

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle der Leitung der Abteilung X im (damaligen) Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion der Leitung der Abteilung X im (damaligen) BMVIT mit B stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag, eingebracht von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im (damaligen) BMVIT, ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Die Leitung der Abteilung X sei am ... ausgeschrieben worden. Erste Gerüchte, dass die Funktion „mit einem gewissen B“ besetzt werden soll, habe es sowohl im (damaligen) BMVIT (in der Gruppe X) als auch in der ... bereits im ... gegeben – also bereits vor der Ausschreibung – und die Gerüchte hätten sich im Zeitraum des Ausschreibungsverfahrens verdichtet. Am ... habe ein Hearing stattgefunden. In einem „Votum Separatum“ vom ... habe die Vorsitzende der AGG die „grundsätzliche Rechtswidrigkeit des Verfahrens“ thematisiert. Die Begutachtungskommission habe am ... ein Gutachten erstellt. In der Abteilungssitzung am ... sei die

Bestellung des neuen Abteilungsleiters bekanntgegeben worden, per E-Mail vom ... seien die nicht berücksichtigten Bewerber und die Bewerberin informiert worden.

Es gebe folgende Bedenken gegen das Gutachten der Begutachtungskommission:

Gemäß § 10 Ausschreibungsgesetz (AusG) habe die Begutachtungskommission ein begründetes Gutachten zu erstatten. Gemäß der Judikatur der Höchstgerichte und der „Spruchpraxis“ der B-GBK müsse in Gutachten klar und begründet festgehalten werden, welcher Kandidat/welche Kandidatin in höchstem, in hohem oder in geringerem Ausmaß geeignet sei. Nach ständiger Judikatur habe ein Gutachten aus zwei Teilen zu bestehen, dem Befund und dem eigentlichen Gutachten. Im vorliegenden Fall beinhalte das Gutachten zwar einen Befund, allerdings würden sich die Tatsachenfeststellungen ausschließlich auf die Ergebnisse des Hearings beschränken, die Bewerbungsunterlagen von A seien nicht in die Gewichtung und Bewertung miteinbezogen worden. Weiters fehle die schlüssige Begründung, d.h. die objektive und nachvollziehbare (auch für eine überprüfende Instanz), dem größeren Gewicht der Argumente den Ausschlag gebende Abwägung, Gewichtung und Gegenüberstellung jener besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die letztlich zu dem jeweiligen Eignungskalkül geführt habe. Dies sei umso erforderlicher, als die Punktedifferenz zwischen dem „Erstgereihten B und dem „Zweitgereihten“ A lediglich ... Prozentpunkte betrage. Die – vielfach auch widersprüchlichen – Begründungen für die Gewichtung würden sich zudem in subjektiven (willkürlichen) Behauptungen erschöpfen. Dies werde mit folgenden Erwägungen veranschaulicht:

Ad Kriterium 4 „einschlägige Erfahrungen im Bereich der ...“:

Dieses Kriterium sei - nachvollziehbar - jenes mit der höchsten Gewichtung (... %). Eine Differenzierung/Gewichtung, X oder Y betreffend sei in der Ausschreibung nicht vorgenommen worden. A sei Jahrgang ... und ausgebildeter ...ingenieur sowie ... und -...wissenschaftler. Er habe bereits ... Jahre einschlägige Erfahrung in der ...behörde im BMVIT. Davor habe er im Rahmen seiner Ausbildung an der HTBL ..., Fachrichtung ... bereits einschlägige ...erfahrung gesammelt. Im Rahmen seiner Tätigkeit beim BMVIT sei er bereits mehr als ... lang interimistischer Leiter der Abteilung Y sowie langjähriger stellvertretender Leiter der „...“ gewesen. Er habe somit bereits fast ... Jahre stellvertretend exakt die nunmehr ausgeschriebene Funktion innegehabt. Weshalb ihm die Begutachtungskommission daher im Bereich der ... keine beruflichen Erfahrungen attestiert habe, sei weder schlüssig noch nachvollziehbar. Er habe im Gegensatz zu B Erfahrungen größtenteils auf strategischer und nicht nur auf operationeller Ebene sammeln können.

A verfüge weiters über langjährige Erfahrung und fundierte Kenntnisse in der Vertretung Österreichs in zahlreichen europäischen und internationalen Gremien, welche sich umfassend

mit dem Thema ... befassen. Ebenso weise er Koordinierungs- und Aufsichtstätigkeiten in Arbeitsgruppen der europäischen Union, der ... (...) sowie der ... auf. Er verfüge außerdem seit ... Jahren über ...lizenzen und habe Kurse betreffend ... besucht. Er habe zwischen ... und ... in mehreren Schritten die Ausbildung zum ... abgeschlossen und im Zuge dessen wesentliche theoretische und praktische ...kenntnisse erlangt. Die subjektive und nicht faktisch belegbare Behauptung auf Seite 34 des Gutachtens, dass „Inhalte im Bereich ... wesentlich schwerer anzueignen wären, als jene des ...“ werde somit widerlegt. Ebenso habe A im Rahmen seiner Tätigkeit in der ...behörde hunderte ... (als ...) für das BMVIT durchgeführt. Hierbei sei eine enge Zusammenarbeit mit ... der ... erforderlich gewesen. All diese Umstände hätte die Begutachtungskommission in ihre Beurteilung miteinbeziehen müssen.

Im Hearing habe er lediglich festgestellt, dass seine Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... im Vergleich zu anderen Bereichen wie ..., ... und ...nicht so umfassend seien.

Im Gegensatz hierzu sei B Jahrgang ... und habe Erfahrungen im Bereich ... erst seit seiner zwischen ... und ... stattgefundenen Ausbildung zum ... im Rahmen seiner Laufbahn als ... gesammelt. Einschlägige Erfahrungen habe er lediglich im ...bereich zumeist durch kurzfristigen Entsendungen (z.B. ...) und auf ...spezifischen Aus- und Fortbildungen erlangen können. Im Zuge seines ...jährigen Masterstudiums zum ... habe er sich für seine Masterarbeit theoretisch mit dem Thema ... befasst. Als Referatsleiter für „...“ im BMLV sei er lediglich für ... Monate verwendet worden. Die im Befund getroffene Aussage, er sei derzeit in der Sektion X des BMLV, Abteilung ..., tätig, lasse sich anhand des CV nicht verifizieren, es sei denn, man ordne die ... organisatorisch der Sektion X zu. Diese beruflichen Kompetenzen (eines primär) ließen sich nicht mit einer mehr als ...-jährigen fachlich breiten und kontinuierlichen Berufserfahrung des A in allen Fachbereichen der ausgeschriebenen ...abteilung im BMVIT vergleichen.

A sei aufgrund seiner auch international anerkannten Expertise vom ... – ... (...) in ... gefragt worden, ob er zwischen ... und ... den Aufbau des internen Auditprogrammes (...) in der Position „...“ koordinieren und fachlich unterstützen wolle. Für seine umfangreichen Fachkenntnisse und sein Engagement sei er auch im ...-Direktorat der Europäischen Kommission bekannt gewesen und sei daher gefragt worden, ob er als Entsandter Nationaler Experte bei der Erstellung von EU-Verordnungen im ...bereich in der Fachabteilung für ... mitarbeiten möchte. Daraufhin habe er ... Jahre lang (...- ...) als nationaler Fachexperte in ... gearbeitet und einen guten Einblick in die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise der EU-Institutionen gewonnen und viele zusätzliche Kontakte zu namhaften Personen in der europäischen ... geknüpft. Die Zeugnisse für diese Auslandsaufenthalte seien Teil der Bewerbungsunterlagen gewesen und hätten A eine hohe fachliche, soziale sowie Managementkompetenz bescheinigt.

