

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 des X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter des X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Sie habe sich am ... im Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) um die ausgeschriebene Leitung des X beworben. Per mail vom ... sei sie zum Hearing am ... eingeladen worden.

Sie habe eine große Übereinstimmung zwischen der Ausschreibung und ihren Qualifikationen gesehen, was sie auch in ihrem Motivationsschreiben dargelegt habe. Die Tätigkeitsbereiche und Aufgaben seien ihr geläufig und sinngemäß die gleichen, die sie in anderen Leitungsfunktionen (z. B. ...) bereits ausgeführt und verantwortet habe.

Die Umsetzung und Abwicklung der Themen sei ihr sehr vertraut, denn sie sei im ...-Ausschuss in der ... mitverantwortlich für den ...bereich gewesen, und die Themen Arbeitsmarkt, Langzeitarbeitslosigkeit, Jugend und Integration seien in ihrem Bereich gelegen. Den ...bereich kenne sie in allen Versorgungsformen von ... bis hin zu ... seit Jahrzehnten, da sie in allen bisherigen Tätigkeiten mit dieser Thematik befasst (gewesen) sei. Die Unterschiedlichkeit der in die Länderkompetenz fallenden ...gesetzgebungen und die daraus resultierenden Herausforderungen seien ihr bestens bekannt. Aufgrund ihrer langjährigen Vernetzungstätigkeiten mit den unterschiedlichen Stakeholdern auf politischer, wirtschaftlicher und Beamten-

Ebene verfüge sie über die erforderliche Kommunikationsfähigkeit. Aufgrund ihrer Kompetenzen und Verhandlungsstärke sei sie z. B. seitens des ...ministeriums sehr rasch in unterschiedliche Gremien (inklusive EU-Ebene) entsandt worden. Auch in sämtlichen anderen Leitungsfunktionen sei sie stets in diversen Gremien und Verhandlungsrunden involviert gewesen, weshalb sie die Prozesse und Notwendigkeiten der Abstimmungen im X gut gestalten hätte können. Auch ihre Kompetenzen im Förderwesen, das sie inhaltlich von Fördernehmer- und Fördergeberseite sehr gut kenne, wären im X von Vorteil gewesen. So habe sie maßgeblich bei der Umsetzung der ...-Vereinbarung für ... die ...-Finanzierung durch eine Neugestaltung und massive Verwaltungsvereinfachung in Abstimmung mit der EU-Kommission im Rahmen des ...ministeriums mitgearbeitet und Calls mitgestaltet. Sie wisse aus Gesprächen mit Fördernehmern des X im Bereich der ...schulen, wie administrativ aufwändig die derzeitigen Förder- und Kontrollabwicklungen für die Träger seien. Bei der „...“ - ein neues Aufgabengebiet des X - habe sie bereits im Rahmen der ...bildung mit der Statistik Austria das Berichtswesen erarbeitet, und durch ihre Controllingausbildung und -erfahrung hätte sie neue Impulse im Berichtswesen hinsichtlich aller Tätigkeitsbereiche setzen können. Ihr „Digitalisierungs-Studium“ und ihre diesbezügliche Erfahrung wären die Grundlage für die Weiterentwicklung der Digitalisierung im X hinsichtlich Automatisierung, Serviceorientierung und Kundenfreundlichkeit gewesen. Sie besitze sowohl das inhaltliche als auch das organisatorische und wirtschaftliche Know-How für die Bewältigung der Herausforderungen in der Leitung des X.

So sei sie voller Zuversicht und gut vorbereitet zum Hearing-Termin gegangen. Doch was sie beim Hearing erwartet habe, hätte sie „niemals auch nur ansatzweise zu denken gewagt“.

Zum „Setting“:

Sie sei pünktlich in den Saal gebeten worden und habe eine unerwartete Tisch- und Sitzordnung vorgefunden: Die Tische in U-Stellung und ein Glas Wasser auf dem ihr zugewiesenen Platz am Ende einer Seite des offenen U. Neben ihr sei ein Platz frei gewesen (Corona-Abstandsregeln seien eingehalten worden), und „der Herr auf der gleichen Seite des U“ habe in seinen Laptop geschaut und ihr seitlich den Rücken zugekehrt. Die Vorsitzende der Hearing-Kommission, ..., habe sie nur sehen können, weil sie (die Antragstellerin) sich ausreichend nach vorne gebeugt habe.

Zum „Ablauf“:

Die Vorsitzende der Hearing-Kommission (sie sei die einzige in der Runde gewesen, die sie ... aus den Medien gekannt habe) habe das Hearing mit der Begrüßung eröffnet und gesagt, dass alle Anwesenden ihre Unterlagen studiert hätten und dass in zwei Fragerunden jede/jeder eine Frage an sie richten werde, im Anschluss daran könne sie Fragen stellen. Die Vorsitzende der Hearing-Kommission habe dann mit der ersten Frage begonnen, der nächste in der Runde habe weitergemacht usw. Sie sei also mit ... Personen in einem Raum gesessen, von denen sich niemand vorgestellt habe, weder namentlich noch in welcher Funktion sie an

diesem Hearing teilnahmen. Mit keiner Frage habe man auf ihren Lebenslauf, ihr Motivations schreiben und/oder auf die Leitgedanken zum X, die sie mit der Bewerbung mitgeschickt habe, Bezug genommen. Die vor Beginn des Hearings von der Vorsitzenden der Hearing-Kommission geäußerte Ankündigung, dass die Kommission bei den Fragen nachhaken werde, sei kein einziges Mal praktiziert worden. Es seien keine Fragen gestellt worden, die darauf abgezielt hätten, sie in ihrer Persönlichkeit näher kennenzulernen und ein „Hineinpassen“ in die Organisation abzuklären, was sie als „Quereinsteigerin“ erwartet habe. Nach dem Abarbeiten der Fragen durch die Fragestellenden sei sie gefragt worden, ob sie noch Fragen habe. Sie habe zunächst geäußert, dass es von Interesse wäre zu wissen, wer die Anwesenden seien und aus welcher Perspektive sie sprechen. Dann erst habe man sich reihum vorgestellt. Auf ihre Frage, wo die Anwesenden denn die Herausforderungen im X sehen und was ihre Zukunftsvisionen seien, habe sie keine Antwort bekommen. Nur ...leiter ... habe bemerkt, dass es bei der Funktion sehr um Vernetzung mit anderen Ministerien gehe, und als er sich „erlaubte, ein bisschen von einem Gespräch aufkommen zu lassen“, habe er einen „maßregelnden Blick“ von der Vorsitzenden der Hearing-Kommission geerntet, die sichtlich bemüht gewesen sei, das Gespräch so rasch wie möglich zu beenden. Auf ihre Frage, bis wann sie Bescheid bekommen werde, habe die Vorsitzende der Hearing-Kommission geantwortet, dass sie das nicht sagen könne. Die Bewertung des Hearings würde an den Minister gehen und dieser würde dann entscheiden, wann das sein werde, wisse sie nicht. Sie (die Antragstellerin) habe den Raum nach fünf Minuten verlassen, und der nächste Kandidat habe bereits vor der Tür gewartet. Da sei ihr klar gewesen, dass es nicht „um meine Person für diese Funktion ging“, sondern dass rein der vorgeschriebene Formalakt eines Hearings abgewickelt worden sei. Es sei „das absurdeste, respektloseste und unprofessionellste Bewerbungsgespräch“ gewesen, das sie in den letzten ... Jahren erlebt habe.

