

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion einer Teamleiterin/eines Teamleiters KIAB (Kontrolle Illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) im Finanzamt X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Teams KIAB im Finanzamt X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

A führte aus, sie habe sich am ... bei der ... Region ... für die gegenständliche Funktion beworben. Im Vorfeld ihrer Bewerbung habe sie sich bei der Teamleiterin KIAB eines anderen Finanzamtes über die Aufgaben und die erforderlichen Qualifikationen erkundigt. Sie sei zur Einschätzung gelangt, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung, ihrer Tätigkeiten und Zusatzqualifikationen (...Jahre Finanzdienst, ... Jahre Strafsachen, Ausbildung zur Betriebsprüferin, Abwicklung zahlreicher Hausdurchsuchungen, Einsatzplanerstellung, finanzstrafrechtliches Wissen, diverse Sprachen) für die Funktion geeignet sei.

Sie habe vor ihrer Bewerbung und dann noch einmal vor dem Hearing C, den Vorsitzenden der Begutachtungskommission, um seine persönliche Einschätzung ersucht. C habe gesagt, sie könne sich „durchaus bewerben“, sie solle diese Bewerbung als „Übung für die nächste Stellenbewerbung ansehen“, er gehe davon aus, dass ein anderer Bewerber den Vorzug bekommen werde. Dem Vernehmen nach sei von der Geschäftsleitung des FA X bereits vor der Ausschreibung B als „amtsinterne Lösung favorisiert“ worden. B sei zum Ausschreibungszeitpunkt ... im KIAB-Team des FA X gewesen. Eine Woche vor Ende der Bewerbungsfrist habe sie sich mit ihm unterhalten und erfahren, dass er noch nicht sicher sei, ob er sich bewerben werde. Die Bewerbung sei ihm von der Geschäftsleitung FA X nahegelegt worden.

Zur Vorbereitung auf das Hearing habe sie sich in die Rechtsmaterie eingelesen, Informationsgespräche mit Kolleginnen und Kollegen der KIAB geführt, Vorschläge für die Funktionsverbesserung von Schnittstellen und Lösungsvorschläge für Problemkonstellationen erarbeitet. Da auch Bedenken hinsichtlich ihrer körperlichen Eignung für die gegenständliche Funktion geäußert worden seien, habe sie sich bei ihrem Hausarzt erkundigt, der eine Beeinträchtigung verneint und die mit dem Außendienst zusammenhängende Bewegung sogar als gesundheitsfördernd erachtet habe.

Am ... habe das Hearing stattgefunden. Neben den Mitgliedern der Begutachtungskommission seien eine Moderatorin, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte E sowie die ... des FA X D anwesend gewesen. Nach der Präsentation seien Fragen zu beantworten gewesen. Der Kommissionsvorsitzende habe u. a. gefragt, ob sie auch körperlich geeignet für die Funktion sei. Weiters sei sie gefragt worden, was sie tun

würde, wenn die neuen Kollegen vom Bundesheer, vom Zoll und der Telekom ein Problem damit hätten, dass ihre Vorgesetzte eine Frau sei. Sie habe geantwortet, dass sie im Laufe ihrer langjährigen Tätigkeit die Gelegenheit gehabt habe, sich als Frau in einem männerdominierten Bereich zu positionieren. Sie bezweifle, dass einem Bewerber eine solche Frage gestellt worden ist. Sie sei jedenfalls überzeugt, dass ihre Präsentation gelungen sei und sie alle Fragen sachgerecht und authentisch beantwortet habe.

Am ... habe sie von einem Kollegen erfahren, dass die Bestellung von B zum Teamleiter KIAB in der aktuellen Amtsverfügung bekannt gegeben und das Dekret bereits am ... überreicht worden sei. Am Nachmittag des ... habe sie vom Organisationsleiter des FA X die offizielle Mitteilung von der Ablehnung ihrer Bewerbung bekommen. Am ... sei sie dienstlich mit C zusammengetroffen. Er habe gesagt, er halte die Entscheidung der ... für problematisch. Er habe D als Kommissionsvorsitzender empfohlen, sie entsprechend dem Frauenförderungsgebot mit der Funktion zu betrauen, da auch ihr Kalkül auf im höchsten Ausmaß geeignet laute.

