

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 stellvertretende Leitung der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

beschlossen:

*Die Besetzung der Planstelle des stellvertretenden Regionaldirektors/der stellvertretenden Regionaldirektorin der Regionaldirektion X des BFA mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.*

**Begründung:**

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungs-kommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: A sei seit ... im BFA/RD X als juristische Referentin und seit ... zusätzlich als ... tätig (Arbeitsplatzwertigkeit v1/...). Am ... habe sie sich um die stellvertretende Leitung der Regionaldirektion X (RD X) beworben, nachdem die vormalige stv. Leiterin ... ihre Tätigkeit ... beendet habe. A erfülle die persönlichen und fachlichen Anforderungen für die Funktion. Bereits im ... habe A dem Leiter der RD X ... ihr Interesse an dieser Position mitgeteilt, worauf dieser gesagt habe, dass er schon einen Kandidaten in Aussicht habe. Er benötige jemanden, der rund um die Uhr für ihn erreichbar sei. Er schätze A „zwar als sehr gute Juristin, jedoch auch als Familienmensch“ ein, schon deshalb eigne sie sich nicht für die Position. Damit sei das Thema für ihn beendet gewesen. Anfang ... sei „der gewünschte Kandidat“ B der RD X dienstzugeteilt worden und habe sofort die stv. Leitung der RD X und die Leitung des Koordinationsbüros übernommen. Am ... sei die Interessent/innensuche für die Funktion veröffentlicht worden. A habe ihre Bewerbung am ... eingereicht. Obwohl sie an diesem Tag nicht im Amt gewesen sei, sei ihr von

mehreren Personen zugetragen worden, dass ihre Bewerbung Unruhe bzw. Aufregung in der Direktion der RD ausgelöst habe.

Um die stv. Leitung der RD X haben sich nur A und B beworben.

Am ... sei A zu einem Bewerbungsgespräch am ... mit dem Direktor des BFA ... und ... in die Direktion des BFA eingeladen worden. Mit B sei das Gespräch bereits am ... geführt worden.

Am ... habe der Leiter der RD X sie gefragt, was sie sich „eigentlich“ mit dem Empfehlungsschreiben des ehemaligen Leiters der RD X gedacht habe bzw. was sie damit bezwecken wolle. A habe geantwortet, dass sie auch Empfehlungsschreiben von anderen Arbeitgebern beigelegt habe, worauf der Leiter der RD X gesagt habe, man könne die Vorlage dieses Empfehlungsschreibens auch so verstehen, dass er mit ihrer Leistung nicht zufrieden sei, was aber nicht den Tatsachen entspreche. Er habe bei diesem Gespräch „ganz offensichtlich“ versucht, A zu verunsichern.

Laut der Interessent/innensuche hätte der direkte Vorgesetzte den Bewerbungen (die er weiterzuleiten gehabt hätte) eine begründete Stellungnahme anzuschließen gehabt. Nach den der Antragstellerin zugetragenen Informationen sei dies im gegenständlichen Verfahren nicht erfolgt. Der Grund dafür sei nicht bekannt.

Beim Gespräch am ... mit dem Direktor des BFA und ... sei kein standardisierter Fragenkatalog verwendet und As Antworten seien nicht festgehalten worden. Die Fragen seien anscheinend spontan und offensichtlich ohne Konzept gestellt worden, folglich sei nicht nachvollziehbar, ob B dieselben Fragen gestellt worden seien. Bis auf die Frage nach As Führungsstil habe der Direktor des BFA alle Fragen gestellt. Das Gespräch habe eine Stunde gedauert und ihr sei nicht der Eindruck vermittelt worden, dass man an einem persönlichen Kennenlernen interessiert sei, sondern sei der Eindruck einer mündlichen Prüfung entstanden, um sie zu verunsichern, „aufs Glatteis zu führen“ und eine Ausrede für ihre Nichtberücksichtigung zu suchen. Eine der Fragen sei gewesen, ob sie die „Vertriebenen-Verordnung“ kenne. Diese sei erst ... Tage vor dem Gespräch vom europäischen Rat angenommen und ... Tage nach dem Gespräch in nationales Recht umgesetzt worden, A habe daher den Inhalt noch nicht exakt gekannt. Aus dieser Fragestellung sei wohl zu schließen, dass B nicht dieselbe Frage zu beantworten gehabt habe. „Das alleinige Ziel des Bewerbungsgesprächs“ mit A sei gewesen, ihr die erforderlichen Qualifikationen für die stv. Leitung abzusprechen und sie „regelrecht vorzuführen“.

Bereits am nächsten Tag, am ..., habe der Direktor des BFA A telefonisch mitgeteilt, dass die Entscheidung für den Kandidaten gefallen sei, mit der Begründung, dass er (der Direktor des BFA) von einer stv. Leiterin erwarte, einen Blick in die Zukunft zu haben und dieser Blick fehle ihr. Er benötige in dieser Position jemanden - auch in Bezug auf die Ukraine-Krise -, der sich Gedanken mache, welche Maßnahmen jetzt sofort gesetzt werden müssten. Sie habe sich zu wenig Gedanken gemacht und im persönlichen Gespräch nicht überzeugen können. Es sei wahrscheinlich auch ihrer privaten/familiären Situation geschuldet, dass sie sich da

nicht so viele Gedanken gemacht habe. Manchmal bewerbe man sich um eine Stelle und bekomme sie, und manchmal bekomme man die Stelle eben nicht, er hoffe, dass der Frust von A bald verfliegen werde. A habe lediglich geantwortet, die Entscheidung zur Kenntnis zu nehmen.

Am ... habe ein Telefonat zwischen ...und dem Leiter der RD X stattgefunden, bei welchem der Leiter der RD X u. a. gefragt habe, ob ... von As Bewerbung wisse. Die ...der RD X habe diese Frage bejaht, worauf der Leiter der RD X gesagt habe, dass A nur teilzeitbeschäftigt sei und „das“ nicht gehe, die ...der RD X habe „es“ ja auch nur in Teilzeit geschafft, weil er sie mit „seinen Projekten“ verschont habe.

Die Antragstellerin merkte an, dass die bisherige stv. Leiterin der RD X ... Jahre stv. Leiterin der RD X gewesen sei, zunächst mit ... Wochenstunden und in ihrem letzten Jahr mit ... Wochenstunden.

Am ... habe A die offizielle Absage erhalten, B sei mit der stv. Leitung der RD X betraut worden.

Am ... habe A den Leiter der RD X vom Antrag an die B-GBK informiert, woraufhin der Leiter der RD X geäußert habe, dass er sie nicht im höchsten, sondern nur im hohen Maße geeignet erachte. Außerdem könne er B nicht in die RD X holen, ohne dass er stv. Leiter werde. Weiters habe der Leiter der RD X gesagt, dass B auch Journaldienste und Rufbereitschaften übernommen sowie Schulungen gemacht habe, während A nur „Entscheiderbesprechungen“ für die Referenten abhalte. Festzuhalten sei, dass weder die Bereitschaft für diese Dienste noch das Abhalten von Schulungen zu den Aufgaben der stv. Leitung der RD X gehöre, und es seien diesbezüglich auch keine Anforderungen in der Interessentensuche gestellt worden.