Zur „Rückmeldung und Auswahl“:

Per mail vom ... sei ihr mitgeteilt worden, dass der Herr Bundesminister einen Mitbewerber mit der Funktion betraut habe. Am ... habe sie auf der Homepage des X in der Rubrik „News“ gelesen, dass B mit ... zum Leiter bestellt worden sei. B sei bislang Stellvertreter des mit ... in Pension gegangenen Leiters und seit ... im X tätig gewesen. Zudem sei er SPÖ-... im ...

„Fazit“:

Die Ausschreibung habe die „Gleichbehandlungsklausel“ beinhaltet: „Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein“. Nach § 11b bzw. § 11c B-GIBG müssten - unter den angeführten Voraussetzungen - Bewerberinnen, die gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit einer Funktion bevorzugt werden. Sie sei davon ausgegangen, dass dieses Ziel nicht eine bloße Klausel sei. Sie habe sehr genau aufgeschlüsselt, welche Motivationen und Leitgedanken sie als „Quereinsteigerin“ habe. Sie könne

die Leistungen und Kompetenzen von B nicht beurteilen und das stehe ihr auch nicht zu, sie erfülle jedenfalls formal (abgeschlossenes ...studium, fast abgeschlossenes MBA-Studium in ...) und hinsichtlich Führungs-und Managementkompetenzen sowie Kommunikationsfähigkeiten durch ihre langjährigen Berufserfahrungen in großen Organisationseinheiten im In- und Ausland die Erfordernisse. Sie hätte von der Hearing-Kommission eine wirkliche Auseinandersetzung auf Augenhöhe mit ihr als ernst zu nehmender Kandidatin erwartet und sei dementsprechend enttäuscht gewesen, dass auf ihre Erfahrungen, Leitvorstellungen und die spezifischen Herausforderungen des X nicht eingegangen worden sei, sondern lediglich pro forma ein Hearing stattgefunden habe.

Die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sehe sie auch darin, dass die im B-GIBG explizit genannten Zielvorstellungen hinsichtlich Führungspositionen offenbar nur am Papier stehen, mit grundsätzlich geeigneten Kandidatinnen aber kein ernsthaftes Hearing-Gespräch geführt werde. Daher sei sie überzeugt, dass sie als Frau diskriminiert worden sei.

Dem Antrag waren die Ausschreibung der Stelle, As Bewerbung („Motivations schreiben“) inkl. Lebenslauf und „Leitgedanken“ sowie diverse Zeugnisse angeschlossen.

In der Ausschreibung wurden die Aufgaben der Leitung des X wie folgt dargestellt:

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

In die Zuständigkeit des ...bereiches fällt die Vollziehung folgender Aufgaben:

...

In den Zuständigkeitsbereich der ...abteilung fällt die Vollziehung folgender Aufgaben:

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

- ...

Den ...stellen obliegen die Vollziehung des ...gesetzes und damit verbunden die Vollziehung des ...gesetzes und des ...gesetzes; die Vollziehung des ...-Gesetzes sowie des ...gesetzes; die Vollziehung der Aufgaben des sozialen ...rechtes, des ...gesetzes und ...gesetzes.

Die Erfordernisse waren:

Erfüllung der allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß Vertragsbedienstetengesetz,
Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A/A1,
gute Englischkenntnisse oder gute Kenntnisse einer anderen Fremdsprache,
Führungserfahrung

Gemäß § 5 Abs 2a AusG waren Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle (z B Wirtschaftsunternehmen, bei einer Einrichtung der Europäischen Union oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung) erwünscht.

Absolvierte Ausbildungen zum Erwerb bzw zur Erweiterung von Managementkompetenzen würden „begrüßt“.

Festgehalten wurde, dass die folgenden Anforderungsdimensionen bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt würden:

- Besondere Kenntnisse und Erfahrungen in den angeführten Aufgabengebieten und besondere Fähigkeit zu deren Leitung
- Managementkompetenzen (Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit)
- Sozial-kommunikative Kompetenzen (besondere Eignung zur Menschenführung sowie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz)

Die Ausschreibung enthielt mit der „Gleichbehandlungsklausel“ den Hinweis auf die Anwendung des Frauenförderungsgebotes nach § 11 b bzw. § 11 c des B-GlBG und damit die Bevorzugung der Bewerberin bei gleicher Eignung mit dem bestgeeigneten Bewerber.

A stellte ihre Berufslaufbahn im Wesentlichen wie folgt dar:

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

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

Dem Lebenslauf ist weiters zu entnehmen, dass A im Jahr ... das Studium ... abgeschlossen habe und seit ... das Studium „...“ betreibe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMSGPK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen folgendes ausgeführt wurde:

Aufgrund der Ausschreibung der Leitung des X seien ... Bewerbungen (... von Männern und ... von Frauen) eingelangt. Seitens des Dienstgebers seien ... zur Vorsitzenden und ... als weiteres Mitglied der Begutachtungskommission bestellt worden. Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und die Personalvertretung hätten je ein (männliches) und ein (weibliches) Mitglied entsandt. Als nicht stimmberechtigte Sachverständige sei die Gleichbehandlungsbeauftragte ... nominiert worden.

In der ersten Sitzung der Kommission am ... hätten die Kommissionsmitglieder sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte Einsicht in die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber genommen, und unter Berücksichtigung der Ausschreibungskriterien sei beschlossen worden, mit ... Bewerberinnen und Bewerbern, darunter die Antragstellerin und B, ein Bewerbungsgespräch zu führen. Das Hearing habe am ... stattgefunden, die Termine seien ab 8:30 Uhr in alphabetischer Reihenfolge vergeben worden, für jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber habe man 45 Minuten veranschlagt (... Uhr: B, ... Uhr: A).

Im Rahmen der zweiten Sitzung der Kommission am ... hätten die Bewerbungsgespräche stattgefunden. Die Kommission habe beschlossen, zunächst allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen zu stellen, die den in der Ausschreibung angeführten Anforderungsdimensionen Kenntnisse/Erfahrungen in den Aufgabengebieten der Organisationseinheit, Managementkompetenzen und sozial-kommunikative Kompetenzen zugeordnet worden seien.

Die Fragen zu Kenntnissen und Erfahrungen in den Aufgabengebieten seien gewesen:

- Welche konkreten Gesetzesmaterien werden vom X vollzogen?
- Es gibt immer wieder das Thema zur „...“ – Was spricht gegen eine solche des X? Wofür steht das X?
- Wie sehen Sie die Position des X beim Schlagwort ... ?