Die Frauenquote im A 2/6-Bereich beim FA X sei bei weitem nicht erfüllt, sie betrage laut Frauenförderungsplan aus dem Jahr 2009 16,67%.

D habe sich ohne nähere Begründung über das Ergebnis der Begutachtungskommission hinweggesetzt. Dem Vernehmen nach habe D bereits am ... im Zuge der Übergabe des Gutachtens der Kommission das Ergebnis negiert und bekannt gegeben, dass sie nicht daran denke, sich an die Empfehlung zu halten. Im Übrigen habe C auch sein Missfallen darüber ausgedrückt, dass die Bestellung des neuen Teamleiters veröffentlicht worden sei, noch bevor die Mitbewerber/innen davon in Kenntnis gesetzt worden seien.

Am ... habe sie auf Nachfrage vom FAUS-Vorsitzenden erfahren, dass er keine offizielle Information über die Bestellung des Teamleiters bekommen habe. Zur Entscheidungsfindung der Kommission habe er mitgeteilt, dass die Kommission sie und Kollegen B als in höchstem Ausmaß geeignet erachtet habe. Er habe ihr weiters geraten, sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden.

As Antrag war ihre „Interessensbekundung ... als Teamleiterin KIAB“ angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte D eine Stellungnahme zum Antrag. Sie führte aus, dass die Teamleiterrolle seit der Reform der Finanzverwaltung ein hohes Maß an Führungskompetenz verlange, die Verantwortung in organisatorischen und per-

sonellen Bereichen würde einen immer größeren Stellenwert bekommen. Die Entscheidung, B zum Teamleiter KIAB zu bestellen, basiere ergänzend zu dessen fachlicher Qualifikation auf folgenden Faktoren:

Die Eignungsbewertung der Kommission zeige eine deutliche Höherqualifizierung von B (88,56%) im Vergleich zu jener von A (78,97%). Die Kommission habe selbst – in Punkt 6.3. – festgestellt, dass B unter diesem Gesichtspunkt als am besten geeignet erscheine. Zu bemerken sei, dass ihr Angebot an die Kommission, ihr als B's Vorgesetzte Fragen zu stellen, nicht in Anspruch genommen worden sei. Sie sei darüber verwundert gewesen, da aufgrund ihrer persönlichen Anwesenheit beim Hearing auf ihre schriftliche Stellungnahme verzichtet worden sei.

Teamleiter/innen seien Führungskräfte der zweiten Ebene und enge Mitarbeiter/innen der .../des Vorstands, insbesondere bei organisatorischen Umstrukturierungen und personalrechtlichen Entscheidungen. Sie habe daher besonderes Augenmerk auf die Aussagen bzw die Darstellungen in Bezug auf die Rolle als Führungskraft und daraus folgend auf die Perspektive einer Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung gerichtet. Bei A habe es keine Bezugnahme auf das Führungsthema gegeben. B sehe den Teamleiter in Doppelfunktion, nämlich einerseits in der Verantwortung für das Team und andererseits in der Mitverantwortung für das gesamte FA, beispielsweise im Mittragen von Entscheidungen der Geschäftsleitung. Ihre Fragen hätten auf die Vorstellungen von der zukünftigen Zusammenarbeit mit ihr als ... bzw. mit der Geschäftsleitung abgezielt, und zwar losgelöst von der Fachmaterie. Von A seien dazu keine Antworten gekommen. Es seien nicht einmal Ideen oder Gedankenansätze geäußert worden, aus denen ein Potential erkennbar gewesen wäre. Demgegenüber habe B vorgebracht, er stelle sich die Zusammenarbeit mit ihr als ... bzw. mit der Geschäftsleitung in Form von Inputs und qualifizierten Diskussionen vor, insbesondere in organisatorischen und personellen Belangen wie z. B - derzeit aktuell – bei Umbauarbeiten. Wichtig sei B auch, dass die Entscheidungen als „gemeinsame Entscheidung“ kommuniziert und verantwortet werde.

D führte weiter aus, dass sie während ihrer Tätigkeit in der internen Revision häufig festgestellt habe, dass das Verständnis der Teamleiterinnen und Teamleiter als Führungskräfte mangelhaft sei. Im Zuge des Steuerungsmeetings im ... sei das Thema „Rollenverständnis der Teamleiter“ auch thematisiert worden. Unter anderem sei dabei herausgekommen, dass ein hoher Anteil der Teamleiterinnen und Teamleiter die Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die fachlichen Agenden beschränkt sehen. Seit

ihrer Bestellung zur ... des FA X im ... seien hausintern bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Thema Rollenverständnis der Teamleiterinnen und Teamleiter gesetzt worden.