Hingegen seien derartige umfassende, nicht nur aus dem ...bereich stammende Kenntnisse in der ... bei B weder aus dessen schriftlicher Bewerbung noch aus dem Befund/Hearing ableitbar. Im Gegenteil werde im Gutachten ausdrücklich festgehalten, dass die Ausführungen des A zu inhaltlichen Kriterien wesentlich umfassender gewesen seien als jene des B.

Fazit: Die schriftliche Bewerbung sowie die Beilagen des A hätte die Begutachtungskommission in ihre Beurteilung miteinbeziehen müssen. Sie hätte daraufhin keinesfalls zu der Feststellung kommen dürfen, dass A keine Erfahrung in der ... habe und dem Bewerber B niemals eine derart hohe Punkteanzahl zuerkennen dürfen. Das Gutachten sei in diesem Punkt (Kriterium 4) fehlerhaft, widersprüchlich und nicht schlüssig nachvollziehbar. Es werde nochmals darauf hingewiesen, dass in der die Ausschreibung keine besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse bezüglich ... gefordert gewesen seien.

Ad Kriterium 8 „Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von MitarbeiterInnen, Kooperations- und Kommunikationsvermögen“:

Diese Fähigkeiten sollten anhand der Beantwortung folgender Fragen beurteilt werden: Reaktion bei Streit, Konflikten oder Mobbing; Umgang mit der Situation, nicht mit der Funktion betraut zu werden; Tools zur Motivation; wie sieht eine gut organisierte Abteilung aus; Zusammenarbeit intern und extern; Genderkompetenz. A habe um ... Prozentpunkte weniger bekommen als B – was die größte Abweichung darstelle. Die Begutachtungskommission begründe diese Unterscheidung damit, dass A bei der Fragebeantwortung abschweife, „eher“ umständlich antworte, den Blick auf das Wesentliche verliere und folgere daraus, dass er nicht über die geforderten Management- und Organisationsfähigkeiten sowie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten verfüge. Diese Schlussfolgerungen seien aus folgenden Gründen völlig verfehlt: A habe mehrmals die große Bedeutung guter Kommunikation, von Mitarbeitergesprächen, Jour Fixes sowie Teambesprechungen betont und auf seine jahrelange Leitungs- und Führungserfahrung verwiesen. Auch bei der Frage zur Motivation habe er konkrete Beispiele geliefert. Die sozialen und organisatorischen Fähigkeiten ließen sich aus seiner schriftlichen Bewerbung ablesen (z.B. zahlreiche Kurse für Führungskräfte, Leadership, Projektmanagement, Verhandlungsführung, etc.). Weiters verfüge A über langjährige Erfahrung in der Sitzungsleitung, Organisation internationaler Meetings und Kongressen sowie seine Vertretung Österreichs in zahlreichen internationalen Gremien, Arbeitsgruppen, Konferenzen und seine Diplomprüfung über ... im Rahmen seines Universitätsstudiums. Seine hohe organisatorische und soziale Kompetenz werde ihm auch durch die Zeugnisse seiner ... Auslandsaufenthalte attestiert. Ihm bei dieser Faktenlage Management- und Organisationsfähigkeiten sowie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten abzusprechen, könne nur als unsachlich gewertet werden.

Die Frage einer gut organisierten Abteilung habe B lapidar damit beantwortet, dass diese aus einem sich gegenseitig wertschätzenden und unterstützenden Team bestehe, was aber mit

Organisation weniger zu tun habe, als die von A im Gegensatz hierzu konkret angeführten Beispiele für organisatorische Maßnahmen.

In der 2. Niederschrift sei erwähnt worden, dass A bereits ... Jahre interimistisch die Leitung der Vorgängerabteilung (...) der heutigen X Abteilung innegehabt habe. Ebenso sei er bereits vor mehr als ... Jahren zum Stellvertreter der seinerzeitigen Abteilung ernannt worden, die für die meisten Fachbereiche, die heute von der Abteilung X wahrgenommen werden, zuständig gewesen sei. Im Zuge dessen sei er mit wichtigen und großen Projekten betraut worden.

Im ... sei A mit der Stellvertretung der Leitung der damaligen ...abteilung ... betraut worden. Auf Seite 28 des Gutachtens werde seine Qualifikation im Bereich „Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit“ dargestellt, ohne auf seine im vorderen Teil des Gutachtens dargelegte, umfassende Führungserfahrung mit einem Wort einzugehen, obwohl diese für die Beurteilung des Kriteriums 8 von hoher Relevanz sei. Als Beleg für seine umfangreichen Erfahrungen und Kenntnisse betreffend Management- und Organisationsvermögen seien insbesondere folgende Fakten angeführt:

- Absolvierung zahlreicher Kurse betreffend Führung und Organisation sowie des High Potentials Lehrganges der Verwaltungsakademie für Führungskräfte des Bundes (Personal Leadership und Projektmanagement, Konfliktmanagement und Kooperation im Team, Projektcoaching, etc.)
- Zweite Diplomprüfung der ... am Institut ... an der ...universität ... im Jahr ...
- Langjährige Erfahrung bei der Organisation von internationalen Meetings und Kongressen
- Führung des österreichischen Projektteams für die Vorbereitung und Abwicklung des ... Audits der ... (mehr als ... involvierte Experten) und für die Erstellung des ... Programme

Auch die beiden der Bewerbung beigelegten externen Zeugnisse des ... President der International ... (...) und des für ... zuständigen Direktors in der Europäischen Kommission würden sowohl sein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbständigkeit, seine Einsatzbereitschaft sowie eine verlässliche rationelle Arbeitsleistung unter besonderem Druck als auch seine Eignung für eine Führungsposition bestätigen. Diese seien aber in keinem der von der Begutachtungskommission erstellten Dokumente erwähnt oder berücksichtigt worden. Aufgrund dieser unvollständigen und verzerrten Darstellung der Kenntnisse und Qualifikationen des Antragstellers – welche die schriftliche Bewerbung komplett außer Acht gelassen habe – sei beim Kriterium 8 eine extrem niedrige Punkteanzahl vergeben worden. Der besonders große Punkteunterschied des im Kriterium 8 erstgereihten B, für den keine vergleichbare, nachweisbare Führungserfah-

rung in der Niederschrift dokumentiert worden sei, deute auf eine äußerst subjektive Gesamtbeurteilung hin. Es könne sich hierbei nur um Willkür handeln, wenn man die Gewichtung bei den übrigen Kriterien betrachte. Selbst wenn B im Kriterium 8 über eine etwas bessere Qualifikation verfügen würde, wäre der Unterschied von ... Punkten in Relation zu den Kriterien 4, 5, 6 und 7 völlig unverhältnismäßig und diskriminierend, da in diesen Kriterien A deutlich besser abgeschnitten habe, ihm jedoch nur ... bzw. ... oder ... Punkte mehr als B zugesprochen worden seien. Bei Beibehaltung einer derartigen Relation hätte A bei diesem Kriterium 8, auch lediglich zwischen maximal ... und ... Punkte schlechter bewertet werden dürfen. Die für den Antragsteller nachteilige Gewichtung in diesem Punkt könne daher nur als willkürlich bezeichnet werden.