Die Fragen betreffend die Managementkompetenzen hätten gelautet:

- Nennen Sie ein Beispiel, bei dem Sie Ihre Managementkompetenzen erfolgreich einbringen konnten.
- Welche Führungseigenschaften sind Ihnen wichtig und warum?
- I'm new in Austria and want to know what the „X“ is about.

Can you explain it to me?

Die Fragen bezüglich der sozial-kommunikativen Kompetenzen seien gewesen:

- Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem in einer Ausnahmesituation wie wir sie im Frühjahr erlebt haben?
- Wie gehen Sie in solchen Situationen mit Konflikten um?
- Zum Thema Lob und Kritik: Was halten Sie vom Zitat „Nicht geschimpft ist gelobt genug“? Welche Instrumente stehen Ihnen als Führungskraft dabei zur Verfügung?

Weiters sei zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung folgende, dem Bereich „Managementkompetenzen“ zugeordnete Frage, gestellt worden:

- Welche konkreten Maßnahmen erscheinen Ihnen im Rahmen der Gleichbehandlung und Frauenförderung wichtig?

Im Anschluss an die Bewerbungsgespräche sei über die Eignung bzw. über die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber diskutiert worden. Das Gutachten der Kommission sei Herrn Bundesminister ... zugeleitet worden, der in der Folge B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion betraut habe. Den nicht zum Zug gekommenen Bewerberinnen und Bewerbern sei am ... ein Absageschreiben übermittelt worden.

Zur Eignungsbeurteilung wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass in der ersten Sitzung der Begutachtungskommission das Vorliegen der verpflichtenden Erfordernisse und der erwünschten weiteren Qualifikationen sowie die Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsgesuch, Lebenslauf samt Zeugnissen, konzeptive Leitvorstellungen, Darlegung der Gründe für die Eignung, Stellungnahme zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung) überprüft worden seien, was gleichsam als Grundlage für die Einladung zum Bewerbungsgespräch gedient habe.

In der zweiten Sitzung der Kommission seien alle Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der drei Anforderungsdimensionen beurteilt worden, wobei diese - wie in der Ausschreibung festgelegt - mit gleicher Gewichtung berücksichtigt worden seien. Es seien die Bewerbungsunterlagen, die Ausbildung und die berufliche Erfahrung, das Auftreten beim Hearing, die Beantwortung der Fragen und der Gesamteindruck der Kommission in die Beurteilung einbezogen worden. Die Beantwortung der Fragen im Hearing sei nach dem Schulnotensystem bewertet worden und habe eine Grundlage der Gesamtbeurteilung der jeweiligen Anforderungsdimension gebildet. Auch die Beurteilung der anhand der Bewerbungsunterlagen nachgewiesenen Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen sei hinsichtlich der drei Anforderungsdimensionen - mit gleicher Gewichtung - vorgenommen worden.

Davon ausgehend habe die Kommission die Bewerberinnen und Bewerber in jeder der drei Anforderungsdimensionen als „in höchstem Ausmaß geeignet“, „in hohem Ausmaß geeignet“, „in geringerem Ausmaß geeignet“ oder „nicht geeignet“ eingestuft und sei abschließend zu einem Gesamtkalkül für jede Bewerberin und jeden Bewerber gelangt.

A sei als „in hohem Ausmaß geeignet“ und B als „in höchstem Ausmaß geeignet“ befunden worden.

Alle Entscheidungen der Kommission seien konsensuell und ohne Stimmenthaltung oder Gegenstimme oder Gegendarstellung der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt.

Die Beurteilung von B als in allen drei Anforderungsdimensionen und somit insgesamt „in höchstem Ausmaß geeignet“ sei im Ergebnis wie folgt begründet:

Seit ... sei er im X - ... tätig, seit ... in verschiedenen Leitungsfunktionen. Im Zeitraum ... bis ... sowie seit ... habe er die provisorische Leitung des X innegehabt.

Seine Bewerbung sei als gut strukturiert und ausführlich erachtet worden. Konzeptive Leitvorstellungen seien ausführlich dargelegt worden.

Hinsichtlich der „Kenntnisse und Erfahrungen in den Aufgabengebieten der Organisationseinheit“ habe die bisherige Berufserfahrung erwarten lassen, dass „reichlich einschlägige“ Erfahrung gegeben sei. Zudem habe der Bewerber in einer schwierigen Phase bereits die Tätigkeit des Leiters des X geschäftsführend innegehabt und diese Aufgabe ausgezeichnet gemeistert. Er habe weiters die auf Englisch zu beantwortende Frage sowie die Fragen nach den konkreten Gesetzesmaterien (...), nach der Verlängerung der ... und dem ...-Prinzip sehr gut beantwortet. Insgesamt habe die Kommission bei B ein hohes Maß an Verständnis für Probleme und Verfahren im Bundesdienst geortet und sei ihm große Erfahrung attestiert worden. Positiv gewertet worden sei, dass er das gesamte Spektrum der Aufgaben des X darstellen habe können.

Hinsichtlich der „Managementkompetenzen“ (Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit) habe die Kommission die in verschiedenen Leitungsfunktionen erworbene langjährige Führungserfahrung sowie die vom Bewerber als Beispiele seiner Managementkompetenzen angeführten konkreten Maßnahmen - etwa die Zusammenführung ... im Jahr ... sowie die Bewältigung der mit der Covid-19-Pandemie einhergehenden Herausforderungen samt Umstellung auf Homeoffice - anerkannt. Die Frage betreffend Frauenförderung und Gleichbehandlung habe er gut beantwortet.

Hinsichtlich der „sozial-kommunikativen Kompetenzen“ sei die Kommission zu der Auffassung gelangt, dass die Fragen nach Lob und Kritik an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Motivation in Ausnahmesituationen und nach dem Umgang mit Konflikten sehr gut beantwortet worden seien. Die sozial-kommunikativen Kompetenzen seien umfassend, insbesondere auch, weil der Bewerber die Strukturen des X sehr gut kenne.

Die festgestellte Eignung „im hohen Ausmaß“ von A in allen drei Anforderungsdimensionen und somit auch insgesamt habe die Kommission wie folgt begründet:

Die Bewerbung sei als gut strukturiert und ausführlich erachtet worden, konzeptive Leitvorstellungen seien ausführlich dargelegt worden.

Im Hinblick auf die Anforderungsdimension „Kenntnisse und Erfahrungen in den Aufgabengebieten der Organisationseinheit“ habe die bisherige Berufserfahrung der Bewerberin erwarten lassen, dass „etwas einschlägige“ Erfahrung gegeben sei. Die Bewerberin komme eher aus dem ...bereich, habe dementsprechend Defizite, was Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der ... betreffe. Die Kommission habe die gute Vorbereitung der Bewerberin anerkannt und befunden, dass sie die Fragen in diesem Bereich durchwegs „sehr gut“ beantwortet habe, habe aber eine nur lückenhafte Darstellung der konkreten Ausgestaltung des ...-Prinzips geortet und weitere Ausführungen dazu vermisst. Auch konkrete Umsetzungsschritte, insbesondere im Hinblick auf andere Entscheidungsträger, seien nicht erwähnt worden.