Resümierend hielt D fest, dass insbesondere die Grundaussage des Gutachtens, nämlich dass B mit ca 10% Bewertungsvorsprung am besten geeignet sei, das vorhandene Führungspotential und das Bewusstsein der Führungsverantwortung des Teamleiters in zwei Richtungen (Team und Vorstand) hätten sie veranlasst, B zu bestellen, der aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit auch fachlich besser geeignet sei.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Ausschreibung, die Beurteilungsbögen für A und B, die beiden Interessensbeurteilungen sowie das Gutachten der Begutachtungskommission.

Das Gutachten der Begutachtungskommission lautete:

„...“

Prüfung der eingelangten Bewerbungen

Die Überprüfung der Bewerbung ergab, dass die Bewerber die in der Ausschreibung geforderten Kriterien erfüllen.

Die Dienstgebervertreter forderten am ... gem. RL Auswahlprozesse Teil I ein Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten von ... A (FA X – FB Finanzstrafsachen) ein. Die angeforderten Berichte wurden ... der Kommission übermittelt.

Aufgrund der Tatsache, dass B derzeit vorübergehend mit der Funktion als Teamleiter/KIAB betraut ist, ist die unmittelbare Vorgesetzte D. D nimmt als Beobachterin an den Hearings teil und kann daher von der Kommission befragt werden. ...

...

3. Sitzung der Begutachtungskommission:

...

Von der Begutachtungskommission wurde folgende Tagesordnung einstimmig beschlossen:

Inhalt und Ablauf des Hearings

- Gesprächseröffnung durch Prozessbegleiter
- Präsentation der Bewerber (ca 10 Minuten)
- Fachlicher Check und situative Fragen durch Kommissionsmitglieder. Vorgesehene Zeit: 45 Minuten
- Möglichkeit eines Feedback Gespräches nach Abschluss des Verfahrens durch den Vorsitzenden nach Abstimmung mit den Kommissionsmitgliedern
- Berücksichtigung des angeforderten, übermittelten und der Kommission vorliegenden (?) der unmittelbaren Vorgesetzten
- Nach Abschluss des Hearing Gespräches und der damit verbundenen eingehenden Diskussion – Ausfüllen der Beurteilungsbögen und
- Erstellung eines Gutachtens über die Eignung der Bewerber

4. Berichte der Vorgesetzten liegen dem Protokoll bei

...

D nahm als ... des FA X an den Hearings ... als Beobachterin teil.

5. Auswertung des Hearings

Hinsichtlich des Ergebnisses des Hearings wird auf die angeschlossenen Beurteilungsbögen bzw. auf das Ergebnisblatt verwiesen.

6. Gutachten

Aufgrund der Bewerbungsunterlagen und des durchgeführten Bewerbungsgesprächs kommt die Kommission einstimmig zu folgendem Ergebnis:

Die Bewerber werden als geeignet im Sinne des § 10 Z 1 AusG angesehen.

Sie weisen folgendes Kalkül auf:

- ...
- A: in höchstem Ausmaß geeignet
- B: in höchstem Ausmaß geeignet

6.1. ...

6.2. Bewerberin A:

Die Bewerberin lässt ein hohes Maß an Motivationsfähigkeit erkennen. Sie überzeugte durch ein klares Verständnis der von ihr im Team KIAB erwarteten Anforderungen. Hinsichtlich ihrer Rolle im Kreise der Führungsfunktionäre des Finanzamtes konnte ein eindeutiges Potenzial festgestellt werden. In ihrer Präsentation konnte die Bewerberin die Möglichkeit der Nutzung von Synergien durch Zusammenarbeit mit internen und externen Schnittstellen klar verdeutlichen. Ebenso konnte sie die Kommission in Bezug auf Lösungs- und Umsetzungskompetenz sowie soziale Kompetenz überzeugen. Als problematisch im Hinblick auf das zu absolvierende Einsatztraining kann sich allenfalls die von der Bewerberin dargelegte gesundheitliche Beeinträchtigung erweisen.