Festzuhalten sei, dass die Bewerbungsgespräche nicht in die Eignungsbeurteilung eingeflossen seien und A „in diskriminierender Weise“ mehrfach weniger Punkte erhalten habe als ihr Mitbewerber, beispielweise für die Kenntnisse der Behördenstruktur.

A sei für die stv. Leitung der RD X in höchstem Maße und zumindest gleich geeignet wie B, sie sei daher bei der Besetzung der stv. Leitung der RD X aufgrund ihres Familienstandes, insbesondere wegen der Betreuung ihres Kindes und der damit zusammenhängenden - vorübergehenden - Teilzeitbeschäftigung gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen von A sowie die Interessent-/innensuche samt Arbeitsplatzbeschreibung angeschlossen.

A gab in ihrem Lebenslauf an, im Jahr ... das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen zu haben, danach in der Privatwirtschaft tätig gewesen zu sein, seit ... sei sie juristische Referentin in der RD X. In der Liste ihrer Fort- bzw. Ausbildungen finden sich u. a. der „Grundlagenlehrgang für ...“ und die Seminare „...“, „...“, „...“, „...“, „...“.

Laut der Interessent/innensuche waren die Erfüllung der Ernennungs-/ Anstellungserfordernisse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A1/v1 sowie das abgeschlossene Studium der Rechtswissenschaften oder ein vergleichbares Studium verlangt.

Die weiteren Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber/die Arbeitsplatzinhaberin sind dem Bewertungsraster „Kriterien der Eignung für die Besetzung des Arbeitsplatzes: BFA, RD X, Stv. Regionaldirektor/in“ (Seite 7 - 11) zu entnehmen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BFA am ... eine Stellungnahme, in der Folgendes ausgeführt wurde:

Die „Prüfung und Weiterleitung der Bewerbungen im Dienstweg“ sei durch den unmittelbaren Vorgesetzten und Leiter der RD X ... erfolgt. Da die Bewerberin im Vorfeld im BMI (Bundesministerium für Inneres) bezüglich des Auswahlverfahrens interveniert habe, sei das Bewerbungsverfahren „auf höherer Ebene abzuhandeln“ und eine weitere Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten nicht erforderlich gewesen, die BFA-Direktion habe das Auswahlverfahren übernommen. Die Bewerbungsgespräche hätten in der BFA-Direktion stattgefunden, man habe sich „der vorliegenden Bewertungskriterien bedient“.

Zum Vorhalt, grundlos beim Punkt „Kenntnisse der Behördenstruktur“ weniger Punkte erhalten zu haben werde angemerkt, dass A nicht an Projekten im bzw. des BMI persönlich tätig gewesen sei. B hingegen habe bei der Entwicklung und Umsetzung von Behördenstrategien mitgewirkt, Informationen für die Ressortleitung zu den verschiedensten Themen erstellt und dabei umfassende Einblicke in zahlreiche Kompetenz- und Tätigkeitsbereiche im asyl- und fremdenrechtlichen Bereich erhalten. Darüber hinaus habe er fachbezogene Auslandserfahrung vorzuweisen und er habe an diversen Arbeits-, Projekt- und Kontaktgruppen „tatkraftig“ mitgewirkt. Er sei auch langjähriger Vortragender bei den BFA Schulungen und BFA Ausbildungslehrgängen, wodurch er die materiellen und formellen Gesetzesmaterialien, sowie die Behördenstruktur ständig wiederhole und beherrsche. Der Bewerber, der in verschiedenen Organisationseinheiten und der ... des BFA tätig gewesen sei, habe somit die Schnittstellen zum BMI sowie die übergeordneten Abteilungen und Referate im Vergleich detaillierter darlegen können als die Bewerberin. B weise dadurch auch bessere Kenntnis in der Behördenstruktur des BMI auf.

Zur Frage nach der Vertriebenenverordnung und dem Umgang mit ... werde mitgeteilt, dass es nicht um den Verordnungstext gegangen sei, sondern um die Fähigkeit, „die Komplexität neuer Herausforderungen und Tätigkeitsfelder für das BFA und möglicher Lösungsmöglichkeiten inklusive Strategieentwicklung zu erkennen und ggf. auf den Zuständigkeitsbereich der Behörde umzulegen.“ A habe durch ihren Umgang mit diesem aktuellen Beispiel nicht davon überzeugen können, diese für Führungskräfte essenziellen Fähigkeit zu besitzen. Die Führungsfähigkeiten würden in standardisierter Form im Formular „Kriterien der Eignung -

Reihung“ erfasst und insbesondere unter den Punkten 6. „Beherrschung der komplexen Kompetenzen des BFA und Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien in operative Anforderungen“, 12. „Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit“, 13. „Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben und zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln“ sowie 18. „Sehr hohes Abstraktionsvermögen und ausgezeichnete Fähigkeiten, die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert operativ umzusetzen“ explizit bewertet. Die hohe Gewichtung dieser Fähigkeiten komme durch den Anteil von 20% an den Bewertungskriterien zum Ausdruck. „Aus der Antragstellung ist ersichtlich, dass der Inhalt der Fragestellung von der Antragswerberin nicht erkannt wurde, obwohl die Antwort in der Punktevergabe zur Frage: Beherrschung der komplexen Kompetenzen des BFA und Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien in operative Anforderungen bewertet wurde“.

Nicht nachvollzogen werden könne, inwieweit die „subjektiv interpretierten“ Gespräche zwischen A und dem Leiter der RD X eine Auswirkung auf die Bestellung gehabt haben sollen, da eine objektive Bewertung durch den BFA-Direktor erfolgt sei. Das Gespräch zwischen A und dem Leiter der RD X über das Empfehlungsschreiben des ehemaligen Leiters der RD X, in dem der Leiter der RD X versichert habe, mit As Leistungen zufrieden zu sein, sei fehlinterpretiert worden. Aus dieser Versicherung eine Verunsicherungsstrategie erkennen zu wollen, erscheine „verwegen“.

Die behauptete Aussage des BFA-Direktors bezüglich privater/familiärer Situation vom ...sei ebenfalls fehlinterpretiert worden, denn die Anmerkung hätte lediglich das Verständnis der Entscheidung, nämlich „als Teilzeitkraft dem Familienleben völlig nachvollziehbar großen Platz einzuräumen“, zum Ausdruck bringen sollen. Es sollte nicht einer Teilzeitkraft per se das Vermögen zur Führungskraft abgesprochen werden.

„Die behauptete Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung ist aufgrund der verwendeten einheitlich seitens Dienstbehörde vorgegebenen Bewertungskriterien nicht gegeben und sind daher in den Kriterien der Eignung klare nachvollziehbare sachliche Unterscheidungen konstatiert, die in beiden Bewerbungsgesprächen abgefragt wurden.“ Im Übrigen werde auf die „aussagekräftigen“ Bewerbungsunterlagen der beiden „Bewerber“ verwiesen.