Im Bereich „Managementkompetenzen“ habe die Bewerberin auf verschiedene Leitungsfunktionen und langjährige Führungserfahrung verwiesen und konkrete Erfolge genannt und damit die Frage nach konkreten Beispielen ihrer Managementkompetenz „sehr gut“ beantwortet. Bei der Frage nach wesentlichen Führungseigenschaften habe sie hauptsächlich die Trennung von Person und Sache genannt, wobei diese Ausführungen der Kommission ergänzungsbedürftig erschienen seien.

Frauenförderung und Gleichbehandlung habe die Bewerberin zwar oberflächlich darstellen können, tatsächliche Maßnahmen habe sie aber kaum bzw. erst auf Nachfrage geschildert. In Bezug auf die „sozial-kommunikativen Kompetenzen“ der Bewerberin habe die Kommission die mehrjährige Führungserfahrung anerkannt und befunden, dass die Frage nach Lob und Kritik von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut, jene nach der Motivation in Ausnahmesituationen als wenig substantiiert und jene nach dem Umgang mit Konflikten gut beantwortet worden seien. Insgesamt habe die Kommission die Antworten durchaus positiv bewertet, wobei sie aber eher allgemein gehalten gewesen seien.

Zu den einzelnen Vorwürfen der Antragstellerin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

ad) Setting beim Hearing:

Alle Bewerberinnen und Bewerber hätten das gleiche Setting vorgefunden. Die vorhandene Bestuhlung des Sitzungssaales sei für das Hearing nicht abgeändert worden. Sicherlich habe aber der aufgrund der Covid-19-Pandemie erforderliche Abstand eine distanziertere Atmosphäre geschaffen. Dennoch erscheine auch im Nachhinein betrachtet die gleichrangige Einbindung der Bewerberin oder des Bewerbers in die u-förmige Sitzordnung angemessen, da umgekehrt eine gesonderte Platzierung - etwa mittig gegenüber der Vorsitzenden - viel eher den Eindruck eines „Tribunals“ hervorgerufen hätte und von den Bewerberinnen und Bewerbern wohl als noch unangenehmer empfunden worden wäre. Dass sich durch die gewählte

Sitzordnung Sicht- bzw. Kontaktprobleme aufseiten der Bewerberinnen und Bewerber ergeben haben, sei von A oder anderen Hearing-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern leider nicht angesprochen worden. Man hätte diesbezüglich sicher rasch Abhilfe schaffen können.

ad Zeitmangel:

Eine eigene Vorstellungsrunde der Kommissionsmitglieder im Hearing habe wegen des generell relativ straffen Zeitmanagements nicht stattgefunden, und weiters habe die Kommission möglichst viele potentiell geeignete Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch kennenlernen wollen. Die Unterlagen samt Leitvorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber würden stets allen Mitgliedern einer Begutachtungskommission vorab zugeleitet und seien diesen daher selbstverständlich bekannt gewesen. Zudem sei die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber für das Hearing anhand der in der ersten Kommissionssitzung schriftlich vorliegenden Informationen getroffen worden. Für das Hearing selbst habe man nur ein begrenztes Zeitkontingent (45 Minuten) vorgesehen. Neben der Möglichkeit für die Bewerberinnen und Bewerber, selbst Fragen an die Kommission zu richten, sollte vor allem gewährleistet sein, dass die zehn festgelegten Fragen gestellt werden können und ausreichend Zeit für die Beantwortung bzw. für etwaige Ergänzungen zur Verfügung stehe. Dass dadurch kein Raum für die Erörterung der bereits aus den Bewerbungsunterlagen bekannten Daten und Ausführungen verblieben sei, sei zwar für Bewerberinnen und Bewerber, die diese gerne noch einmal persönlich darstellen wollten, bedauerlich, habe aber wegen der Kürze der Zeit nicht anders gehandhabt werden können. Den Bewerberinnen und Bewerbern sei aber - wie auch A bestätigt habe - am Beginn mitgeteilt worden, dass man ihre Unterlagen kenne. Der Kommission sei es ein wichtiges Anliegen gewesen, die Bewerberinnen und Bewerber persönlich kennenzulernen. Um die diskriminierungsfreie Abwicklung der Bewerbungsgespräche sicherzustellen und den Vergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern so objektiv wie möglich gestalten zu können, sei ein strukturierter Ablauf eingehalten und seien allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Fragen gestellt worden. Ein individuelleres Eingehen auf die Bewerberin oder den Bewerber werde bei einem solchen strukturierten Bewerbungsgespräch natürlich erschwert. Dass man Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern dabei aber ebenso viel Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet habe wie Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Bundesdienst, lasse sich anhand der Niederschrift klar feststellen. Die Bewerberin habe zwar moniert, auf ihre Frage nach den Herausforderungen und der Zukunftsvision des X keine Antwort bekommen zu haben, gleichzeitig aber zugestanden, dass ... kurz erläutert habe, worauf es ankommen werde. Dass nicht mehr Zeit für ein ausführlicheres Gespräch geblieben sei, sei letztlich auch der Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber geschuldet gewesen.

Ad „Ernsthaftigkeit“ des Hearings:

Eine „Auseinandersetzung auf Augenhöhe“ habe in diesem Setting sicherlich ebenso gut stattfinden können wie in einem offenen, unstrukturierten Gespräch, zumal die Bewerberin

ja Gelegenheit gehabt habe mittels ihrer Unterlagen ihre Motivation und ihre Leitvorstellungen ausführlich darzustellen, und dies sei auch in die Eignungsbeurteilung eingeflossen. Das Hearing aus den genannten Gründen als „nicht ernsthaft“ zu qualifizieren und darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu erkennen, erscheine vor diesem Hintergrund weit hergeholt, zumal ein im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern ausführlicheres Eingehen auf eine Bewerberin oder einen Bewerber viel eher den Vorwurf der Parteilichkeit oder Diskriminierung zu stützen vermocht hätte.

Zur Frage der Bewerberin, wie es denn weitergehe, sei zu bemerken, dass die Vorsitzende der Kommission den genauen Zeitpunkt der Entscheidung durch den Herrn Bundesminister selbstverständlich nicht vorhersehen und deshalb keine detailliertere Auskunft geben habe können. Zugleich sei der Bewerberin - wie sie selbst zugestanden habe - die weitere Vorgangsweise in groben Zügen dargestellt worden. Dies möge zwar im Moment des Bewerbungsgesprächs eine unbefriedigende Antwort gewesen sein, könne jedoch ebenso wie der Vorwurf, man wäre auf die inhaltliche Tätigkeit und die spezifischen Herausforderungen des X nicht eingegangen, keineswegs die Behauptung rechtfertigen, das Hearing habe lediglich pro forma stattgefunden und man habe diskriminierenderweise gar kein „ernsthaftes“ Hearinggespräch geführt.