6.3. Bewerber B:

Der Bewerber zeigte mit seiner klar strukturierten Präsentation ein sehr hohes Ausmaß an Handlungs- und Umsetzungskompetenz. Seine Antworten verstärkten die Kommission in der Auffassung, dass er seine langjährige KIAB-Erfahrung bestens in die ausgeschriebene Funktion einzubringen vermag. Auch er konnte die Kommission in Bezug auf seine soziale Kompetenz überzeugen. Die Schnittstellen- und Koordinierungsfunktion des Teams-KIAB kam in seinen Ausführungen sehr klar zum Ausdruck und vermittelte der Bewerber diesbezüglich

den Eindruck einer sehr aktiven Rolle. Die bereits erwähnte langjährige KIAB-Erfahrung, die stellvertretende Tätigkeit als Teamleiter und die dabei gezeigte Eignung lassen den Bewerber unter diesem Gesichtspunkt als am Besten geeignet erscheinen.

Die Kommission schlägt unter Hinweis auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und unter der Tatsache, dass sowohl ein männlicher Bewerber als auch eine weibliche Bewerberin mit dem Kalkül in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt wurden, die Bestellung **von A unter der Voraussetzung der noch abzutestenden gesundheitlichen Eignung zur Teamleiterin vor.** ...“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen im Antrag und betonte, C habe wiederholt geäußert, dass das FA X bereits eine Präferenz für einen bestimmten Bewerber habe.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte E führte aus, sie habe die Begutachtungskommission darauf hingewiesen, dass bei gleicher Eignung die Bewerberin zu ernennen sei, da die Frauenquote in der mittleren Führungsebene nur 16% betrage, also das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen müsse. Zum prozentuellen Qualifikationsunterschied zwischen B und A, nämlich knapp 10%, sei zu sagen, dass sich diese Differenz daraus ergebe, dass B bereits in der KIAB gearbeitet habe. Denke man sich diese Tätigkeit weg, wäre der Unterschied höchstens 1%.

D führte aus, B sei laut Gutachten der Begutachtungskommission der am besten geeignete Bewerber, die Empfehlung zugunsten von A habe die Kommission abgegeben, weil sie beide in höchstem Ausmaß geeignet seien und A eben eine Frau sei. Als ... des FA habe sie zu bedenken gehabt, dass Teamleiter/innen ihre zweite Führungsebene seien. Ein Schwerpunkt ihrer Fragestellung sei daher gewesen, wie sich die Bewerberin/der Bewerber die Ausübung der Führungsrolle vorstelle. Sie habe allen die gleichen Fragen gestellt, und zwar immer unter Bezugnahme auf „Führungsverantwortung“, „Führungsperson“ und auf die Zusammenarbeit mit ihr als ... und mit der Geschäftsleitung. Im Gegensatz zu A habe B darlegen können, in welchen Zusammenhängen er sich eine Zusammenarbeit vorstellen könne. Wenn sie auf ihre Frage nach der Zusammenarbeit keine Antwort bekomme, könne sie auch nichts in ihre Bewertung mit einfließen lassen. Die Funktion des Teamleiters/der Teamleiterin erfordere viel Verantwortung, und zwar nicht nur für das Team, sondern für das gan-

ze Haus, und diesbezüglich sei bei B einfach ein Potential vorhanden gewesen und bei A nicht. Ihre Präsentation sei sehr gut gewesen, sie habe sich allerdings nur auf das Team bezogen. Teamleiter/innen müssten aber auch Entscheidungen organisatorischer Art treffen, manchmal auch Personalentscheidungen. Das Haus habe immerhin mehr als ...Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Teamleiter/innen müssten Entscheidungen mittragen, und die genannten Fähigkeiten seien bei B „im Ansatz“ vorhanden gewesen, bei A nicht. Was die fachlichen Anforderungen betreffe, seien beide sehr gut gewesen.

Auf die Frage, welche Antworten B's sie von seiner Führungskompetenz überzeugt haben, antwortete D, er habe gesagt, er könne sich eine Zusammenarbeit bei organisatorischen Änderungen vorstellen, z.B. - wie derzeit aktuell - bei Umbaumaßnahmen, oder in personellen Bereichen. Auch bei Entscheidungen die das gesamte Haus betreffen wäre eine Zusammenarbeit wichtig, diverse Entscheidungen müssten ja auch den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kommuniziert werden. Von A und dem zweiten Bewerber seien zu dieser Frage keine Antworten gekommen.