Fazit: Bei diesem Kriterium habe die Begutachtungskommission ebenfalls wesentliche Tatsachenfeststellungen aus der schriftlichen Bewerbung außer Acht gelassen. Wenn man die protokollierten Ausführungen vom Antragsteller mit jenen des B gegenüberstelle, so lasse sich die nachteilige Punktedifferenz nicht sachlich und schlüssig nachvollziehen. Dies gelte auch für die nachteiligen subjektiven Wertungen wie „abschweift“ und „eher umständlich“. Das Protokoll des Hearings belege geradezu das Gegenteil, nämlich, dass A alle ihm gestellte Fragen entsprechend beantwortet habe. Ebenso stelle sich hierbei die Frage, warum der Antragsteller insgesamt ... Jahre mit Stellvertreter-Funktionen (davon fast ... Jahre für die ausgeschriebene Abteilung) betraut sei und seit mehr als ... Jahren über eine Unterschriftsberechtigung (ESB) gemäß § 10 (4) des Bundesministeriengesetzes verfüge, wenn man ihm offensichtlich die im Kriterium 8 genannten Voraussetzungen nicht zutraue. Abschließend sei festzuhalten, dass A und B zumindest die gleiche Punkteanzahl hätten erhalten müssen.

Ad Kriterium 7 „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere in Bezug auf ...technische und betriebliche Verfahren“:

A sei über ... Jahre verantwortlich für die Aufsicht und Erteilung von Bewilligungen österreichischer ... und ... Organisationen gewesen und habe in diesem Punkt die volle Punktezahl von 10 Punkten erreicht. Obwohl B noch keine behördlichen Verfahren geführt habe, sei ihm angerechnet worden, dass er als Gutachter für ... Verfahren Schriftsätze erstellt habe. Es sei ihm nahezu die volle Punktezahl (... von 10 Punkten) zuerkannt worden, wobei er hier objektiv wesentlich weniger Punkte hätte erhalten dürfen.

Ad Kriterium 5 „Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren“:

Angesichts der Berufserfahrung von A (... Jahre in der Europäischen Kommission, ... Jahr ..., ... Jahre Ministeriumstätigkeit) im Vergleich zu B (stets nur kurzfristige Zuteilungen wie z.B. ... Monate BMLV, zeitweise ...-Truppenteilungen) sei die geringe Punktedifferenz von ...

Punkten zu Gunsten des Antragstellers sachlich nicht nachvollziehbar. Der Punkteunterschied hätte wesentlich höher sein müssen.

Ad Kriterium 6 „Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechts“:

Im Gutachten werde klargestellt, dass die Bewerber A und [...] besser als der Bewerber B abgeschnitten hätten. Trotzdem sei B die gleiche Punktezahl wie [...] gegeben worden und nur ... Punkte weniger als A.

Ad Kriterium 9 „Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbstständigkeit, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft sowie verlässliche rationale Arbeitsleistung unter besonderem Druck“:

Hier werde behauptet, dass es dem Antragsteller schwerfalle zu differenzieren, was erforderlich sei und was nicht. Es sei außerdem fahrlässig im Zusammenhang mit der Besetzung einer Stelle, die auch maßgebliche Sicherheitsthemen der ... umfasse, den Vorwurf zu erheben, A „gehe offenbar eher den sicheren Weg“.

Das Gespräch des Antragstellers habe länger gedauert, da die Begutachtungskommission Zusatzfragen gestellt habe, die nicht unmittelbar mit den Kriterien der Ausschreibung in Zusammenhang stünden, welche er jedoch trotzdem fundiert und detailliert habe beantworten können. Daraus zu schließen, dass A bei den Punkten Selbstständigkeit und rationeller Arbeitsleistung unter besonderem Druck „schlecht abgeschnitten habe“, sei unsachlich.

Er habe komplexe Projekte, in denen der Zeitdruck enorm und die Ressourcensituation schwierig war, erfolgreich und termingerecht abgeschlossen, nach der Pensionierung des ehemaligen Leiters der Vorgängerabteilung die interimsmäßige Leitung für mehr als ... neben all seinen bisherigen Aufgaben erfolgreich übernommen sowie bei der ... und der Europäischen Kommission Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft und Selbstständigkeit bewiesen. Er müsse daher zumindest die gleiche Punkteanzahl (10 anstelle von ... Punkten) wie B erhalten.

Zusammenfassend sei im Antrag festgehalten worden, dass aus der Begründung für die Erstreihung von B, nämlich die ... sei ein hoch komplexes Thema, das man sich nicht so einfach aneignen könne, zu schließen sei, dass die Begutachtungskommission Kenntnisse und Erfahrungen in der ... als ausschlaggebendes Kriterium herangezogen habe. Dies hätte allerdings die ausschreibende Stelle ausdrücklich, mit entsprechender Gewichtung, in der Ausschreibung fordern müssen. Das sei aber nicht der Fall gewesen. Gefordert gewesen seien einschlägige Erfahrungen im Bereich der (...) ... generell. B habe lediglich Erfahrungen im Bereich der, welche nicht mit der ...-jährigen einschlägigen Berufserfahrung im BMVIT – mit mehr ... in

leitender Funktion und ... Jahren in stellvertretender Funktion – sowie ...lizenzen des As vergleichbar seien. Fazit sei: Die Begutachtungskommission habe offensichtlich ihr Gutachten ausschließlich auf die Ausführungen der BewerberInnen im Hearing gestützt und maßgebliche Angaben in den schriftlichen Bewerbungen außer Acht gelassen. A hätte bei einem diskriminierungsfreien Verfahren eindeutig Erstgereihter im höchsten Bewertungskalkül sein müssen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus:

Der Aufgabenbereich der Abteilung X sei in der Ausschreibung wie folgt beschrieben worden:

- Koordination und Steuerung sicherheitsrelevanter Aufgaben aller österreichischen ...behörden
- Compliance Management, Standardisierung und Continuous Monitoring gemäß ... und ..., Weiterentwicklung ... Programme
- Oberbehörde inklusive Aufsicht über die ... (...) und den Österreichischen ... (...)
- Evaluierung und Aufsicht bei Übertragungen von Aufgaben gem. §
- Mitwirkung in ...betrieblichen und ...technischen Angelegenheiten
- Aufgaben in ...angelegenheiten ..., Zertifizierung, Aufsicht und Weisung über ...organisationen sowie Ausbildungsanbietern
- Erstellung und Genehmigung von Leistungsplänen
- Koordinierung, Erarbeitung von Positionen einschließlich internationaler Vertretung

Neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse sei vorausgesetzt gewesen: Die Österreichische Staatsbürgerschaft, das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein solches und der „Abschluss eines einschlägigen Hochschulstudiums“.

Folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten seien erwartet worden:

- Einschlägige Erfahrungen im Bereich der ... (...%)
- Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren (...%)
- Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechts (...%)
- Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren (...%)
- Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit (...%)

- Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbständigkeit, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft sowie verlässliche rationale Arbeitsleistung unter besonderem Druck (...%)
- Verhandlungssicheres Englisch (...%)

Erwünscht gewesen seien Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten außerhalb des BMVIT, etwa bei der EU, sowie Freiwilligentätigkeiten.

Die Bewerbungsunterlagen seien dem Vorsitzenden der Begutachtungskommission, ... mit Schreiben vom ... zur weiteren Veranlassung übermittelt worden.

Am ... seien die Niederschriften und das Gutachten der Begutachtungskommission im Präsidium eingelangt. Laut der Niederschrift über die erste Sitzung am ... sei zunächst beschlossen worden, alle Bewerber/innen, welche die allgemeinen Ernennungsvoraussetzungen erfüllten, zu einem Hearing einzuladen. Pro Bewerber/Bewerberin seien 45 Minuten veranschlagt worden, wobei sich jeder/jede fünf bis zehn Minuten vorstellen sollte, anschließend sollten die vorbereiteten Fragen zu den Kenntnissen und Fähigkeiten gestellt werden. Die Beurteilung sollte in der Form erfolgen, dass jedes Mitglied der Begutachtungskommission angeben solle, wie viele der vorgegebenen Prozente je Kriterium erreicht worden seien, sodann sollte für jedes Kriterium der Mittelwert und daraus die Gesamtsumme errechnet werden. Freiwilligentätigkeiten und qualifizierte Tätigkeiten sowie Praktika sollten zusätzlich jeweils 1 Prozent zählen. Insgesamt hätten somit maximal 102 Prozent erreicht werden können.