Der Stellungnahme waren Bs Bewerbung sowie der Bewertungsraster „Kriterien der Eignung für die Besetzung des Arbeitsplatzes: BFA, RD X, Stv. Regionaldirektor/in“ angeschlossen.

Dem Lebenslauf von B ist zu entnehmen, dass er ... das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen habe. Von ... bis ... sei er juristischer Referent im ... der RD und ... und als solcher u.a. „...“ der RD gewesen. Anschließend sei er „Juristischer Referent in der BFA ...“ und

mit ..., ... und ... beschäftigt gewesen. Ab ... sei er „Stellvertretender Leiter der BFA ...“ gewesen und habe als solcher die Leitung der ... und den ... unterstützt und „delegierte Aufgaben“ wahrgenommen. Mit ... habe er die Stelle eines juristischen Mitarbeiters ... angenommen. Seit ... sei er juristischer Referent und interimistischer Leiter des ... der RD X und interimistischer stv. Leiter der RD X.

Der Liste der Fort- und Weiterbildungen ist zu entnehmen, dass B Schulungen wie „...“, „...“, „...“ für juristische Mitarbeiter ..., das „...“, „...“, Schulungen zum „...“ absolvierte.

Die Eignungsprüfung ergab für A eine Gesamtpunkteanzahl von ... Punkten (von insgesamt 100 Punkten) und für B ... Punkte. B sei somit „im höchsten Ausmaß“ und A „in hohem Ausmaß geeignet“. Das Kalkül „im höchsten Ausmaß geeignet“ galt ab 85 % bzw. 85 Punkten als erreicht.

Die Beurteilung stellt sich wie folgt dar:

	<b>Anforderungen/Qualifikationen gem Ausschreibungstext:</b>	<b>Erfüllung der Anforderungen durch Bewerber/in: Name Bewerberin: A</b>
		Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Dauer der Verwendung): Seit .... jur. Referentin im BFA RD X mit herabgesetzter Wochendienstzeit (... Stunden bis zur Erhöhung auf ... Stunden mit ...)
	Studium der Rechtswissenschaften oder ein vergleichbares Studium	Studium der Rechtswissenschaften und Abschluss an der ...
1.	Spezielles Wissen über die Organisation des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl, sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten	<i>Beschreibung: umfangreiches Wissen über den Organisationsablauf im BFA RD X, jedoch keine konkreten Kenntnisse über die Organisationsabläufe anderer OrgE. In keinen Projekten aktiv verantwortlich beteiligt und daher auch keine internen Vernetzungen zu anderen OrgE und Sektionen mit nachgeordneten Dienststellen im BMI.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
2.	Eingehende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften, insbesondere der materiellen und formellen Gesetzmaterien des öffentlichen Rechtes	<i>Beschreibung: Sehr gute Kenntnisse</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
3.	Hohe Erfahrungen in der Anwendung der vorangeführten Rechtsmaterien	<i>Beschreibung: Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen durch das Vorbereiten und Sichten von Revisionsanregungen</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
4.	Wesentliche Kenntnisse im Bereich des New Public Management	<i>Beschreibung: Grundlegende für den Dienst im BFA notwendige Kenntnisse</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
5.	Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Dienststellen	<i>Beschreibung: Umfassende Kenntnisse aufgrund der juristischen Tätigkeiten in der RD X, jedoch bis dato keine Aufgaben für andere nachgeordnete Dienststellen erledigt.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
6.	Beherrschung der komplexen Kompetenzen des BFA und Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien in operative Anforderungen	<i>Beschreibung: Gute Beherrschung aufgrund der juristischen Tätigkeit im BFA RD X, operative und praktische Umsetzung von diversen Strategien im Zusammenwirken mit der Leitung der RD X für die OrgE RD X. Keine Mitwirkung in aktuellen Projekten.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>

7.	Kenntnisse im Bereich der Organisationslehre, sowie der Organisationsregelungen des Bundes	<i>Beschreibung: Sehr gute Kenntnisse der Organisation</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
8.	Grundlagen im Bereich des Projektmanagements, der Planung und der Umsetzung von Projekten	<i>Beschreibung: Grundlagen sind vorhanden, jedoch keine Mitarbeit und praktische Anwendung in laufenden Projekten sowohl der RD X als auch des BFA bzw. BMI</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
9.	Führungsqualitäten und Verhandlungsgeschick, Soziale Kompetenz sowie Kontakt-, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz	<i>Beschreibung: Führungsqualitäten als Leiterin der ... der RD X seit ... von einem Team bestehend aus ... vorhanden. Soziale Kompetenz sowie Kontakt- Kommunikations- Konfliktlösungskompetenz gegeben</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
10.	Sicheres und kompetentes Auftreten	<i>Beschreibung: Sehr gutes und sicheres Auftreten vorhanden, insbesondere bei Verhandlungsteilnahmen als Behördenvertreterin bei ... Verhandlungen</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
11.	Sehr gute rhetorische Fähigkeiten, eloquente Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift, besondere Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Überzeugungskraft, sowie Ausdauer und Durchsetzungsvermögen	<i>Beschreibung: Sehr gute Fähigkeiten</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
12.	Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit	<i>Beschreibung: Vorhanden</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
13.	Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben und zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln	<i>Beschreibung: vorhanden</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
14.	Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung	<i>Beschreibung: als ... werden Aufgaben an den ... delegiert</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
15.	Kompetenz in der Mitarbeiterführung	<i>Beschreibung: Führungsqualitäten als Leiterin der ... der RD X seit ... von einem Team bestehend aus ... vorhanden</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
16.	Teamfähigkeit	<i>Beschreibung: wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern und gute Teamfähigkeit</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
17.	Organisations- und Koordinierungsvermögen	<i>Beschreibung: vorhanden als Leiterin der ... ist der jährliche ... zu erstellen</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
18.	Sehr hohes Abstraktionsvermögen und ausgezeichnete Fähigkeiten die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert operativ umzusetzen	<i>Beschreibung: vorhanden</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
19.	Persönliche Fähigkeit, den latenten Anforderungen in einem Tätigkeitsbereich gesetzlicher Vollzugsvorgaben und gleichzeitiger humanitärer Aspekte ausgleichend gerecht zu werden und persönlich zu bewältigen	<i>Beschreibung: Entscheidungen passieren im Sinne der Rechtsstaatlichkeit unter Beachtung des Individuums</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
20.	Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft	<i>Beschreibung: Vorbildwirkung und Einsatzbereitschaft wird im BFA RD X „gelebt“</i> <i>Punkte: (0-5) 5</i>
	Gesamtpunktezahl	<i>... von 100</i>
	= Eignung in %:	<i>... %</i>

Eignung in Worten:	<i>In hohem Ausmaß</i>
--------------------	------------------------