Zum Hinweis der Antragstellerin auf das politische Engagement und die bisherige berufliche Tätigkeit von B wurde Folgendes ausgeführt:

A habe darauf hingewiesen, dass dieser ... SPÖ-... ... sowie bereits seit ... im X tätig sei. Eine Diskriminierung aus Gründen der Weltanschauung, wie sie mit dem Hinweis auf das politische Engagement des Mitwerbers angedeutet worden sei, habe die Antragstellerin jedoch nicht ausdrücklich vorgebracht. Die langjährige Tätigkeit in jener Organisation, in der die Leitungsfunktion ausgeschrieben worden sei, könne nicht per se als Motiv für eine ungerechtfertigte Bevorzugung gesehen werden und könne damit nicht eine (vermeintliche) Diskriminierung einer Bewerberin von außerhalb der Organisation begründet werden.

Ad Gleichbehandlungsklausel:

In der Ausschreibung sei auf die §§ 11b und 11c B-GIBG verwiesen worden, wonach unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Mitbewerber bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt würden. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage 285 BlgNR 22. GP werde dazu ausgeführt, dass die Wendung „gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber“ darauf hinweise, dass ein Wertungsvergleich vorzunehmen sei, der die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber umfasse und damit ausgeschlossen sei, dass etwaige Mängel an fachlicher Qualifikation durch Berufung auf die Geschlechtszugehörigkeit ausgeglichen werden können. Diese Bestimmung setze allerdings

nicht das Objektivierungsgebot und bestehende Qualifikationskriterien außer Kraft, keine Frau sollte einem besser qualifizierten Mann vorgezogen werden können. Da im vorliegenden Fall anhand des nach objektiven Kriterien durchgeführten Hearings, bei dem alle Bewerberinnen und Bewerber dieselben Bedingungen vorgefunden hätten, die persönliche und fachliche Eignung für die Ausübung der Funktion bei A als „in hohem Ausmaß“, bei B jedoch als „in höchstem Ausmaß“ gegeben angesehen worden sei, könne nicht von einer Diskriminierung wegen des Geschlechts oder einer anderen Form von Ungleichbehandlung gesprochen werden. A sei nicht gleich geeignet wie der bestgeeignete Mitbewerber gewesen, weshalb das Frauenförderungsgebot des B-GIBG nicht zum Tragen gekommen sei.

Der Stellungnahme des BMSGPK waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Bewerbungsunterlagen von B, die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... sowie das Gutachten der Kommission.

B stellte seine berufliche Laufbahn wie folgt dar:

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

Zur Ausbildung gab der Bewerber an, ... maturiert und ... den „Aufstiegskurs“ an der Verwaltungsakademie des Bundes absolviert zu haben.

Im Bewerbungsschreiben führte B im Wesentlichen aus, er sei als Leiter der ... (P...) für die Agenden der ...abteilung und auch für die Bereiche der ...verwaltung, die ... Angelegenheiten und die ... Abteilung zuständig gewesen. Bis zur Errichtung der X (...) seien auch die ... des ... und der ... ein Teil dieser ... gewesen. Insgesamt habe er die Personal- und Führungsverantwortung für über ... Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahrgenommen.

Mit Ende des Jahres ... sei er zusätzlich mit der stellvertretenden Leitung des ... betraut worden.

Von ... bis ... habe er im Büro ... Erfahrungen außerhalb seiner Dienststelle gesammelt.

Als provisorischer Leiter des ..., der seit dem Inkrafttreten des ...gesetzes ..., sei es seine Hauptaufgabe gewesen, die bisher ... umzuorganisieren und in ... und ... neue ...stellen aufzubauen sowie die Ausgliederung der ... vorzubereiten. Es seien die personellen und organisatorischen Voraussetzungen für eine Zentralisierung der ... geschaffen worden. Weiters sei der Aufbau einer ...abteilung erfolgt.

Als Leiter des ... sei er mit der Steuerung der ... abteilungen befasst. Im Auftrag des ...leiters habe er die Steuerung der ... sowie die administrative Koordination mit dem ... und dem

... bezüglich der Begutachtung der ... übernommen. Die Administration der „...“, des ... sowie der ... sei in seiner ... durchgeführt worden.

Die geforderten Managementkompetenzen habe er in den verschiedenen Funktionen unter Beweis stellen können. Als Beispiele führte er an:

- Die Umsetzung ...
- Das Projekt ...
- In Vertretung des ...leiters sei es ihm in der „Corona-Krise“ gelungen, die Arbeitsfähigkeit der ... binnen kürzester Zeit (massiver Aufbau der Telearbeit, Teameinteilung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) herzustellen und parallel dazu die Vorbereitungen für die „Wiedereröffnung“ zu treffen.

Die geforderten sozial-kommunikativen Kompetenzen habe er ebenfalls in unterschiedlichen Funktionen und im Rahmen von Projekten unter Beweis gestellt. Als Beispiel erwähnte er das Projekt „...“, in welchem er für die ... gewesen sei. Soziale Kompetenzen seien auch in seiner langjährigen Tätigkeit als Vortragender bei ... erforderlich gewesen, er habe in über ... Kursen den neueingetretenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Kenntnisse im ... und im ... vermittelt. Ein positiver Nebeneffekt davon sei, dass er nahezu alle Bediensteten, die in den Jahren ... bis ... den Dienst angetreten haben, kenne.

Die Feststellungen der Begutachtungskommission in ihrem Gutachten müssen nicht wiedergegeben werden, sie wurden im Wesentlichen in der Stellungnahme des BMSGPK zum Antrag dargelegt.

A betreffend ist zu ergänzen, dass im Gutachten ausgeführt wurde, dass die Bewerberin die gesetzlichen Grundlagen - ...gesetz, das ...- und das ...gesetz, die ..., die ..., die ..., die ... und die ... sowie die ... - in Schlagworten genannt habe. A habe angegeben, sich auf der Homepage informiert zu haben.

Insgesamt habe die Bewerberin den Aufgabenbereich gut dargestellt. Da sie inhaltlich eher aus dem ...bereich komme, habe sie im Bereich ... „kleinere Defizite“.

Grundsätzlich habe die Kommission aber die gute Vorbereitung der Bewerberin anerkannt. Das Grundprinzip des ... sei erkannt worden, die konkrete Ausgestaltung sei aber lückenhaft dargestellt worden bzw. seien weitere Ausführungen unterblieben. Konkrete Umsetzungsschritte, auch im Hinblick auf andere Entscheidungsträger, seien nicht erwähnt worden.

Die Frage nach dem Umgang mit Konflikten sei gut, wenn auch eher allgemein, beantwortet worden, die Bewerberin sei selbst Mediatorin. Zum Thema Motivation sei mit Schlagworten und wenig substantiiert geantwortet worden.