Zur Beurteilung des Ausmaßes der Eignung der Bewerber und der Bewerberin seien folgende „Eignungsstufen“ festgelegt worden:

Eignung in höchstem Maße: 91 % bis 100 %

Eignung in hohem Maße: 81 % bis 90 %

Eignung in geringem Maße: 61%-80%.

Laut dem Gutachten der Begutachtungskommission vom ... seien B und A in höchstem Maße geeignet. Beide Bewerber seien inhaltlich hoch versiert und kompetent, wobei B mehr Prozente (...%) als A (...%) erreicht habe. Der Unterschied sei wie folgt begründet worden:

A sei bereits sehr lange Zeit im Bereich der ... mit Schwerpunkt ... und ... tätig. Er führe sein hohes Maß an Wissen vor, aber antworte besonders ausschweifend, was sich in der beanspruchten Redezeit von ... Minuten anstelle der geplanten 45 Minuten gezeigt habe. Fachlich habe er einen Mangel an Erfahrung und Kenntnissen im Bereich Der Bewerber B schneide bei der Bewertung der Soft Skills wesentlich besser ab. A habe keinen Mut zur Lücke, seine Antworten seien zum Teil unstrukturiert und ausschweifend und er verliere den Blick auf das Wesentliche. Die Begutachtungskommission empfinde ihn weniger als Führungsperson, denn als Experten auf seinem Fachgebiet. Die Rolle der Führungsposition erfülle B wesentlich besser

als A. Die Ausführungen des Bewerbers A zu den inhaltlichen Kriterien der Ausschreibung seien wesentlich umfassender gewesen als jene des Bewerbers B. Die Begutachtungskommission würdige dennoch, dass B in beiden hauptsächlichen Themenfeldern der Abteilung (... und ...) berufliche Erfahrungen gesammelt habe. Bei der ... handle es sich um ein hoch komplexes Themengebiet, deren Grundlagen, Zusammenhänge und Inhalte wesentlich schwerer anzueignen seien, als jene des Es verfestige sich der Eindruck, dass die Ausbildung und Tätigkeit als ... und Ausbildungsleiter des Bewerbers B und seine Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... für das Ressort einen besonderen, über die Kriterien der Ausschreibung hinausgehenden Mehrwert darstellen würde, den keine andere Bewerberin und kein anderer Bewerber mitbringe. Zusätzlich schneide B sehr gut bei den Kriterien zu den Soft Skills ab. Er habe besonnen, gut strukturiert und organisiert gewirkt. Es sei daher der Bewerber B mit der höchsten Prozentzahl bewertet worden.

Die Differenz ergebe sich insbesondere aus folgenden Erwägungen der Begutachtungskommission zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten:

1.) Einschlägige Erfahrungen im Bereich der:

„A arbeitet bereits sehr lange im Bereich der ... und für das BMVIT. Er kann ... Aufenthalte in internationalen Institutionen vorweisen und hat sich in seiner Laufbahn ein beeindruckendes Maß an Wissen im Bereich der ... angeeignet. Seine Tätigkeitsbereiche haben und hatten den Schwerpunkt bei ... und Er hat bisher noch keine beruflichen Erfahrungen im Bereich der ... sammeln können, auch wenn er vermitteln konnte, dass ihm auch dieser Aufgabenbereich der Abteilung interessiert. Mit dem Regierungsprogramm hatte er sich noch nicht beschäftigt. Auf die Frage betreffend die geplanten Umsetzungsschritte zu ... konnte er eine grobe Vorgehensweise schildern.

Auch B ist bereits seit vielen Jahren beruflich mit der ... befasst. Seine Anknüpfungspunkte betreffen hauptsächlich die Er weist eine Ausbildung zum ... vor und schildert der Begutachtungskommission auch sein umfassendes Wissen im Bereich Im Vergleich zu den anderen BewerberInnen hat er sich ebenso ... bereits beschäftigt, jedoch nicht im gleich intensiven Ausmaß wie der Bewerber A. Seine Erfahrungen betreffen auch die, im Bereich der ... hat A mehr Erfahrungen. [...]“

2.) Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren:

„A konnte die Begutachtungskommission davon überzeugen, dass er ein fundiertes Verständnis der österreichischen und internationalen Behördenstruktur und ihrer Verfahren hat. Seine Erläuterungen waren substantiell. B konnte ebenso alle relevanten Institutionen nennen, ist in seinen Ausführungen jedoch nicht im gleichen Maße ins Detail gegangen wie A. Nichts desto

trotz vermittelt auch er ein hohes Maß an Kenntnis der österreichischen und internationalen Behördenstruktur und ihrer Verfahren. Zusätzlich kann A in diesem Bereich aufgrund seiner Kontakte zu unterschiedlichen internationalen Institutionen punkten. [...]“

3.) Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des ...rechts:

„A hat auch hier umfassend seine Kenntnisse dargestellt und vermittelt. Die Begutachtungskommission stellt sein detailliertes Wissen im ...recht fest. [...] B kann auch alle relevanten Vorschriften aufzählen. Im Detail schnitten jedoch die Bewerber A und [...] besser ab. [...]“

4.) Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren:

„A führt auch hier sehr umfassend seine bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse aus. Auch B hat als Gutachter für ... Verfahren Erfahrungen beim Erstellen von Schriftsätzen gesammelt. Er hat jedoch noch keine behördlichen Verfahren geführt. [...]“

5.) Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit:

„B trat bei diesem Kriterium sehr überzeugend auf. Seine Ausführungen waren glaubhaft und fanden hohe Zustimmung bei den Mitgliedern der Begutachtungskommission. Er hat sich gut mit dem Thema Konfliktmanagement befasst, scheint sich bereits intensiv damit beschäftigt zu haben, wie er MitarbeiterInnen im öffentlichen Bereich motivieren kann und tritt auch im Laufe des Hearings als sehr kommunikativ und gut organisiert auf. Seine Fragebeantwortungen sind stets wohl überlegt und treffend, womit er der Begutachtungskommission zeigt, dass er ein sehr hohes Maß an Management - und Organisationsvermögen hat.

Die Ausführungen von A zur Genderfrage stoßen auf hohen Anklang. Bei den restlichen Fragebeantwortungen schweift er vielfach ab. Auch im Laufe des gesamten Hearings kann er zwar sehr interessante und tiefgehende Informationen liefern, die Antworten erfolgen jedoch immer eher umständlich. Er vermittelte zum Teil den Eindruck, dass er in seinen Ausführungen den Blick auf das Wesentliche verloren hat. Zum Teil ließ er die Begutachtungskommissionsmitglieder nicht die Fragen fertig ausformulieren, was den Eindruck mangelnder und wenig strukturierter Kommunikationsfähigkeiten vermittelte. Er kann daher die Begutachtungskommission nicht davon überzeugen, dass er – im Vergleich zum Bewerber B – über die in gegenständlicher Ausschreibung geforderten Management- und Organisationsfähigkeiten sowie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten verfügt. [...]“

6.) Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft sowie rationelle Arbeitsleistung unter besonderem Druck:

„B vermittelt einen sehr gut organisierten und strukturierten Eindruck. Er ist selbstbewusst und die Begutachtungskommission ist davon überzeugt, dass er auch sehr belastbar ist. Sein Auftreten während des Hearings zeigt, dass er verlässlich und rational arbeitet und auch unter Druck und in Stresssituationen einen „kühlen Kopf“ bewahrt. A erfüllt ebenso den Großteil der hier geforderten Kriterien. In seinen Ausführungen hat er jedoch gezeigt, dass es ihm schwerfällt zu differenzieren, was erforderlich ist und was nicht. Er verfolgt offenbar eher den sicheren Weg. Er schneidet daher insbesondere bei den Punkten der Selbständigkeit und rationellen Arbeitsleistung unter besonderem Druck nicht so gut ab, wie B. [...]“

7.) Verhandlungssicheres Englisch:

„Alle Bewerber verfügen über Englischkenntnisse. [...] A, [...] und B sind laufend beruflich mit der englischen Sprache befasst und verfügen über verhandlungssicheres Englisch. [...]“

8.) Zusatzpunkte:

„Die Bewerber [...] und A verfügen über Erfahrungen aus qualifizierter Tätigkeit oder Praktika im Ausmaß von ... Monaten außerhalb des BMVIT. [...]“

Der Stellungnahme des BMVIT waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Ausschreibung, die Bewerbungsunterlagen des Antragstellers und von B, die Niederschriften zu den beiden Sitzungen der Begutachtungskommission samt „Befund“ und Gutachten.

A habe in seiner Bewerbung angeführt, dass er im Rahmen seiner mehr als ...jährigen Mitarbeit in der ...behörde im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie die Gelegenheit gehabt habe, umfangreiche Erfahrungen im Bereich der ... zu sammeln und habe auf folgende bisherige Erfahrungen in diesem Bereich hingewiesen:

- Abschluss der HTL ... mit ... Erfolg
- Praktische Tätigkeiten in zivilen Instandhaltungsbetrieben für ... und in der ...
- Langjährige Erfahrung bei der Zulassung und Überwachung von ...betrieben
- ...ausbildung (...) und Ausbildung zum ... (...)
- Inhaber eines ... mit ...berechtigung (seit ...) und mit ...berechtigungen für ... und ...
- Durchführung von ... im Rahmen der Tätigkeit im BMVIT bis ...
- Langjährige Erfahrung im Rahmen der Überwachung der ... (...) und des Österreichischen ... (...) als ...behörde
- Mehrjährige Erfahrung und fundierte Kenntnisse betreffend der Vertretung Österreichs in zahlreichen europäischen und internationalen Gremien im ...bereich

Zur Anforderung „Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren“ habe A folgende Punkte angeführt:

- Langjährige Erfahrung betreffend Koordination gesamtstaatlicher ...angelegenheiten (z.B. ...) mit der ..., dem ... und der ... des Bundes (...)
- Detaillierte Kenntnisse der Organisation und der Zusammenhänge innerhalb der EU-Institutionen aufgrund der Entsendung zur Europäischen Kommission
- Absolvierung eines "... " im ... Büro in ..., dabei Mitarbeit in den Sitzungen des ... und der

„Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechtes“ habe er aufgrund folgender Erfahrungen:

- Mitarbeit bei der Erstellung und Änderung österreichischer Verordnungen (z.B. ..., ...)
- Vertretung Österreichs im ... und aktive Mitarbeit in ...-Verfahren seit ...
- Verantwortlichkeit für die Vorbereitung und Entwicklung von Novellen zu EU-Verordnungen in den Bereichen ... und ... im Rahmen der ...jährigen Entsendung zur Europäischen Kommission
- Diverse Kurse betreffend europäischer ...-Vorschriften (... , etc.)
- Aktive Mitgestaltung des geltenden europäischen ...rechts im Bereich ... durch die Mitarbeit in der ... für ... und diverse diesbezügliche Einladungen als Vortragender (z.B. ...)

Er habe in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass seine langjährige intensive Zusammenarbeit mit namhaften Vertretern der ... (...), der Europäischen Kommission, der ... (...) sowie ausländischer ...behörden und die daraus resultierenden exzellenten Kontakte im Rahmen der Leitung der Abteilung X von sehr großem Nutzen sein könnten.

„Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren“ habe er folgende:

- Entwicklung einer übersichtlichen und einheitlichen Dokumentationsstruktur für das ... und Erstellung der erforderlichen Verfahrensanweisungen für die Erneuerung der Zulassung nach ... im Zuge meiner Tätigkeit bei der ...
- Langjährige Erfahrung in der Erstellung von Kommentaren zu Entwürfen für EU-Verordnungen und ... (...)
- Maßgeblich beteiligt an der Erstellung der Texte einiger Kapitel des ... sowie Koordination der Inhalte der ersten Ausgabe dieses Dokumentes
- Aktive Mitarbeit an der Erstellung der Verfahrensanweisungen der ...behörde im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten für das ... Audit der ... in Österreich im Jahr ...

Im Bereich „Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit“ könne er folgende Erfahrungen vorweisen:

- Stellvertretung des Leiters der ...
- Interimsmäßige Leitung der Abteilung Y „...“ von ... bis ..., davor Stellvertretung des Leiters
- Ab ... Stellvertreter des Leiters der ...abteilung ... „...“ (später Abteilung ...)
- Unterschriftsberechtigung (ESB) gemäß § 10(4) des Bundesministeriengesetzes
- Verantwortlich für die Aufsicht über inländische und ausländische von Österreich gemäß ... bewilligte ...betriebe und diesbezügliche fachliche Leitung der Auditoren der ... von ... bis ...
- Absolvierung zahlreicher Kurse betreffend Führung und Organisation sowie des High Potentials Lehrganges der Verwaltungsakademie für Führungskräfte des Bundes (Personal Leadership und Projektmanagement, Konfliktmanagement und Kooperation im Team, Projektcoaching, etc.)
- Vorprüfung ... an der ...universität ... im Jahr ...
- Zweite Diplomprüfung der ... am Institut ... an der ...universität ... im Jahr ...
- Langjährige Erfahrung bei der Organisation von internationalen Meetings und Kongressen
- Führung des österreichischen Projektteams für die Vorbereitung und Abwicklung des ... Audits der ... (mehr als ... involvierte Experten) und für die Erstellung des ...

Zum Kriterium „Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbständigkeit, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft sowie verlässliche rationale Arbeitsleistung unter besonderem Druck“ könne er folgende Erfahrungen vorweisen:

- Eigenverantwortliche und verlässliche Durchführung zahlreicher Projekte und selbstständiger Aufsichtstätigkeiten
- Unterschriftsberechtigung (ESB) und langjährige Tätigkeit als Stellvertreter des Abteilungsleiters
- Häufige Durchführung wichtiger Arbeiten unter hohem Zeit- und Erfolgsdruck (z.B. bei der Vorbereitung und Begleitung externer Audits und Überprüfungen sowie bei Projekten mit strikter Terminsetzung).

Zum Kriterium „verhandlungssicheres Englisch“ habe er auf seine exzellenten Englischkenntnisse, sowie seine ... Prüfung Englisch – Level 6 hingewiesen. Außerdem habe er im Zuge eines ...jährigen Aufenthalts in ... und eines ...jährigen Aufenthalts in ... seine Sprachkenntnisse vertiefen können und erweitere diese laufend im Zuge internationaler Meetings.

Weiters habe er darauf hingewiesen, dass die Bereiche Compliance Management, Standardisierung und Continuous Monitoring gemäß ... und ..., Weiterentwicklung ..., die ...behördliche

Aufsicht über die ... (...) und den Österreichischen ... (...) sowie die Mitwirkung in ...betrieblichen und ...technischen Angelegenheiten, die in der neuen Abteilung X Kernbereiche darstellen würden, in den letzten Jahren der Schwerpunkt seiner Tätigkeit für das BMVIT gewesen seien.