	<b>Anforderungen/Qualifikationen gem Ausschreibungstext:</b>	<b>Erfüllung der Anforderungen durch Bewerber/in: Name Bewerber: B</b>
		Bisherige Laufbahn (OrgE, Verwendung, Dauer der Verwendung): ... – ... jur. Ref. im BFA ... RD ..., ... – ... jur Ref. in BFA ..., ..., ...-... stellv. Leiter der BFA ..., ... – ... jur. MA beim ... in ..., ... – laufend, Unterstützung der Leitung und interimistische Leitung des ... der RD X.
	Studium der Rechtswissenschaften oder ein vergleichbares Studium	Studium der Rechtswissenschaften und Abschluss an der Uni ... mit Zusatzqualifikationen in ... und ... sowie ... und andere Formen ...
1.	Spezielles Wissen über die Organisation des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl, sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten	<i>Beschreibung: außerordentlich umfangreiches Wissen aufgrund der Erfahrung in verschiedenen OrgE des BFA und diverser Projekte inkl. der Vernetzungen in verschiedenen Sektionen im BMI speziell Sekt. ..., ... und ... und deren nachgeordneten Dienststellen.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
2.	Eingehende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften, insbesondere der materiellen und formellen Gesetzmaterien des öffentlichen Rechtes	<i>Beschreibung: Ausgezeichnete Kenntnisse, vertieft noch durch die juristische Arbeit beim ...</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
3.	Hohe Erfahrungen in der Anwendung der vorangeführten Rechtsmaterien	<i>Beschreibung: Ausgezeichnete Kenntnisse und Erfahrung durch das Vorbereiten und Sichten von Revisionsanregungen sowie der rechtlichen Aufbereitung vieler Fälle zur medialen Kommunikation bzw. zur Information an das Kabinett des BMI. Zusätzliche rechtliche Vertiefung erfolgte durch das Vorkonzipieren von Erkenntnissen für das ....</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
4.	Wesentliche Kenntnisse im Bereich des New Public Management	<i>Beschreibung: Grundlegende für den Dienst im BFA notwendige Kenntnisse</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
5.	Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Dienststellen	<i>Beschreibung: außerordentlich umfassende Kenntnisse aufgrund der juristischen Tätigkeiten in verschiedenen OrgE und der stellvertretenden Leitung der ... als ... für alle ... im BFA.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
6.	Beherrschung der komplexen Kompetenzen des BFA und Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien in operative Anforderungen	<i>Beschreibung: Außergewöhnlich gute Beherrschung aufgrund der juristischen Tätigkeiten in verschiedenen OrgE und der stellvertretenden Leitung der ... als ... im BFA. Die Mitwirkung in diversen Projekten untermauert diese Beherrschung zusätzlich (Projekt ..., Projekt: ..., externe Schulungen beim ..., ... und der ..., sowie diverse interne Schulungen und Strategievermittlungen im BFA, sowie in der RD X.</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
7.	Kenntnisse im Bereich der Organisationslehre, sowie der Organisationsregelungen des Bundes	<i>Beschreibung: Sehr gute Kenntnisse der Organisation, insbesondere durch diverse Schulungen und Vernetzungen aus Projekten</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
8.	Grundlagen im Bereich des Projektmanagements, der Planung und der Umsetzung von Projekten	<i>Beschreibung: Nicht nur die Grundlagen sondern auch spezifisches Wissen ist durch diverse Projektleitungen und Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen diverser Projekte vorhanden</i> <i>Punkte: (0-5) ...</i>
9.	Führungsqualitäten und Verhandlungsgeschick, Soziale Kompetenz sowie	<i>Beschreibung: Führungsqualitäten als Leiter der ... in der RD ... und ... von ... - ..., danach als stellvertretender Leiter der ... und</i>



	Kontakt-, Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenz	<i>in der RD X im Auftrag der Leitung die ... Soziale Kompetenz sowie Kontakt- Kommunikations- Konfliktlösungskompetenz in überdurchschnittlichem Ausmaß vorhanden, insbesondere belegbar durch Feedbackbögen von diversen veranstalteten Schulungen im BFA und bei externen Stakeholdern.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
10.	Sicheres und kompetentes Auftreten	<i>Beschreibung: Sehr gutes und sicheres Auftreten vorhanden, insbesondere bei allen Veranstaltungen und Schulungen und Verhandlungsteilnahmen als Behördenvertreter bei diversen ... Verhandlungen.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
11.	Sehr gute rhetorische Fähigkeiten, eloquente Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift besondere Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Überzeugungskraft, sowie Ausdauer und Durchsetzungsvermögen	<i>Beschreibung: überdurchschnittlich vorhanden, belegbar durch Feedbackbögen von diversen abgehaltenen internen und externen Schulungen</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
12.	Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit	<i>Beschreibung: überdurchschnittlich vorhanden, insbesondere werden aus eigenem Antrieb diverse Verbesserungsvorschläge rechtlich und fundiert für die Leitung der RD X sowie das BFA aufbereitet.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
13.	Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben und zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln	<i>Beschreibung: überdurchschnittlich vorhanden, insbesondere werden aus eigenem Antrieb diverse Überlegungen zu komplexen Aufgaben rechtlich und fundiert für die Leitung der RD X sowie das BFA aufbereitet</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
14.	Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung	<i>Beschreibung: als ... wurden Aufgaben an die ... delegiert, sowie Aufgaben zur Erledigung im ... bzw. der Leitung werden zielgerichtet delegiert</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
15.	Kompetenz in der Mitarbeiterführung	<i>Beschreibung: Führungsqualitäten als Leiter der ... in der RD ... und ... von ... - ..., danach als stellvertretender Leiter der ... und in der RD X im Auftrag der Leitung die ... sind Belege für die Kompetenz in der Mitarbeiterführung.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
16.	Teamfähigkeit	<i>Beschreibung: besonders wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern und gute Teamfähigkeit</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
17.	Organisations- und Koordinierungsvermögen	<i>Beschreibung: überdurchschnittlich vorhanden als Leiter der ... der RD ... wurde bereits ... erstellt und als stellv. Leiter der ... waren täglich Organisations- und Koordinierungsmaßnahmen zu veranlassen.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
18.	Sehr hohes Abstraktionsvermögen und ausgezeichnete Fähigkeiten die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert operativ umzusetzen	<i>Beschreibung: Überdurchschnittlich vorhanden, viele rechtliche und praktische Inputs kombiniert mit Unterstützungsleistungen für die rechtsverbindlichen Vorgaben des BFA wie Erlässe und VAA.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
19.	Persönliche Fähigkeit, den latenten Anforderungen in einem Tätigkeitsbereich gesetzlicher Vollzugsvorgaben und gleichzeitiger humanitärer Aspekte ausgleichend gerecht zu werden und persönlich zu bewältigen	<i>Beschreibung: Entscheidungen passieren im Sinne der Rechtsstaatlichkeit unter Beachtung des Individuums.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>

20.	Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft	<i>Beschreibung: Vorbildwirkung und Einsatzbereitschaft wird in jeder OrgE und Tätigkeit derzeit im BFA RD X umgesetzt.</i>
		<i>Punkte: (0-5) ...</i>
	Gesamtpunktezahl	<i>... von 100</i>
	= Eignung in %:	<i>... %</i>
	Eignung in Worten:	<i>In hohem Ausmaß</i>

