungserfahrung als Abteilungsleiterstellvertreterin (Kriterien ... und ...) besser geeignet ist.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X „...“ aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

Wien, Juni 2022