An der Sitzung des Senates I (im Folgenden kurz Senat) der B-GBK am ... nahmen neben der Antragstellerin die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte und als Vertreterin des Dienstgebers die Vorsitzende der Begutachtungskommission ... teil.

Auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb sie glaube, dass bei der Entscheidung über die Besetzung der Leitung des X das Geschlecht und nicht die Qualifikation maßgebend gewesen sei, antwortete A, sie habe die Anforderungen der Ausschreibung erfüllt und sei mindestens gleich qualifiziert wie der zum Zug gekommene Bewerber.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden stellte die Dienstgebervertreterin das Auswahlprozedere - wie in der Stellungnahme ausgeführt (siehe Seite 6) - dar. Zum Hearing führte sie ergänzend aus, dass sie beim Eintreten jedes Bewerbers und jeder Bewerberin die Mitglieder der Kommission vorgestellt habe. Die Kandidaten/Kandidatinnen hätten auch die Möglichkeit gehabt, Fragen zu stellen. Selbstverständlich seien auch die schriftlichen Bewerbungsunterlagen in die Beurteilung eingeflossen, vor allem die konzeptiven Leitvorstellungen und auch die Vorstellungen über Frauenförderung. Die Gesamtbewertung habe ergeben, dass eine einzige Person, nämlich B, im höchsten Ausmaß geeignet sei, es habe keine abweichenden Meinungen über die Eignung gegeben. Das Gutachten sei - selbstverständlich mit Begründung - dem Minister vorgelegt worden.

A bemerkte zunächst, dass ihr die Mitglieder der Begutachtungskommission nicht beim Eintreten in den Saal vorgestellt worden seien, sie habe nachgefragt.

Zur Eignungsbeurteilung führte sie aus, dass 1.) die „Bewertungsqualität“ unterschiedlich und 2.) die inhaltliche Bewertung mangelhaft gewesen sei. Bei ihr sei man immer auf ihre Antworten auf die Fragen eingegangen, beim Bewerber sei das nicht der Fall gewesen, man habe auf seine bisherigen Erfahrungen und Tätigkeitsbereiche verwiesen. Somit sei immer hervorgekommen, welche Erfahrungen sie eben nicht habe. Immer wieder sei auf die langjährige Leitung des B Bezug genommen worden, ihre Managementenerfahrungen im In- und Ausland seien „irgendwie unter den Tisch gefallen“. Sie habe den Eindruck gehabt, dass die Erfahrungen im X über alle anderen Erfahrungen gestellt würden. Das stehe im Widerspruch zur Ausschreibung, in der auf die qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika außerhalb der Dienststelle Bezug genommen worden sei. Es habe auch kein objektiver Vergleich der Ausbildungen, etwa im Managementbereich, stattgefunden.

Die Vorsitzende wies an dieser Stelle darauf hin, dass die Bundes-Gleichbehandlungskommission keine „zweite Begutachtungskommission“ sei, sondern sei die Aufgabe der B-GBK, herauszufinden, ob das Ergebnis der Begutachtungskommission und in der Folge die Entscheidung des Ministers sachlich gerechtfertigt sei, oder ob das - behauptete - geschlechtsspezifische Motiv bei der Personalentscheidung eine Rolle gespielt habe.

A fuhr fort, dass aber bei gleicher Qualifikation das Frauenförderungsgebot anzuwenden sei. Was ihr vorgeworfen worden sei, nämlich dass sie zu wenig Erfahrung im ...bereich habe, sei

falsch. Sie sei in der ..., immerhin einem Unternehmen mit mehr als ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im ...ausschuss, dem höchsten Entscheidungsgremium in der ..., für den gesamten ...bereich mitverantwortlich gewesen. In der Stellungnahme des Ministeriums heiÙe es, dass B „reichlich einschlägige“ Erfahrungen hinsichtlich der Tätigkeitsfelder eines Leiters des X habe. Es heiÙe also recht abstrakt, dass er das gesamte Spektrum des X kenne, aber nicht welche Erfahrungen er im ...bereich habe. Im X gehe es auch um ... und ... usw., und in der Ausschreibung seien auch Kenntnisse und Erfahrungen in den angeführten Aufgabengebieten gefordert gewesen und nicht Kenntnisse und Erfahrungen in der Organisationseinheit. Ihrer Meinung nach mache das einen Unterschied. Es sei klar, dass B, da er aus der Organisation komme, politische Fragen wie die „...“ besser beantworten könne als jemand von außen. Es gehe aber auch um inhaltliche Fragen, etwa wie man mit ... umgehe, welche Formen von ... und welche ...möglichkeiten es gebe usw. Um Inhalte sei es aber nicht gegangen, sondern hauptsächlich um die Kenntnisse der Dienststelle, und das sei ihre Kritik. Nicht nachvollziehbar sei, dass sich die englische Frage nach den Managementkompetenzen wieder auf die Dienststelle bezogen habe [Anmerkung: Es handelt sich um die Frage: Sie sind neu in Österreich und möchten wissen was das X ist. Können Sie es mir erklären?]. Diese Frage habe nichts mit Managementkompetenz und mit Kenntnis der englischen Sprache zu tun. Sie sei der Meinung, dass sie auf Grund ihrer Managementkenntnisse und ihrer Kenntnisse des Aufgabengebietes ebenfalls in höchstem AusmaÙ geeignet sei. Die Bewertung sei unsachlich, sie habe als externe Bewerberin nicht die gleiche Chance gehabt wie der interne Bewerber. Auch andere Kompetenzen seien nicht objektiv beurteilt worden. Zum Beispiel stehe bei den sozial-kommunikativen Kompetenzen, dass B die Strukturen des X sehr gut kenne. Das sei doch keine sozial-kommunikative Kompetenz, der Vergleich mit ihr hinke daher. Es sei nirgends verlangt worden, dass man die Strukturen des X kennen müsse.

Zum Vorbringen der Dienstgebervertreterin, dass für das Hearing für alle die gleiche Zeit zur Verfügung gestanden sei, sei zu sagen, dass diese Zeit wohl auch zum Kennenlernen diene, und man könne eine externe Person nicht in der gleichen Zeit beurteilen wie eine Person aus der Organisation. Zusammengefasst gesagt glaube sie, dass sie gleich geeignet sei wie B und dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung daher einen VerstoÙ gegen das Frauenförderungsgebot darstelle.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, dass sie erst seit ... im BMSGPK sei, sie habe davor keine Kontakte zu diesem Ministerium gehabt, auch nicht zum X, insofern sei B genauso „ein Externer“ für sie gewesen wie A. Es sei der Kommission selbstverständlich bewusst gewesen, dass jemand, der nicht bereits in der Organisation gearbeitet habe, diese nicht so gut kennen könne. Man habe diesem Umstand auch in der Beurteilung Rechnung getragen. So habe man bei A gewertet, dass sie sich sehr gut auf das Hearing vorbereitet und sich auch mit den gesetzlichen Grundlagen vertraut gemacht habe. Gemangelt habe es bei der Beantwortung der