Außerdem habe er im lang im ... der ... (...) in ... die Position „...“ für das (...) Programm innegehabt. Im ... sei er vom BMVIT zur Europäischen Kommission — ... entsandt worden. Dort habe er die Möglichkeit gehabt, einen guten Einblick in die Organisationsstruktur und die Arbeitsweise der EU-Institutionen und -Einrichtungen zu gewinnen. Er habe auch viele Kontakte zu namhaften Personen in der europäischen ..., insbesondere innerhalb des Direktorates für ..., des Europäischen Rates und der ... knüpfen bzw. vertiefen können.

Der Stellungnahme des BMK war auch die Bewerbung von B Bewerbung angeschlossen.

Der Bewerber habe zu seiner Ausbildung angegebene, dass er die Matura an der HTBLuVA, Fachrichtung ..., und das Studium „...“ an der Fachhochschule ... abgeschlossen habe.

Bezüglich seiner beruflichen Tätigkeiten habe er ausgeführt, er sei seit Sachverständiger, „...“ und ... im Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV), in der Abteilung

Zu den geforderten einschlägigen „Erfahrungen im Bereich der ...“ habe der Bewerber ausgeführt, dass er als ... Sachverständiger folgende Aufgaben wahrnehme:

- Beratung und Information des Leiters der Abteilung ... hinsichtlich der Grundlagen, Basismaterial, Aktualisierung der Erlass-/Befehlslage, Soll-Ist-Vergleich, Analysen, Statistiken zur Sicherstellung des Qualitätsmanagements im Bereich der Datenverarbeitung der ...
- Erstellung von Beiträgen für und Teilnahme an fachspezifischen nationalen und internationalen Konferenzen, Besprechungen, Seminaren und Veranlassung der Umsetzung der Ergebnisse
- Vertretung des BMLV für den Bereich ..., ..., ... (...) zur ... und ...
- Zuständigkeit für die Umsetzung der Vorgaben durch ... im Bereich ... der Österreichischen ...
- Erstellung von Beiträgen zu parlamentarischen Anfragen im Fachbereich
- Beurteilung und Analyse von Gefährdungen von ... während des ...
- Beurteilung und Analyse von Gefährdungspotenzial auf ... in ...
- Überprüfung der Aktualität fachdienstlicher und ...rechtlicher Vorschriften im Vollziehungsbereich des BMLV
- Überwachung, Steuerung und Durchführung von Befundungen von geplanten ... iSd §
- Überwachung, Steuerung der Erstellung und eigenständige Erstellung von ...rechtlichen und ...betrieblichen Gutachten unter Berücksichtigung der einschlägigen ...rechtlichen und ...betrieblichen Bestimmungen

- Mitwirkung als ...rechtlicher und ...betrieblicher Fachexperte bei Verhandlungen auf ... im Hinblick auf die geplante Errichtung von ... iSd § ... sowie von ... iSd § ...

Als „...“ obliege ihm die

- Leitung der Verfahrensbearbeitung, Steuerung und Koordinierung der Auftragserfüllung der unterstellten Mitarbeiter und die Koordinierung fachspezifischer Querschnittmaterien im BMLV und im Bereich der ...
- die Vertretung der ...behörde in Verfahrensfragen
- die Überprüfung der Aktualität der fachdienstlichen und ...rechtlichen Vorschriften im Bereich der Verfahrensbearbeitung im Vollziehungsbereich des BMLV
- die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen für Änderungen bzw. die Neuerstellung von Verfahren für die zuständige Behörde
- die Koordinierung und Überwachung der Zusammenarbeit mit der ...
- die Analyse von internationalen Vorgaben und Vorschriften und Treffen von Ableitungen für die ...
- die Erstellung von Vorschriften für die nachgeordneten Dienststellen

Von ... bis ... sei er als Referatsleiter „...“ verwendet worden.

Als „...“ von ... bis ... sei er zuständig gewesen für:

Die Ausarbeitung und Berechnung neuer Verfahren für die ... des ...; die laufende Beurteilung der Aktualität und Evaluierung bestehender Verfahren; die Einarbeitung von sicherheitsrelevanten Änderungen in fachdienstliche Vorschriften; die rechnerische Kontrolle und formaltechnische Überprüfung vonverfahren auf ... im 4-Augenprinzip vor ...behördlicher Genehmigung; die eigenständige Prüfung fachspezifischer ... Informationen/Daten inpublikationen

Von ... bis ... sei er Ausbildungsleiter der ...ausbildung gewesen.

Auslandserfahrungen im Bereich der ... habe er durch kurzzeitige Verwendungen im BMLV (...) gesammelt, weiters im Rahmen der Gipfel in ... im Jahr ..., als Vertreter BMLV im Bereich ... (...),

im Bereich .../... (...) und im

„Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren“ habe er aufgrund seiner spezifischen Ausbildung, insbesondere im Bereich des nationalen und internationalen Krisenmanagements und in seiner Tätigkeit auf ministerieller Ebene. Als ... Sachverständiger vertrete er die ...behörde bei ...betrieblichen und ...technischen Angelegenheiten gegenüber den österreichischen Behörden. Durch Schulungen im Bereich des Trainingsinstitutes der ... und durch die laufende Teilnahme

an Arbeitsgruppen auf europäischer Ebene habe er Kenntnisse über die europäischen und internationalen Institutionen und deren Verfahren erlangt und vertieft.

„Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechts“ habe er durch seine Ausbildung und die Verwendung als .../... erlangt. Diese Kenntnisse habe er im Laufe seiner Tätigkeit als ... Sachverständiger intensivieren können. Aufgrund dieses Wissens sei es ihm als Fachexperte möglich, das Referat ... bei der Erarbeitung von ..., Ausarbeitung von ..., der Zertifizierung, Aufsicht und der Erstellung von Weisungen über die ..., ... und weiterer Einrichtungen zu unterstützen.

Zu den geforderten „Kenntnissen und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren“ habe B ausgeführt, dass er als Referatsleiter „...“ bei der Erstellung von Leistungsplänen und an der Erarbeitung von Vorgaben für die Strukturierung der ... und der Koordination mit der ... mitgewirkt habe. Die Verwendung als ... Sachverständiger umfasse die Überprüfung der Aktualität relevanter fachdienstlicher und ...rechtlicher Vorschriften im Vollziehungsbereich des BMLV, die Überwachung, Steuerung der Erstellung und eigenständige Erstellung von ...rechtlichen und ...betrieblichen Gutachten, das Mitwirken als ...rechtlicher und ...betrieblicher Fachexperte bei Verhandlungen der ...behörde oder sonstiger österreichischer Behörden unter Berücksichtigung der einschlägigen ...rechtlichen und ...betrieblichen internationalen und nationalen Bestimmungen. Als Fachexperte erfolge zudem die Mitwirkung bei der Erstellung der nationalen Verordnungen und Gesetze im Bereich der ... mit Bezug auf das BMLV.

Zu „Management- und Organisationsvermögen und zur Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit [...]“ habe der Bewerber ausgeführt, dass es aufgrund der Dislozierung seiner Mitarbeiter auf Standorte im gesamten Bundesgebiet eine besondere Herausforderung sei, die Zusammenarbeit im Team zu erhalten und zu fördern. Die stets termingerechte Aufgabenerfüllung zeige, dass es ihm gelungen sei die Mitarbeiter entsprechend zu unterstützen und zu motivieren. Die Zufriedenheit seiner Vorgesetzten mit seiner Arbeitsweise und seinem Führungsstil würde laufend bestätigt und sei aus dem beigelegten Empfehlungsschreiben (Beilage 8) ersichtlich.