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

A wiederholte im Wesentlichen die Ausführungen ihres Antrags. Ergänzend führte sie im Zusammenhang mit der Frage nach der „Vertriebenenverordnung“ beim Hearing aus, dass sie geantwortet habe, den Inhalt noch nicht zu kennen, weil sie bis dahin noch nicht damit zu tun gehabt habe. Es seien dann Folgefragen gestellt worden, z.B. welche Auswirkungen der Zustrom der ukrainischen Staatsbürger für das BFA bzw. das BMI und die Grenzen haben werde. Darauf habe sie geantwortet, dass es vermutlich zu vermehrten Asylanträgen kommen werde, was auch in den Wochen zuvor schon zu beobachten gewesen sei, und dass es sein könnte, dass nicht alle dieser Personen über biometrische Reisepässe verfügen und es durch die vielen ankommenden Personen zu Wartezeiten an der Grenze und zu doppelten Datensätzen im System kommen könne. Sie sei dann noch gefragt worden, ob sie sich schon einmal um eine andere Stelle im BFA beworben habe, was sie verneint habe. Die Behördenstruktur betreffend sei ihr keine einzige Frage gestellt worden. Nachdem sie am ... die offizielle Absage erhalten habe, habe sie den Leiter der RD X informiert, dass sie sich an die B-GBK wenden werde. Er habe gefragt, mit welcher Begründung sie das tun werde und gesagt, er sei der Ansicht, dass sie nur in hohem Ausmaße geeignet sei, im Gegensatz zum Mitbewerber habe sie keine zusätzlichen Dienste, etwa Journaldienste gemacht oder Schulungen abgehalten. Ihr sei im gesamten Verfahren das Gefühl vermittelt worden, dass ihre Bewerbung unerwünscht sei. Zu erwähnen sei, dass üblicherweise Bewerbungsgespräche mit dem Leiter der RD geführt werden. Im gegenständlichen Verfahren habe es geheißen, das Gespräch finde im BFA in ... statt, weil sie „interveniert“ habe. Sie habe aber lediglich einmal telefonisch im Referat ... des BMI nachgefragt, wann mit einer Interessent/-innensuche zu rechnen sei.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass sich der Leiter der RD X an die Direktion gewandt habe, er wolle das Bewerbungsverfahren aus Gründen der Objektivität abtreten, denn es habe im Vorfeld Gespräche und einen Anruf im Personalreferat gegeben, was der Leiter der RD X als Intervention beurteilt habe. In Folge habe der Direktor des BFA ... das Bewerbungsverfahren an sich gezogen. Der Direktor des BFA sei aufgrund der Bewerbungsunterlagen

und der Bewerbungsgespräche zu dem Schluss gekommen, dass B aufgrund seiner Laufbahn besser geeignet sei. Er sei juristischer Referent und ... in der RD ..., stv. Leiter der ... der BFA ... und juristischer Referent am ... gewesen. „Im Rahmen seiner Rückkehr ins BFA“ sei er „in die Funktion des Leiters des ... und als stellvertretender Leiter der RD X eingeteilt“ worden. Auf die Frage, wer B ins BFA „zurückgeholt“ bzw. ihn von ... „geholt“ habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass B vom ... in die RD ... zurückversetzt und der RD X dienstzugeteilt worden sei, weil ... die stv. Leitung der RD seit dem Abgang von ... nicht besetzt gewesen sei.

Auf die Frage, wer in diesen ... Monaten den Regionaldirektor vertreten habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass seinem Wissen nach formal niemand die Stellvertretung wahrgenommen habe.

Auf die Bemerkung der Senatsvorsitzenden, nämlich, dass es in Anbetracht dessen nicht recht nachvollziehbar sei, dass die Stellvertretung des Regionaldirektors nur von einem/einer vollbeschäftigten Bediensteten ausgeübt werden könne, sagte der Dienstgebervertreter, die Stellvertretung sei wichtig, ansonsten wäre B nicht umgehend dienstzugeteilt worden. Es sei im öffentlichen Dienst oft so, dass die Ressourcen, die man gerne hätte nicht zur Verfügung stehen.

Die Vorsitzende erwiderte, es habe den Anschein, dass jemand „gesucht“ worden sei, weil man die Person, die Interesse gehabt habe, in der RD nicht gewollt habe. Der Dienstgebervertreter replizierte, B habe die Rückkehr ins BFA gewollt, aber nicht ..., man habe ihm die Rückkehr unter der Bedingung ermöglicht, dass er in die RD X wechsele.

Auf die Frage, ob der Direktor des BFA B oder A persönlich kenne, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Direktor B „selbstverständlich“ kenne, A habe er vor dem Bewerbungsgespräch nicht gekannt.

Die Frage, ob der Leiter der RD X als Vorgesetzter A beschrieben habe, verneinte der Dienstgebervertreter, der Leiter der RD X habe - um die Objektivität zu wahren - die Bewerbungsunterlagen ohne eine Stellungnahme weitergeleitet.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass man wohl nicht von Objektivität sprechen könne, wenn eine Bewerberin (oder auch ein Bewerber) „nur“ nach einem Gespräch mit dem Direktor, der sie vorher nicht gekannt habe, also aufgrund einer Momentaufnahme, beurteilt werde, während auf der anderen Seite ein Bewerber (oder auch eine Bewerberin) stehe, der dem Direktor bereits bekannt sei, bemerkte der Dienstgebervertreter, dass wohl, wenn der Leiter der RD X die Antragstellerin beschrieben hätte, jetzt wohl diese Beschreibung diskutiert würde. Es seien im Übrigen für die Beurteilung auch die Bewerbungsunterlagen herangezogen worden.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass es „nicht schadet“, wenn man die Strukturen des BFA lange kenne und durchlaufen habe. Die Tätigkeit beim ... habe auch für B gesprochen. In der Ausschreibung sei zwar keine Berufserfahrung am ... gefordert worden, aber die Zusatzqualifikationen hätten B gegenüber A einfach herausgehoben. Es habe niemand gesagt, dass A nicht geeignet sei, sie sei in hohem, aber nicht in höchstem Maß geeignet, deswegen habe B die Planstelle bekommen.

Auf die Frage, ob es sich beim Gespräch in der Direktion um ein Vieraugenverfahren gehandelt habe, oder ob - in Anlehnung an die Verfahren vor einer Begutachtungskommission - Mitglieder der Personalvertretung, der Gewerkschaft und eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder ein Gleichbehandlungsbeauftragter eingebunden worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Direktor des BFA, er und A bzw. B anwesend gewesen seien, also „sechs Augen.“

Auf die Frage, wann und von wem die Tabelle „Kriterien der Eignung für die Besetzung des Arbeitsplatzes“ befüllt worden sei (weil A bereits am Tag nach dem Hearing die Absage bekommen habe), antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Bewertungsbogen unmittelbar im Anschluss an das Gespräch ausgefüllt werde, damit die Eindrücke „frisch verarbeitet“ werden können. Im gegenständlichen Fall hätten er und der Direktor des BFA den Bewertungsbogen am Tag des Bewerbungsgesprächs ausgefüllt.