fachlichen Fragen, vor allem der Frage nach dem „...“. Auch wenn man nicht aus der Organisation komme, müsse man so eine Frage beantworten können, sie werde seit vielen Jahren in der Politik und in den Medien diskutiert. A habe eine grundsätzliche Ahnung vom Themenbereich, aber eben nicht das Wissen für die Eignungsbeurteilung „im höchstem Ausmaß“. Bei der Beantwortung von Managementfragen sei klar, dass man die Fragen anhand seiner eigenen Tätigkeiten beantworte, es gehe bei der Beurteilung der Managementkompetenz eben nicht darum, wer welche Ausbildung gemacht habe, sondern von wem erwartet werden könne, dass er/sie das Gelernte auch anwenden könne. Was die angesprochenen sozial-kommunikativen Kompetenzen betreffe sei zu sagen, dass A auf diese Anforderung nicht so ausführlich eingegangen sei wie B und auch andere Bewerber/Bewerberinnen. Bei der Beantwortung der englischen Frage sei es nicht darum gegangen, die Struktur des X erklären zu können, sondern es sei tatsächlich um die Beantwortung der Frage in englischer Sprache gegangen. Es sei auch festgestellt worden, dass A diese Frage sehr gut beantwortet habe.

Die stellvertretende GBB (Gleichbehandlungsbeauftragte) ... führte aus, sie könne nur darlegen, was sie von der GBB ..., die an der Sitzung der Begutachtungskommission teilgenommen habe, erfahren habe. Die GBB habe den Eindruck gehabt, dass weder bei der Bewertung der Eignung, noch sonst im Verfahren eine Diskriminierung erfolgt sei. Sie habe bestätigt, dass bei den Fragestellungen darauf Bedacht genommen worden sei, dass auch externe Bewerber und Bewerberinnen sie beantworten können sollten, es seien keine Interna abgefragt worden. Ein Kennenlernen der Bewerber und Bewerberinnen sei möglich gewesen, sie seien aufgefordert worden, Beispiele aus ihren Tätigkeiten zu nennen bzw. die Fragen anhand dieser Tätigkeiten zu beantworten. Die Meinung der GBB über das Setting decke sich mit der Darstellung der Dienstgebervertreterin. Dass das Hearing etwas distanziert abgelaufen sei, sei wohl auch Corona geschuldet gewesen. Die GBB habe sich in Bezug auf die Eignung von B und A der Einschätzung der Kommission angeschlossen, insbesondere könne B eine um ... Jahre längere Führungserfahrung vorweisen. Hätte A die Stelle bekommen, hätte sich wohl die Frage einer Altersdiskriminierung gestellt, mit dem Argument, dass die langjährige Führungserfahrung des B nicht gewertet worden wäre.

Die Vorsitzende kam darauf zu sprechen, dass in der Niederschrift zur Kommissionssitzung, auf den Seiten ... und ..., festgehalten worden sei, dass A in Bezug auf die Anforderungsdimension „Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabengebiet“ alle Fragen sehr gut beantwortet habe. Ihre Frage an die Dienstgebervertreterin sei daher, weshalb man dann im Ergebnis zu dem Schluss gekommen sei, dass die Bewerberin die Anforderung „nur“ in hohem Ausmaß erfülle.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, dieses „sehr gut“ beziehe sich darauf, dass A alle Fragen fachlich richtig beantwortet habe. Man hätte sich aber mehr Erläuterungen oder die Darstellungen von Überlegungen gewünscht.

A bemerkte dazu, es habe am Anfang des Hearings geheißen, dass die Kommission nachfragen werde, wenn man zu einer Frage mehr wissen wolle. Es sei aber nicht nachgefragt worden, also sei sie davon ausgegangen, dass die Antwort ausreichend sei.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass A offenbar auch auf die Frage zum Thema Gleichbehandlung keine umfassende Antwort gegeben habe, sagte die Antragstellerin, ihr gesamter beruflicher Werdegang belege, dass sie Frauenförderung ernst nehme. Sie sei in ihrer jetzigen Tätigkeit auch wieder für diesen Bereich bestellt worden. Beim Hearing habe sie auf entsprechende Fragen gewartet, diese seien aber nicht gekommen.

Die stellvertretende GBB bemerkte dazu, sie wisse von der GBB, dass eine Frage in diesem Zusammenhang gestellt worden sei. Die Dienstgebervertreterin konnte sich nicht mehr erinnern, ob dieses Frage gestellt worden sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Gemäß § 11b B-GIBG („Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und

persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

A monierte in ihrem Antrag und in der Senatssitzung zusammengefasst, dass sich die Begutachtungskommission mit ihren Qualifikationen (mit ihren Berufserfahrungen in großen Organisationseinheiten, ihren Management- und Führungsqualifikationen) nicht ernsthaft auseinandergesetzt habe, und dass der Bewertungsmodus bei B und bei ihr nicht der gleiche gewesen sei. Während die Begutachtungskommission zu den Berufserfahrungen von B sehr abstrakte Feststellung getroffen habe, etwa, dass seine bisherige Berufserfahrung „reichlich“ einschlägige Erfahrungen „erwarten“ lasse, konkrete Berufserfahrungen oder konkreten Tätigkeitsfelder aber nicht genannt habe, sei in ihrem Fall sehr genau auf die Tätigkeitsbereiche geschaut worden. Während die Kommission ihre Antworten auf die Fragen im Hearing angeführt habe, habe sie beim Bewerber auf dessen bisherige Erfahrungen und Tätigkeitsbereiche verwiesen, somit sei immer hervorgekommen, welche Erfahrungen sie eben nicht habe. Immer wieder sei auch auf die langjährige Leitungsfunktion des B Bezug genommen worden, ihre Managementenerfahrungen seien „irgendwie unter den Tisch gefallen“. Es habe auch kein objektiver Vergleich der Ausbildungen, etwa im Managementbereich, stattgefunden. Offenbar seien die Erfahrungen im X über alle anderen Erfahrungen gestellt worden, was im Widerspruch zur Ausschreibung stehe.

Die Entscheidung, B zum Leiter des X zu ernennen stützt sich auf das einhellige Gutachten der Begutachtungskommission, die tatsächlich aufgrund der langjährigen Tätigkeit des Bewerbers im X zu dem Ergebnis kam, dass er der Bestgeeignete für die Leitung der X sei. Der Umstand, dass Bewerber oder Bewerberinnen mit einer langen Karriere und vielen Jahren in Führungsfunktionen in der ausgeschriebenen Organisation ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich, ihre Managementfähigkeiten und ihre soziale Kompetenz darlegen, indem sie die bereits wahrgenommenen Aufgaben und die bewältigten organisatorischen Herausforderungen aufzählen bzw. darauf verweisen und damit die Begutachtungskommission von ihrer (Best)Eignung überzeugen, ist per se weder ein Indiz für ein unsachliches Auswahlverfahren noch für eine Diskriminierung externer Bewerber/Bewerberinnen.