Auf die Frage, in welcher Rolle sie am Hearing teilgenommen habe, antwortete D, als Beobachterin mit Fragerecht.

Der Senat merkte an, dass aus den Unterlagen über das Auswahlverfahren hervorgehe, dass D als Beobachterin am Hearing teilnehme und daher von der Kommission befragt werden könne. Dieser Feststellung sei nicht zu entnehmen, dass sie selbst Fragen stellen könne. Die Frage des Senates sei daher, ob es üblich sei, dass der Vorstand/die ... Fragen stelle.

D antwortete, sie habe sich vor dem Hearing in der Personalabteilung erkundigt, da es ihr erstes Hearing gewesen sei. Ob eine Richtlinie ausdrücklich ein Fragerecht vorsehe, wisse sie nicht. Die Vorgehensweise sei mit der Kommission und auch mit der Personalabteilung akkordiert gewesen. Sie sei vom Vorsitzenden der Begutachtungskommission eingeladen und dann auch aufgefordert worden, Fragen zu stellen. Aber auch wenn sie keine Fragen gestellt hätte, wäre sie zum gleichen Ergebnis gekommen, weil B schon in seiner Präsentation auf die Zusammenarbeit mit ihr und der Geschäftsleitung Bezug genommen habe. Diese Komponente habe die Präsentation von A nicht beinhaltet. Sie habe übrigens, da sie keine Stellungnahme als Vorgesetzte von B abgegeben habe, der Kommission angeboten, Fragen B betreffend zu beantworten, es seien aber keine gestellt worden. Anhand der Arbeitsplatzbeschreibung für Teamleiter/innen könne man erkennen, dass der Führungskomponente ein

hoher Stellenwert beigemessen werde. Ca 60% der Aufgaben bestehen in Führungsverantwortung und Führungsqualitäten. Sie habe auch deshalb dezidiert in diese Richtung nachgefragt, weil diese Fragen von der Kommission nicht gestellt worden seien. Sie habe mit dem Vorsitzenden auch über den Ablauf der Hearings gesprochen und gefragt, warum die Zusammenarbeit mit dem Vorstand/der ... im Hearing praktisch nicht vorkomme. Der Vorsitzende habe geantwortet, das sei ihm auch schon aufgefallen, er werde sich überlegen, ob sich die Kommission in diesem Punkt nicht mehr an der Arbeitsplatzbeschreibung orientieren sollte.

E führte aus, das Fragerecht sei für sie neu gewesen. Bei „Parallelbewerbungen“ sei es üblich, dass der Vorstand/die ... des FA für welches die Parallelbewerbung erfolgt sei als Beobachter/Beobachterin an der Sitzung teilnehme, allerdings ohne Fragerecht. Die Mitglieder der Begutachtungskommission bekämen für das Hearing einen Fragebogen der Personalteilung, der auch Fragen bezüglich der Führungsqualitäten enthalte. Vor dem Hearing werde besprochen, wer welche Fragen stellen werde.

A führte weiter aus, sie sei vom Vorsitzenden der Kommission gefragt worden, was sie tun würde, wenn männliche Kollegen sie nicht als Führungskraft akzeptieren. Sie habe geantwortet, sie werde versuchen, die Sache mit den jeweiligen Personen selbst zu lösen, wenn sie zu keiner Lösung komme, würde sie einen Mediator/eine Mediatorin hinzuziehen. Es sei dann nachgefragt worden, was wäre, wenn auch der Mediator/die Mediatorin nicht helfen könne. Ihre Antwort sei gewesen, sie würde sich in diesem Fall an die nächste Führungsebene wenden. Selbstverständlich habe sie damit den Fachvorstand und die ... gemeint. Und dann sei von D die Frage gekommen: „Ja, A, und wer ist denn das für sie?“. Sie sei ziemlich perplex über diese Frage gewesen, habe aber geantwortet, dass selbstverständlich sie, also D, es sei.