Bezugnehmend auf die Äußerung des Leiters der RD X gegenüber A, nämlich dass sie ein Familienmensch sei, wurde die Frage gestellt, ob B kein Familienmensch sei und ob er gefragt worden sei, wie er sein Privatleben gestalte, antwortete der Dienstgebervertreter, es sei ihm „nicht erinnerlich“, dass das Familienleben im Bewerbungsgespräch ein Thema gewesen wäre.

A warf ein, das es bei ihrem Gespräch schon Thema gewesen sei, denn gegen Ende des Gesprächs habe sie gefragt, ob es problematisch sei, dass sie Teilzeit beschäftigt sei und vor habe, ihre Stunden aufzustocken. Sie sei daraufhin gefragt worden: „Wann?“, und sie habe geantwortet, dass sie - wenn sie es sich aussuchen könnte - mit ... Stunden beginnen und nach ... Monaten auf ... Stunden und dann sukzessive auf Vollzeit aufstocken würde. Der Direktor des BFA habe gesagt, dass Teilzeit für ihn „kein Thema“ sei, aber es sei zu bedenken, dass es kein „Zurück“ mehr gebe, wenn man die Arbeit in der Zeit nicht schaffe, weil die vorherige Planstelle möglicherweise schon nachbesetzt sei.

Der Dienstgebervertreter bestätigte, dass Teilzeitarbeit beim Bewerbungsgespräch ein Thema gewesen sei, nicht aber das Familienleben.

Auf die Frage, ob es einen standardisierten Fragenkatalog gegeben habe und ob der Bewerberin und dem Bewerber die gleichen Fragen gestellt worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Direktor des BFA bewusst auf das Durchgehen eines Fragenkatalogs verzichte, weil er eben keine Prüfungssituation erzeugen wolle. Leider habe A das Gespräch als Prüfungssituation empfunden, aber das sei sicher nicht die Absicht des Direktors des BFA gewesen.

Auf die Frage, inwiefern man in Bewerbungsverfahren die gebotene Frauenförderung berücksichtige, antwortete der Dienstgebervertreter, dass das Geschlecht bei der gegenständlichen Besetzung kein Thema gewesen sei. Wenn beide Bewerber gleich geeignet seien, komme die Frau zum Zug, die Entscheidung treffe aber die Dienstbehörde.

Auf den Einwand des Senates, dass der Erfahrung nach die Dienstbehörde der nachgeordneten Stelle folge und auf die Frage, wie oft die Dienstbehörde einem Vorschlag des BFA nicht gefolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter, seitdem er das Personal übernommen habe noch nie.

Die GBB ... führte aus, dass grundsätzlich ein Verfahren mit einem standardisierten Bewertungsbogen positiv sei, aber im konkreten Fall sei der Bewertungsbogen sehr zu hinterfragen. A habe für allgemeine Themen sehr wenige Punkte bekommen, obwohl sie diese bestimmt in höchstem Ausmaß erfülle. A habe langjährige Erfahrung im BFA, und durch die Tätigkeit in der ... habe man auch einen sehr umfassenden Einblick in die RD. Aus ihrer Sicht wäre A als in höchstem Ausmaß geeignet zu bewerten gewesen. Die Diskriminierung sei insofern glaubhaft, als im Vorfeld erwähnt worden sei, dass A ein Familienmensch sei und daher eine 24/7-Erreichbarkeit wohl nicht gegeben sein werde, außerdem sei geäußert worden, dass bereits ein Kandidat feststehe. Im Frauenförderungsplan des BMI sei klar festgelegt, dass weder die Familiensituation noch Teilzeitarbeit benachteiligend herangezogen werden dürfe. Es sei auch geregelt, dass der/die Gleichbehandlungsbeauftragte zum Hearing einzuladen sei, das sei hier nicht der Fall gewesen. Es sei von der Dienstgeberseite auch sonst keine Frau hinzugezogen worden. B sei vorab der RD X zugeteilt und vorläufig mit der gegenständlichen Funktion betraut worden. Möglicherweise habe ein Netzwerk eine Rolle gespielt, männliche Netzwerke seien bei Funktionsbesetzungen oft ein Problem für Frauen.

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 Geschlechts beim beruflichen

Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 5 B-GIBG dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern bestimmte Kriterien, wie eine bestehende oder frühere Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochendienstzeit, der Familienstand oder die zeitlichen Belastungen durch die Betreuung von Kindern, nicht diskriminierend herangezogen werden.

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 BMI 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 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 erachtete sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, weil sie die fachlichen und persönlichen Anforderungen bestmöglich erfüllt habe, ihr aber ein Bewerber vorgezogen worden sei. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ... habe Äußerungen in Bezug auf ihr Familienleben bzw. ihre Teilzeitbeschäftigung getätigt und im Rahmen eines Gespräches im Vorfeld der Interessent/-innensuche bemerkt, bereits einen Kandidaten für die Funktion zu haben. Auch die Art des Bewerbungsgesprächs in der BFA-Direktion lasse den Schluss zu, dass von Vorneherein eine Präferenz für B bestanden habe, es seien nämlich keine (standardisierten) Fragen zum Zweck des Kennenlernens gestellt worden, sondern habe das Gespräch einer mündlichen Prüfung geglichen. Die Beurteilung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten sei in diskriminierender Weise erfolgt, sie habe mehrfach sachlich unbegründet weniger Punkte als der Mitbewerber erhalten.

Das BMI begründete seine Entscheidung zugunsten von B im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Erfahrungen sowie Zusatzqualifikationen aufweisen könne und daher höher qualifiziert sei als A, die außerdem beim Bewerbungsgespräch nicht überzeugen habe können.

Der Vergleich der Lebensläufe von A und B ergibt Folgendes:

A schloss im Jahr ... das Studium der Rechtswissenschaften ab und begann ihre Laufbahn im öffentlichen Dienst im Jahr ..., seit ... arbeitet(e) sie als juristische Referentin im BFA/RD X, seit ... auch als ...

Sie war somit zum Bewerbungszeitpunkt (...) seit etwas mehr als ... Jahren im BFA in der RD X als juristische Referentin und seit über ... Jahren auch als ... tätig.