Zum Ausschreibungskriterium „Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Arbeitsleistung unter besonderem Druck“ habe B ausgeführt, dass ... die schrittweise Einführung des ... erfolgt sei, und im Zuge dessen die Verfahrensbearbeitung gänzlich modernisiert habe werden müssen. Die Berechnungen hätten nur mehr elektronisch erfolgen sollen. In den folgenden Jahren sei es seine Aufgabe gewesen, die Verfahrensbearbeitung neu zu organisieren. Für einen ...technischen Sachverständigen und ... sei

es unabdingbar, selbständig und verantwortungsbewusst im Sinne der Abteilung ... zu handeln. Seine physische und psychische Belastbarkeit könne aus seiner bisherigen Laufbahn abgeleitet werden, insbesondere aus seiner Tätigkeit als Im Auswahlverfahren für diese Funktion seien sämtliche geforderten Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen überprüft worden. Das Arbeiten unter Zeitdruck sei ein wesentliches Kennzeichen seiner „Dienstwahrnehmung“, ungeachtet der fordernden dienstlichen Verpflichtungen habe er in seiner Freizeit ein ... Hochschulstudium absolviert. Auf ministerieller Ebene im BMLV sei es oftmals notwendig lageangepasst Entscheidungsgrundlagen aufzubereiten, seine verlässliche rationale Arbeitsleistung, auch unter besonderem Druck, seien mehrfach in Mitarbeitergesprächen durch seine Vorgesetzten bestätigt worden. Auch habe er regelmäßig Belohnungen gemäß § 19 Gehaltsgesetz bekommen.

Sein Englisch entspreche Level 5 gemäß EU VO 2015/340; er sei ... Monate dienstlich in ... verwendet worden. Im Zuge seiner Tätigkeiten in internationalen Arbeitsgruppen und bei multilateralen Besprechungen hätten die notwendigen Grundsatzdokumente erarbeitet werden sollen. Hier läge besonderes Augenmerk auf der Koordination der beteiligten Dienststellen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seine internationale Erfahrung und Reputation sei nur durch verhandlungssichere Englischkenntnisse möglich gewesen.

Bezüglich Erfahrungen außerhalb des BMVIT habe B ausgeführt, dass er Erfahrungen als .../..., als auch „bei qualifizierten Folgeverwendungen sammeln“ habe können, auf ministerieller Ebene sei es ihm in den letzten Jahren möglich gewesen, diese Erfahrungen auf „internationaler Ebene zu erweitern“.

In ihrem „Befund“ A betreffend gab die Begutachtungskommission im Wesentlichen die berufliche Laufbahn des Bewerbers wieder und hielt ergänzend fest, dass er im Bereich ... keine beruflichen Erfahrungen habe, sich jedoch dafür interessiere und mit seinen ArbeitskollegInnen darüber im Austausch stehe. Den Inhalt des Regierungsprogrammes kenne dieser nicht. Er könne sich jedoch vorstellen, dass dort soziale Aspekte enthalten seien, wie der derzeitige Gebrauch des Leasings von MitarbeiterInnen oder Freelancern. Da soziale Fragen auch Sicherheitsfragen seien, sehe er hier eine Rolle der Behörde und gehe auf aktuelle Diskussionen auf EU-Ebene ein.

Bei der Frage nach der Umsetzung von ... sei er vorerst umfassend auf die diesbezüglichen Schwierigkeiten eingegangen. Wichtig sei es, den Prozess effizienter zu gestalten und die nationalen Interessen zu wahren, indem nicht allem bedingungslos zugestimmt werde sowie die österreichische Topografie in die Verhandlungen einfließen zu lassen. Nachdem der Bewerber gebeten worden sei konkret auf die Frage einzugehen, habe dieser ausgeführt, dass die Rich-

tung für die Umsetzung durch die ... bereits vorgegeben sei, welche weiter ausgebaut, vernetzt und auf operationeller Ebene zusammengeführt werden müsse. Österreich sei als Mitglied ... mit ... eines der Vorreiterländer.

Zur Frage der Behördenstruktur sowie der Institutionen und ihrer Verfahren habe der Bewerber sehr detailliert die nationale und internationale Behördenstruktur skizziert und deren Rollen und Tätigkeitsbereiche genannt.

Die Übertragung von Aufsichtstätigkeiten an den ... sehe er gespalten. Einerseits sei der ... näher an den Anwendern und unbürokratischer, andererseits werde die Tätigkeit hauptsächlich von ehrenamtlich tätigen Personen erfüllt, was die Abwicklung der Tätigkeit einer Aufsichtsbehörde erschwere. Er hoffe dieses Problem durch Abschluss eines Rahmenvertrages zu lösen.

Zusätzlich habe er die ... als koordinierende Stelle der ... genannt.

Zum Punkt ...recht habe der Bewerber ausgeführt, dass die Leitung der Abteilung X aus seiner Sicht die nationale Umsetzung der europäischen Verordnung für A..., die ... - an deren Novelierungen er selbst beteiligt war, die ..., die ..., diverse ... unmittelbar beeinflussen würde. Insbesondere würde auch die Umsetzung der ... (...) und eine Änderung der ... Regelungen für ... eine große Rolle spielen.

Auf die Zusatzfrage bezüglich der ... Richtlinie bzw. ... habe er die aktuellen Abstimmungsprozesse auf europäischer Ebene zum Thema Cyber Security geschildert.

Beim Ausschreibungskriterium „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren“ habe der Bewerber darauf verwiesen, dass er ...technische und ...betriebliche Verfahren nicht geführt und auch keine Schriftsätze iSd AVG erstellt habe. Unter Schriftsätze definiere er allerdings auch alle Arten von Verordnungen und Gesetzen, sowie auch Working Papers und Publikationen, an deren Erstellung er bereits mitgewirkt habe. Er habe auch umfassende Erfahrungen an der Erstellung von Einigungstexten und Protokollen in diversen Gremien gesammelt. Zusätzlich habe er federführend das ... für Österreich erstellt. Zum Teil mache die Abteilung auch Bescheidverfahren, worin er keine Erfahrungen habe.

Auf die Zusatzfrage betreffend der gesetzten Maßnahmen Österreichs nach den ... in ... und ... habe er geantwortet, dass Österreich wenige Stunden vor ... eine ... habe und er hierbei seine Kontakte in der Europäischen Kommission nutzen habe können. Nachdem ..., sei die nationale Vorgabe adaptiert worden. Die Zuständigkeit für ...aspekte liege bei der ..., Österreich habe jedoch die Hoheit über

Zu den Managementkompetenzen und zu Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit hielt die Begutachtungskommission fest, dass A bereits bei bisherigen Projekten (Audits und ...) streitschlichtend habe auftreten können. Bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz lege er hohen Wert darauf Emotionen zu nehmen und keinen Raum für Gewaltandrohungen zu las-

sen. MitarbeiterInnengespräche, Jour Fixes, regelmäßige Treffen und eine gute Kommunikation seien zur Motivation und für eine gut organisierte Abteilung unerlässlich. Er würde die Arbeitsweise der Abteilung, in der sich der Fokus nur auf die eigenen Arbeitsbereiche richte dahingehend abändern, dass alle MitarbeiterInnen alle Aufgabengebiete der Abteilung kennen. Die Ablage von Unterlagen (ELAK, Abteilungslaufwerk) müsse besser strukturiert werden. Zum Thema „Gender“ habe er ausgeführt, dass dieses Thema in alle Lebensbereiche hineinspiele und insbesondere im BMVIT in den vergangenen Jahren eine starke Verbesserung eingetreten sei. International beschäftige sich die ... im Rahmen des „...“ mit weltweiten Lösungsansätzen für die Entwicklung und Anwerbung von jungen Professionals insbesondere auch von Frauen. Statistisch gesehen sei weltweit ein Trend zur Verbesserung erkennbar, auch wenn es aus seiner Sicht noch ein sehr langer Weg sei.