Auf die Frage, ob sie auf Grund B's provisorischer Leitung des KIAB-Teams mit ihm über ihre Erwartungen gesprochen habe, antwortete D, es habe im Vorfeld „sicher“ schon Fälle gegeben, in denen eine Zusammenarbeit stattgefunden habe, sie habe aber nicht versucht, ihn im Hinblick auf das Hearing zu briefen. Es sei im Übrigen nicht richtig, dass sie B von vorneherein präferiert habe. Natürlich habe sie sich „ihn besser ansehen können“, da er eben bereits in der KIAB gearbeitet habe. Das sollte aber kein Vorteil sein, es gehe darum, wer den besten Gesamteindruck mache.

Auf die Frage, ob sie B mit der Frage nach seinen Vorstellungen von der Rolle als Führungskraft eine Frage zu einer Situation gestellt habe, die er bereits aufgrund seiner Zusammenarbeit mit ihr gekannt habe, antwortete D, das könne schon sein. Man könne aber davon ausgehen, dass sich ein Bewerber/eine Bewerberin um die Funktion eines Teamleiters/einer Teamleiterin im Vorfeld über die Themen erkundige. A habe sich ja auch bei der vorigen Teamleiterin erkundigt, und sie sei deshalb auch erstaunt gewesen, dass A keine Antwort gefunden habe, zumal gerade jetzt organisatorische und personelle Änderungen im Gang seien.

Auf die Frage, ob für die provisorische Teamleitung nur B in Frage gekommen sei, antwortete D, die Situation sei so gewesen, dass die „altgedienten“ Mitarbeiter weggegangen seien und ein Team mit „ganz neuen Leuten“ übrig geblieben sei, fast alle von ihnen seien noch in der Ausbildungsphase. B sei der Einzige im A/2 Bereich gewesen, der schon Erfahrungen gehabt habe. Daher habe sie gar keine andere Möglichkeit gehabt, als ihn zu betrauen.

Auf die Frage, wie ihrer Meinung nach die Frauenquote erhöht werden könne, antwortete D, sie habe mit einer Kollegin, die die Funktion aufgegeben habe, Möglichkeiten besprochen, damit sie die Funktion doch weiter ausüben könne. Sie habe auch im Zusammenhang mit der Ausschreibung der Teamleitung „betriebliche Veranlagung“ versucht, Kolleginnen zur Bewerbung zu animieren. Abgesehen von den hausinternen Fortbildungsmöglichkeiten würden auch externe Aus- und Weiterbildungen ermöglicht, auch zum Thema Führungskompetenzen. Sie habe derzeit nur zwei Teamleiterinnen, und das sei kein gutes Verhältnis von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, ihr wäre eine „Durchmischung“ lieber. Man tue aber der „Frauensache“ nichts Gutes, wenn man besser qualifizierte Männer nicht zum Zug kommen lasse.

Auf die Frage, ob sie – da beide Personen fachlich sehr gut seien – nicht an die Möglichkeit gedacht habe, dass man Führungsqualifikationen im Laufe der Zeit erwerben könne, antwortete D, wenn sie die Wahl habe zwischen einer Person, die bereits Führungsqualifikationen erkennen lasse und einer anderen, die das nicht tue, dann entscheidet sie sich natürlich für die, bei der die Qualifikationen vorhanden seien.

Auf die Frage, ob sie auch in einem anderen Auswahlverfahren als ... des FA an einem Hearing teilgenommen habe, antwortet D mit Ja, und zwar ebenfalls mit Freigerecht. Sie werde sich nach den Grundlagen des Verfahrens erkundigen, wenn ein Verfahrensfehler vorliegen sollte, wolle sie ihn nicht wieder begehen.

Am ... übermittelte D das Papier „5.1.2. Zusammensetzung der Begutachtungskommission bei behördeninternen Ausschreibungen“ (Auszug aus der Richtlinie des BMF zur Nachbesetzung von Arbeitsplätzen). Darin ist u. a. festgehalten: „Dem/Der Leiter/in einer Dienstbehörde steht es frei, in beobachtender Rolle an den Sitzungen der Begutachtungskommission für seinen/ihren Bereich teilzunehmen“. Weiters teilte D mit, die Rücksprache mit der Personalleiterin der Region Mitte habe ergeben, dass es in der Finanzverwaltung übliche Praxis sei, dass der .../dem Vorstand eine Fragemöglichkeit „eingeräumt“ werde.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 45% 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 ei-

nes Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Begutachtungskommission attestierte A und B die gleiche Eignung, auf Grund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes wurde D vorgeschlagen, die Bewerberin A zur Leiterin der KIAB zu bestellen.