Es ist eine Tatsache, dass B sein gesamtes Berufsleben - das waren (zum Bewerbungszeitpunkt) insgesamt beinahe ... Jahre - im ... und seit ... im X verbrachte, ... Jahre davon in Leitungsfunktionen, und seit ... war B Leiter des ...bereiches des X. In die Zuständigkeit des ...bereiches fallen ... sowie ..., ..., ..., ..., Im Hinblick auf die Aufgaben des X (vgl. Seite 5) ist es daher nachvollziehbar, dass B konzidiert werden konnte, über „reichlich einschlägige“ Erfahrungen im Aufgabenbereich zu verfügen, ohne seine „konkreten Tätigkeitsfelder“ im Gutachten detailliert zu erörtern.

As Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich wurden mit „etwas einschlägige Erfahrung“ beschrieben, mit der Begründung, die Bewerberin komme eher aus dem ...bereich und habe im Bereich der ... dementsprechend Defizite.

A führte in der Senatssitzung dazu aus, dass es nicht zutreffe, dass sie zu wenig Erfahrung im ...bereich habe, sie sei in der ..., im ...ausschuss, dem höchsten Entscheidungsgremium in der ..., für den gesamten ...bereich mitverantwortlich gewesen. Beim Bewerber habe es „recht abstrakt“ geheißen, dass er das gesamte Spektrum des X kenne, aber nicht welche Erfahrungen er im ...bereich habe.

Der Senat hält dazu fest, dass den Bewerbungsunterlagen nichts über die konkrete Tätigkeit des ...ausschusses der ... im ...bereich und über As diesbezügliche Tätigkeit zu entnehmen ist. Im Dienstzeugnis, dass die ... A im ... 2013 ausstellte, wurde der Bereich ... jedenfalls nicht erwähnt. Auch aus der Beschreibung der übrigen Tätigkeitsbereiche ist eine Befassung mit dem Thema ... nicht ersichtlich.

Die Frage der Antragstellerin nach den Erfahrungen des Bewerbers B im ...bereich ist angesichts seiner Tätigkeit und Funktion im X nicht nachvollziehbar.

Zu den Ausführungen der Antragstellerin, nämlich dass es im X auch um ... und ... usw. gehe, und in der Ausschreibung auch Kenntnisse und Erfahrungen in diesen Aufgabengebieten gefordert gewesen seien, verweist der Senat auf die Homepage des X, auf der unter der Überschrift „Aufgaben“ steht: „Der Schwerpunkt liegt in der ... (Anmerkung: fett im Original), ...“.

Das Kalkül „in hohem Ausmaß geeignet“ wurde A auch für die Managementkompetenzen und die sozial-kommunikative Kompetenz vergeben. Begründet wurden die Feststellungen im Großen und Ganzen damit, dass die Fragen richtig beantwortet worden seien, man aber nähere Erläuterungen oder die Darlegung konkreter Maßnahmen, etwa im Bereich Frauenförderung und Gleichbehandlung, Motivation der Mitarbeiter/innen und Umgang mit Konflikten, erwartet habe.

Der Eindruck und die Kritik der Antragstellerin, ihre Managementqualitäten seien „irgendwie unter den Tisch gefallen“ ist daher nicht recht nachvollziehbar, zumal es im Gutachten heißt, die Bewerberin habe diverse Leitungsfunktionen und konkrete Erfolge vorzuweisen und habe damit die Frage nach konkreten Beispielen ihrer Managementkompetenz „sehr gut“ beantwortet.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass kein objektiver Vergleich der Ausbildungen, etwa im Managementbereich, vorgenommen worden sei, ist festzuhalten, dass in der Ausschreibung keine Ausbildung im Managementbereich verlangt wurde, und dass Managementfähigkeiten nicht mit Managementausbildungen nachgewiesen werden können.

Wenn die Begutachtungskommission ihre Feststellung, der Bewerber B sei in Bezug auf die Managementfähigkeiten in höchstem Ausmaß geeignet, (wieder) mit dessen diversen Leitungsfunktionen sowie mit den von ihm als Beispiele seiner Managementkompetenzen angeführten konkreten Maßnahmen begründete (...), kann der Senat darin in Anbetracht von Bs Tätigkeiten im X per se und auch gegenüber der Mitbewerberin keine Unsachlichkeit erkennen. Die von B und A in den verschiedenen Organisationseinheiten wahrgenommenen Managementaufgaben sind wohl schwer vergleichbar. Wenn die ausschreibende Stelle die bereits in ihrem Bereich - zur Zufriedenheit - erfüllten Managementaufgaben höher einschätzt als die in einem weniger einschlägigen Bereich, stellt dies keine unsachliche Bewertung der nachzuweisenden Kompetenz dar.

Dies gilt im Wesentlichen sinngemäß auch für die Beurteilung der erwiesenen sozialen Kompetenzen.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass es nicht die Aufgabe der B-GBK ist, als quasi zweite Eignungsbeurteilungsinstanz nach der Begutachtungskommission eine neuerliche oder eigene Prüfung der Kompetenzen und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen für einen Arbeitsplatz/eine Funktion vorzunehmen. Die Aufgabe der B-GBK besteht – im Zusammenhang mit behaupteten Diskriminierungen durch negative Personalentscheidungen - darin, zu prüfen, ob das in Frage gestellte Ergebnis eines Eignungsprüfungsverfahrens sachlich nachvollziehbar ist oder ob es auf unsachlichen Kriterien und/oder unsachlichen Erwägungen beruht, die eine Diskriminierung aus dem bestimmten, von der Antragstellerin/dem Antragsteller vorgebrachten vom B-GIBG sanktionierten Grund indizieren.

Der Eindruck von A, dass die Erfahrungen im X über alle anderen Erfahrungen gestellt worden seien, weshalb sie als externe Bewerberin nicht die gleiche Chance gehabt habe wie der interne Bewerber, ist aus ihrer Sicht nicht völlig von der Hand zu weisen. Das BMSGPK konnte aber glaubhaft machen, dass im Hinblick auf die Anforderungen an den Inhaber/die Inhaberin der konkreten Leitungsfunktion A nicht ebenfalls als in „höchstem Ausmaß geeignet“ zu beurteilen war. Ein Hinweis dafür, dass eine Präferenz für B bestand, die auf einem geschlechtsspezifischen Motiv oder auf geschlechtsspezifischen Erwägungen beruhte, ergab sich aber im Verfahren vor der B-GBK jedenfalls nicht.

Dem Senat ist es nicht möglich, zu Setting und Ablauf des Hearings ein Statement abzugeben. Wenn A aus ihrer Sicht als Bewerberin den Eindruck gewinnen musste, nicht ernstgenommen zu werden, ist dies ein bedauerlicher Umstand, der aber nicht den Rückschluss zulässt, dass unsachliche, geschlechtsspezifische Erwägungen einen Einfluss auf die Beurteilung der Fragen im Hearing gehabt haben.

Der Senat kam aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zum Leiter des X keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11b B-GIBG darstellt.

Wien, Dezember 2021