B schloss das rechtswissenschaftliche Studium im Jahr ... ab und trat im ... als juristischer Referent im ... der Regionaldirektion und ... in den öffentlichen Dienst ein. Nach ... Jahren wechselte er im ... in die „...“ und wurde nach ... Monaten (im ...) stv. Leiter der ... Nach ... (im ...) wechselte er zum ... und übernahm die Tätigkeit eines juristischen Mitarbeiters im Fachbereich ... Diese Tätigkeit übte er ... Monate aus, ehe er im ...(!) der RD X als juristischer Referent, interimistischer Leiter des ... und interimistischer stv. Leiter der RD X zugeteilt wurde. Er war somit ebenfalls etwas mehr als ... Jahre im BFA tätig, davon ... in der RD X. In ... will B lt. seiner Bewerbung den Regionaldirektor nicht nur „in allen seinen Aufgaben“ unterstützt und ihn vertreten haben, sondern habe er auch Entscheidungsgrundlagen für diesen erstellt. Weiters habe er Aufgaben des ... wahrgenommen und einen „effizienten, österreichweit(!) einheitlichen, rechtskonformen und nachvollziehbaren Entscheidungsstandard in der Regionaldirektion X(!) sichergestellt (diese Formulierung ist wortgleich dem Aufgabenkatalog für die Funktion entnommen). Er habe sich auch mit dem Verfahrens- und Vollzugsmonitoring in der RD X befasst, Informationen zu Verfahren und sensiblen Fällen aufbereitet und am ..., am ... der RD sowie an diversen Projekten - speziell im BFA - mitgewirkt. Schließlich habe er in Abwesenheit des Regionaldirektors die ... übernommen. Zu dieser Darstellung hält der Senat fest, dass es schlicht unmöglich erscheint, in ... all diese Aktivitäten selbständig und im dargestellten Umfang zu setzen.

Zur Beurteilung der Erfüllung der einzelnen Qualifikationskriterien durch die Bewerberin und den Bewerber:

Im 1. Punkt *„Spezielles Wissen über die Organisation des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl, sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten“* wurde A mit ... (von fünf) Punkten beurteilt, die verbale Beschreibung lautete: „umfangreiches Wissen über den Organisationsablauf im BFA RD X, jedoch keine konkreten Kenntnisse über die Organisationsabläufe anderer OrgE. In keinen Projekten aktiv verantwortlich beteiligt und daher auch keine internen Vernetzungen zu anderen OrgE und Sektionen mit(!) nachgeordneten

Dienststellen im BMI.“ B hingegen erhielt die volle (fünf) Punkteanzahl mit folgender Begründung: „außerordentlich umfangreiches Wissen aufgrund der Erfahrung in verschiedenen OrgE des BFA und diverser Projekte inkl. der Vernetzungen in verschiedenen Sektionen im BMI speziell Sekt. ..., ... und ... und deren(!) nachgeordneten Dienststellen.“

Das Kriterium verlangt konkret Wissen über die Organisation des BFA und über die Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten, was kaum anders verstanden werden kann, als dass Wissen über die Aufgaben der Organisationseinheiten des BFA gefordert ist. Laut dem Organigramm des BFA sind im BFA drei Abteilungen („Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten“; „Dublin und internationale Angelegenheiten“; Staatendokumentation“) und in jedem Bundesland eine Regionaldirektion eingerichtet, teilweise mit Außenstellen. Es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, dass im Rahmen der Beurteilung des Wissens über Organisation und Aufgaben im Bereich des BFA von „Sektionen“ (gemeint wohl jenen des BMI) und einer „internen(?) Vernetzung“ mit diesen die Rede ist, und es ist vollkommen unverständlich, was mit „(Vernetzungen zu ...) Sektionen mit nachgeordneten Dienststellen im BMI“ gemeint ist.

In der Stellungnahme des BFA an den Senat wurde u.a. ausgeführt (Seite 5), dass der Bewerber die Schnittstellen zum BMI sowie die übergeordneten Abteilungen und Referate im Vergleich detaillierter darlegen habe können als die Bewerberin, wozu zu bemerken ist, dass der Senat nicht erkennen kann, welche besonderen Kenntnisse oder Fähigkeiten erforderlich sein sollen, um die Organisation des BFA erfassen und darlegen zu können.

Es ist weiters nicht nachvollziehbar, dass im Rahmen dieses 1. Kriteriums „konkrete“ Kenntnisse über die „Organisationsabläufe“ (was immer darunter zu verstehen sein soll) anderer Organisationseinheiten bewertet wurden, da doch im Rahmen des 5. Kriteriums die „Umfassende(n) Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den (sic) nachgeordneten Dienststellen“ zu beurteilen waren.

„Konkrete“ Kenntnisse über „Organisationsabläufe“ anderer Organisationseinheiten können logischerweise nur durch eine Zusammenarbeit mit den anderen Organisationseinheiten erworben werden. Es ist zwar durchaus nachvollziehbar, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Direktion des BFA mehr Kontakte zu den einzelnen Regionaldirektionen und in der Zentralstelle (BMI) haben als Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen einer RD, allerdings war eine bereits erfolgte Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten in der Interessent/-innensuche nicht verlangt und nicht einmal als gewünscht angeführt. Die ins Treffen geführten Erfahrungen von B mit den diversen Organisationseinheiten des BFA und mit Projekten wurden auch nicht konkretisiert, und schon gar nicht ist aus der Beurteilung und/oder den Bewerbungsunterlagen ersichtlich, was aus den „Vernetzungen speziell in den Sektionen ..., ... und ... im BMI und „deren“(!) nachgeordneten Dienststellen“ im Hinblick auf die stv. Leitung der RD X zu schließen wäre.

Es hieß, eine Tätigkeit im Rahmen von Projekten und/oder sonstige „Vernetzungen“ würden



bei A fehlen, sie sei „in keinen Projekten aktiv verantwortlich beteiligt“ gewesen. An welchen Projekten B „aktiv verantwortlich beteiligt“ gewesen sei wurde nicht dargelegt, in seinem Lebenslauf gab der Bewerber nicht sehr aufschlussreich an, an „diversen Arbeits-, Projekt- und Kontaktgruppen tatkräftig mitgewirkt zu haben (was wortgleich in die Stellungnahme des BFA an den Senat übernommen wurde), was wohl nicht mit der Leitung von Projekten gleichzusetzen ist. Er habe „bundesweite“ Projekte im BFA „koordiniert und umgesetzt“, welche Projekte das gewesen seien, wurde nicht angeführt. Das Projekt „...“ habe B stellvertretend(!) geleitet. Im Übrigen weist der Senat darauf hin, dass die Kompetenzen und Erfahrungen im Projektbereich unter Punkt „8. Grundlagen im Bereich des Projektmanagements, der Planung und der Umsetzung von Projekten in der Planung und Umsetzung von Projekten“ zu beurteilen waren.

Schließlich ist angesichts des Umstandes, dass die stv. Leitung der RD X zu besetzen war vollkommen unverständlich, dass offenbar die ...jährige Tätigkeit von A und die damit zweifellos verbundene besondere Kenntnis dieser Organisationseinheit und ihrer Arbeitsbedingungen nicht als „Plus“ gewertet wurde (wohingegen Bs Tätigkeit in der ... des BFA und die nicht definierten Projektaktivitäten wiederholt hervorgehoben wurden).