D begründete ihre Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers damit, dass sie bei diesem Führungspotential erkannt habe, und zwar weil er die Führungsverantwortung des Teamleiters in der Verantwortung für das Team und in der Mitverantwortung für das gesamte FA sehe. Teamleiter/innen müssten mitunter auch Entscheidungen treffen und mittragen, und diese Fähigkeiten seien bei B „im Ansatz“ vorhanden gewesen, bei A nicht.

Die Ausführungen vermochten den Senat aus folgenden Gründen nicht zu überzeugen: In ihrer schriftlichen Stellungnahme zum Antrag führte sie aus, B stelle sich die Zusammenarbeit mit ihr als ... bzw. mit der Geschäftsleitung in Form von „Inputs“ und „qualifizierten Diskussionen“, insbesondere in organisatorischen und personellen Belangen, vor, wichtig sei ihm auch, dass die Entscheidungen als „gemeinsame Entscheidung kommuniziert und verantwortet“ werden. In der Sitzung des Senates wiederholte D auf die Frage, welche Antwort sie von B's Führungskompetenz überzeugt habe, dass er sich eine Zusammenarbeit in organisatorischen und personellen Bereichen und bei Entscheidungen die das gesamte Haus betreffen vorstellen könne. Der Senat kann nicht nachvollziehen, inwiefern derart allgemeine, unkonkrete Aussagen Rückschlüsse auf Führungspotential zulassen, wobei auch bemerkenswert ist, dass D selbst nur von Führungspotential „im Ansatz“ sprach. Der Senat bezweifelt auch, dass sich D mit Schlagwörtern oder Allgemeinplätzen wie „Inputs“, „qualifizierte Diskussionen“, „Mittragen von Entscheidungen“, „Verantwortung für das Team und das Haus“, „Kommunikation“ usw vom Führungspotenzial überzeugen hätte lassen, hätte es sich nicht um den Bewerber B gehandelt, der mit ihr bereits zusammengearbeitet hat. In diesem Zusammenhang ist auch D's Frage an A, nämlich wer denn ihre nächste Führungsebene sei, zu erwähnen. Einer langjährigen, kompetenten Mitarbeiterin in der Finanzverwaltung (der die Begutachtungskommission auch die höchste Eignung für eine Leitungsfunktion attestierte) eine derartige Frage zu stellen ist nicht nur in der Hearingsituation irritierend, sondern zeugt auch von Geringschätzung.

Zu Ds Ausführungen, sie habe auch deshalb dezidiert Fragen in Richtung Führungsverantwortung und Führungsqualitäten gestellt, weil diese von der Begutachungskommission nicht gestellt worden seien, ist festzuhalten, dass laut E die Begutachungskommission ihre Fragen anhand eines Fragebogens der Personalabteilung stellt, der auch Fragen zur Führungsqualifikation beinhaltet. Die Kommission traf auch diesbezügliche Feststellungen, Führungspotenzial wurde sowohl B als auch A attestiert. Trotz des 10%igen Punktevorsprungs von B schlug die Begutachungskommission A als Teamleiterin vor, was darauf schließen lässt, dass E's Vorbringen, nämlich dieser Vorsprung beruhe darauf, dass B bereits in der KIAB tätig gewesen sei, zutreffend ist.

D betonte wiederholt die Zusammenarbeit von Teamleiterinnen und Teamleitern mit der .../dem Vorstand und mit der Geschäftsleitung. Sie stellte die Arbeitssituation so dar, als würde es den Teamleiterinnen und Teamleitern obliegen, bei diversen Aufgabenstellungen an die nächsthöhere Führungsebene heranzutreten. Dies war für den Senat völlig überraschend, denn aus § 45 BDG ergibt sich, dass Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten haben. Diese wiederum haben eine Unterstützungspflicht gegenüber den Vorgesetzten, und diese kann nicht als Teil der Führungsaufgaben interpretiert werden. Die Führungsfunktion haben Teamleiterinnen und Teamleiter gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Team ausüben, für die Zusammenarbeit mit dieser zweiten Ebene zu sorgen, fällt in die Führungskompetenz der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger der ersten Ebene. Was also D mit ihren Ausführungen über die „Doppelfunktion“ der Teamleiter/innen (Verantwortung für das Team und Mitverantwortung für das gesamte FA) konkret sagen wollte, konnte der Senat trotz mehrfacher Fragen in diese Richtung nicht herausfinden. D konnte dem Senat ihre konkreten Vorstellungen von der Wahrnehmung der Führungsaufgaben nicht erklären, und sie konnte offensichtlich A auch nicht kommunizieren, worauf ihre Fragen eigentlich abzielen. Es ist nachvollziehbar, dass A irritiert gewesen ist. Offenbar verstand B in welche Richtung die Fragen gingen, weil er aus seiner Tätigkeit in der KIAB wusste, worauf D „hinaus will“.