Unter Punkt 2. und 3. des Beurteilungsrasters waren die „Eingehende(n) Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften, insbesondere der materiellen und formellen Gesetzesmaterien des öffentlichen Rechtes“ und die „Hohe(n) Erfahrungen in der Anwendung der vorangeführten Rechtsmaterien“ zu beurteilen. B erhielt unter Hinweis auf seine Tätigkeit beim ... für beide Anforderungen einen Punkt mehr als A, es wurden der Bewerberin sehr gute und dem Bewerber ausgezeichnete Kenntnisse bzw. Erfahrungen attestiert. Zweifel an der Sachlichkeit der schlechteren Beurteilung der Bewerberin ergeben sich daraus, dass juristische Referenten/Referentinnen in einer Regionaldirektion asyl- und fremdenrechtliche Verfahren durchführen und juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am ... die Richterinnen und Richter in der Verfahrensführung unterstützen (wie B in seiner Bewerbung selbst ausführte).

Zur Feststellung unter Punkt „5. Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und der nachgeordneten Dienststellen“, nämlich die Bewerberin und der Bewerber hätten diese Kenntnisse „aufgrund ihrer juristischen Tätigkeiten“ in der RD X bzw. (B) in den „unterschiedlichen Organisationseinheiten“ sowie der ... erworben, ist noch ergänzend (zu den Ausführungen zu Punkt 1.) anzumerken, dass für den Senat nicht nachvollziehbar ist, inwiefern durch juristische Tätigkeiten Kenntnisse über Arbeitsabläufe erworben werden. Auffällig ist, dass wieder von Bs Tätigkeiten „in verschiedenen Organisationseinheiten“ gesprochen

wurde, obwohl er lt. seiner Bewerbung und dem Lebenslauf „nur“ in der ... des BFA und in einer ... (der RD ...) tätig war.

Unter „6. Beherrschung der komplexen Kompetenzen des BFA und Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien in operative Anforderungen“ wurde wieder mit den juristischen Kompetenzen und der Mitwirkung an Projekten argumentiert (vgl. Seite 8 und 9), was auch in Bezug auf dieses Kriterium nicht nachvollziehbar ist, und nebenbei bemerkt geht eine Projektleitung von B auch aus diesen Ausführungen nicht hervor. Es ist weiters vollkommen unklar, was es mit den „externe(n) Schulungen beim ..., ... und der ... ..“ von B im Zusammenhang mit dem Kriterium 6. auf sich hat und um welche „diverse interne Schulungen und Strategievermittlungen im BFA, sowie in der RD X“ (...), die die Vergabe der Höchstpunktzahl rechtfertigen könnten, es sich handelt. Vortragstätigkeiten können wohl nicht im Ernst als Beweis für die Fähigkeit zur Umsetzung von Strategien herangezogen werden. Der Senat erkennt in der „Beschreibung“ lediglich eine Aneinanderreihung von Begriffen und Schlagworten aus der Bewerbung bzw. dem Lebenslauf von B (siehe Seite 9/10), um den Bewerber bzw. seine Qualifikationen hervorstreichend.

Dies trifft weitgehend auch auf die Beurteilung der übrigen Anforderungen zu. Hinzuweisen ist noch auf Punkt „16. Teamfähigkeit“, weil die Ausführungen den Eindruck der tendenziellen Beurteilung im gegenständlichen Auswahlverfahren bestätigen. –Sowohl B als auch A erhielten fünf Punkte, allerdings wurde wieder B hervorgehoben, indem ihm ein „besonders(!) wertschätzender Umgang mit Mitarbeitern und gute Teamfähigkeit“ attestiert wurde, A wurde lediglich ein „wertschätzender Umgang ...“ bescheinigt.

Auffallend ist an der Beurteilung insgesamt ist, dass die einzelnen Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers nicht für sich genommen anhand der Anforderungen beurteilt bzw. bewertet wurden und danach der Vergleich angestellt wurde - wie es § 11c B-GIBG vorsieht (siehe Seite 16) -, sondern dass nach einem Abgleich der (angeblichen) Kenntnisse oder Fähigkeiten die Bepunktung erfolgte.

Nicht überzeugend ist das Vorbringen des BFA bzw. von dem Leiter der RD X, die Durchführung des Bewerbungsverfahrens sei dem BFA zur Wahrung der Objektivität abgetreten worden, nachdem A im Vorfeld im BMI interveniert habe. Abgesehen davon, dass die Antragstellerin dies glaubhaft bestritt, ist es unglaubwürdig, dass eine Eignungsbeurteilung durch den Leiter der RD X die Objektivität der Auswahl in Frage gestellt hätte, ist es doch auch im öffentlichen Dienst (auch im Bereich des BMI) üblich, dass die unmittelbaren Vorgesetzten die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beurteilen bzw. sich zu diesen äußern. Dies wäre im gegenständlichen Verfahren umso mehr geboten gewesen, weil

A im Gegensatz zu B dem Direktor des BFA nicht persönlich bekannt war. Was der tatsächliche Grund für den Unmut des Leiters der RD X darüber war, dass A zu ihren Bewerbungsunterlagen das Empfehlungsscheiben des vormaligen Direktors der RD X hinzufügte, blieb im Verfahren ungeklärt. Der Anschluss von Dienstzeugnissen und Empfehlungsschreiben an Bewerbungen ist üblich, auch B legte solche vor, es ist nicht nachvollziehbar, dass eine Bewerberin/ein Bewerber dies begründen soll.

Aus den dargelegten Erwägungen ergibt sich, dass das BFA den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass B für die stv. Leitung der RD X besser qualifiziert war/ist als A. (Der Vollständigkeit halber wird auf die Ausführungen in der Stellungnahme zum Kriterium Führungskompetenz hingewiesen (Seite 5/6), deren Sinn sich dem Senat nicht erschließt).

Tatsache ist, dass nach dem Abgang der bisherigen stv. Leiterin der RD X ... die Funktion weder einer geeigneten Bediensteten oder einem Bediensteten interimistisch übertragen, noch A, die bereits Interesse bekundet hatte, angeboten wurde, sondern wurde nach ...monatiger Vakanz B, der den Ausführungen des Dienstgebervertreters nach (siehe Seite 12) wieder ins BFA zurückkehren wollte, der RD X zugeteilt und gleich zum stv. Leiter bestellt. Es ist daher offensichtlich, dass A als stv. Leiterin der RD X nicht gewünscht war. Aufgrund der absolut glaubwürdigen Darstellung des Gespräches mit dem Leiter der RD X im ... (vgl. Seite 2) und der ebenso glaubwürdigen Darstellung der Fragestellungen und der Atmosphäre beim Hearing steht für den Senat fest, dass der Grund dafür As Mutterschaft und ihre Teilzeitbeschäftigung war und ihre angeblich geringere Qualifikation ein vorgeschobenes Argument.

Aus den dargelegten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass im gegenständlichen Auswahlverfahren geschlechtsspezifische Motive und Erwägungen sehr wohl eine Rolle spielten. Die Bestellung von B zum stellvertretenden Leiter der Regionaldirektion X stellt daher eine Diskriminierung von A aufgrund ihres Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

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

Wien, Februar 2023