Die Begutachungskommission erkannte bei den beiden insgesamt mit 55% gewichteten Eignungskriterien "Lösungs- und Umsetzungskompetenz" sowie "persönliche Anforderungen" A jeweils einen Punkte- und damit Eignungsvorsprung zu. Bei den nur mit insgesamt 45% gewichteten Eignungskriterien "Ausbildung/Berufserfahrung" sowie "Fach- und Managementwissen" vergab die Kommissi-

on mehr Punkte an B. Unter Berücksichtigung der Gewichtung der Eignungskriterien relativiert sich somit dessen 10%-iger Punktevorsprung.

Das Kalkül der Begutachtungskommission zugunsten von A überzeugt daher auch im Hinblick auf die jeweils vergebene Punktezahl. Das Gutachten ist in sich schlüssig und widerspruchsfrei. Besteignung wurde B verbal im Gutachten nur unter dem Gesichtspunkt seiner langjährigen Berufserfahrung (in der KIAB und als stellvertretender Teamleiter der KIAB) und der dabei bewiesenen Eignung attestiert (also auch explizit nur im Hinblick auf Eignungskriterien, bei denen ihm ein Punktevorsprung zuerkannt wurde). Die Würdigung dieses Gutachtens in der schriftlichen Stellungnahme sowie in den mündlichen Ausführungen von D scheint daher jeweils einseitig und beruht nicht auf einer sachlichen Auseinandersetzung mit allen darin angeführten Eignungskriterien unter der Berücksichtigung von deren Gewichtung.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass D nicht darlegen konnte, auf Grund welcher sachlicher Erwägungen sie zu dem Ergebnis kam, A sei geringer geeignet für die Leitung des KIAB-Teams als B. Mangels eines sachlich nachvollziehbaren Motivs für die Personalentscheidung schließt sich der Senat dem Vorbringen der Antragstellerin an und stellt fest, dass die Bestellung von B zum Teamleiter KIAB eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Zum in der Sitzung thematisieren „Fragerecht“ der zukünftigen Vorgesetzten beim Hearing ist Folgendes festzuhalten: Die Begutachtungskommission hielt fest, D nehme als Beobachterin an den Hearings teil und könne daher von der Kommission befragt werden. Die Möglichkeit der Fragestellung durch D wurde nicht erwähnt. Eine Praxis der Befragung der Bewerberinnen und Bewerber durch die zukünftige Vorgesetzte/den zukünftigen Vorgesetzten ist weder der langjährigen Gleichbehandlungsbeauftragten E, noch dem Senat, der bereits zahlreiche Verfahren aus dem Bereich des BMF zu führen hatte, bekannt. Im Auszug aus der Richtlinie des BMF zur Nachbesetzung von Arbeitsplätzen ist festgehalten, dass es dem/der Leiter/in einer Dienstbehörde freistehe, in beobachtender Rolle an den Sitzungen der Begutachtungskommission für seinen/ihren Bereich „teilzunehmen“. Auch aus dieser Richtlinie

ist also ein Fragerecht nicht abzuleiten. Ein solches erscheint dem Senat auch insofern nicht sinnvoll, als damit die Funktion der Begutachungskommission als objektives, unabhängiges Gremium zur Eignungsbeurteilung leicht eingeschränkt und auf eine organisatorische Funktion reduziert werden kann.

Empfehlung:

Der Senat empfiehlt dem BMF, mittels Rundschreiben oder Dienstanweisung die Anwesenheit von zukünftigen Vorgesetzten (mit/ohne Fragerecht) in den Begutachungskommissionen eindeutig zu regeln (und sie nicht der Verwaltungspraxis in den Regionen zu überlassen).

Wien, im September 2011