Zum Kriterium „Verantwortungsbewusstsein, [...] Belastbarkeit [...] sowie verlässliche rationale Arbeitsleistung unter besonderem Druck“ wurde im Befund festgehalten, dass A bereits vor mehr als ... Jahren zum Stellvertreter ernannt und mit entscheidenden Projekten betraut worden sei und seine Vorgesetzten mit seinen Leistungen sehr zufrieden gewesen seien. Entscheidungen treffe er so gut informiert wie möglich und würde auch die Betroffenen miteinbeziehen.

Festgehalten wurde auch, dass A über sehr gute Englischkenntnisse verfüge, einige Jahre im englischsprachigen Raum gelebt habe und Erfahrungen aus qualifizierter Tätigkeit oder Praktika im Ausmaß von ... Monaten vorlägen.

Die Begutachtungskommission gab auch - im Wesentlichen - die berufliche Laufbahn des Bewerbers B wieder und führte weiters aus, dass er derzeit stark auf den ... Bereich fokussiert sei, zukünftig wolle er sein Know-How und sein Einsatzgebiet auf die ... erweitern.

Zu seinen Erfahrungen im Bereich der ... wurde festgehalten, dass er die den Regulierungen der ... entsprechende ...lizenz besitze und auch „aktiv“ als ... tätig sei. Im Bereich ... habe er diverse ... Kurse besucht und werde in Kürze die Ausbildung zur ... abschließen. In seiner Diplomarbeit habe er sich mit dem Thema „...“ auseinandergesetzt und er arbeite laufend daran, diese im BMLV zu verbessern.

Er kenne die Inhalte des Regierungsprogramms. Dort enthaltene für die Abteilung relevante Themen seien aus seiner Sicht die Weiterentwicklung der Sicherheit im ... bei steigender Kapazität. Auch die Integration von ... betreffe die Abteilung. Die Umsetzung von ... sei ebenso eine Forderung im Regierungsprogramm. Hier wolle er vermehrt an einer engeren Zusammenarbeit zwischen ... und ... arbeiten. Auch die stetig stärker werdende Rolle der Automatisierung sei ein wichtiges ...-Thema für die Abteilung.

Zu den Kenntnissen der Behördenstruktur und der Institutionen und Verfahren wurde festgehalten, welche Behörden der Bewerber aufgezählt habe und ausgeführt, dass er meine, nationale Behörden würden zukünftig wieder mehr Aufgaben erhalten, aber weiterhin durch internationale Behörden kontrolliert werden.

In Bezug auf die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet des ...rechts wurde festgehalten, B habe ausgeführt, dass die EU VO und die von dieser abgeleitete Verordnungen die Leitung der Abteilung X unmittelbar beeinflussen würden. Mit Cyber Security habe er sich bisher noch nicht beruflich beschäftigt.

Zu den Kenntnissen und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren wurde festgehalten, dass der Bewerber laufend der ...behörde zuarbeite und für diese Gutachten schreibe, die sich mit ..., aber auch mit dem ... beschäftigen und für behördliche Verfahren herangezogen würden. AVG-Verfahren habe er noch nicht geführt.

Zu den Managementkompetenzen und zu Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit hielt die Begutachtungskommission fest, dass B es für unerlässlich halte, bei Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz aktiv zu reagieren. Situationsbedingt müssten Maßnahmen gesetzt werden, Streitigkeiten müsse auf den Grund gegangen werden, die Streitparteien müssten gehört werden. Auch Mediationen könnten sehr hilfreich sein.

Grundsätzlich gehe er davon aus, dass jede/r Mitarbeiter/in motiviert sei. Es sei die Aufgabe des Vorgesetzten, sie weiter zu fördern und zu motivieren. Dabei sei ein wertschätzender Umgang und ein partizipativer Führungsstil förderlich. Eine gut organisierte Abteilung bestehe aus einem Team, welches einen wertschätzenden Umgang pflege und einander unterstütze. Unter Genderkompetenz verstehe er Gleichbehandlung. Im Öffentlichen Dienst sei diese insbesondere aufgrund des Gehaltsschemas aus seiner Sicht schon sehr weit fortgeschritten. Ihm sei es ein Anliegen, auf Augenhöhe zu arbeiten, aber auch für alle Mitarbeiter/innen die gleichen Voraussetzungen zu schaffen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Er sei daher auch offen für Väterkarenzen oder Telearbeit bzw. Teilzeitarbeit.

Zum Kriterium Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit sowie verlässliche Arbeitsleistung unter besonderem Druck habe B ausgeführt, dass sein Vorgesetzter ihn als gut strukturierten und fleißigen Mitarbeiter kenne, der offen für Kritik sei. Entscheidungen treffe er sachorientiert und abhängig von den Gegebenheiten, rasch oder unter Einbindung von Expert/innen. Er selbst schätze sich als entscheidungsfreudig ein.

Der Bewerber habe ... Monate als Vertreter des BMLV in ... verbracht und sei in diversen englischsprachigen Arbeitsgruppen eingesetzt gewesen, dementsprechend könne er sich in Englisch ausdrücken.

Das Gutachten der Begutachtungskommission wurde in der Stellungnahme des BMK im Wesentlichen wiedergegeben (siehe Seite 8 bis 10).

Das Ergebnis der Bewertung der einzelnen Kriterien stellte sich wie folgt dar:

- Kenntnisse in der ...: A ... und B ... von ... möglichen Prozent.
- Kenntnis der Behördenstruktur sowie der Institutionen und Verfahren: A ... und B ... von ... möglichen Prozent
- Kenntnisse und Erfahrungen im ...recht A ... und B ... von ... möglichen Prozent
- Kenntnisse und Erfahrungen mit Schriftsätzen und Verfahren: A ... und B ... von ... möglichen Prozent
- Management- und Organisationsvermögen, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit: A ... und B ... von ... möglichen Prozent
- Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, usw. sowie verlässliche rationale Arbeitsleistung unter besonderem Druck: A ..., B ... von ... möglichen Prozent.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... waren der Antragsteller A, die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMK ... und als Vertreterin des Dienstgebers

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion der Leitung der Abteilung X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Zum Alter gebe es nicht viel zu sagen, er sei ... Jahre älter als B.

Die Vorsitzende der AGG verwies auf den von der AGG eingebrachten Antrag. Der Antragsteller habe mehr als ... Jahre Erfahrung, nämlich in genau ein und derselben Abteilung. B hingegen weise eine wesentlich kürzere Laufbahn auf. Im BMK habe B gar keine Erfahrung. Der Antragsteller habe eine tatsächliche Leitungsfunktion innegehabt und könne mehr als ... Jahre Erfahrung als stellvertretender Leiter vorweisen. Er habe einen sehr umfassenden fachlichen Überblick. B komme aus einem ganz kleinen Sektor, nämlich dem ... Bereich. Der Antragsteller verfüge über einen ganz anderen Blickwinkel. Letztlich sei B ein ..., der, wie bei der ..., ... auf einem Bildschirm beobachte, damit nicht In der Ausschreibung sei breites, fundiertes und einschlägiges fachliches Wissen im Bereich der ... gefordert gewesen. Dann zu sagen, B sei besser, weil er unter anderem Fortbildungen in der ... absolviert habe, sei nicht nachvollziehbar, zumal das in der Ausschreibung überhaupt nicht gefordert gewesen sei. Darüber hinaus besitze der Antragsteller den ... und verfüge somit über entsprechende Erfahrungen in der Wenn man die Niederschrift, das Gutachten und das Resümee lese, werde man einige Widersprüche feststellen. Es widerspreche jeder Lebenserfahrung, dass jemand, der sich wie der Antragsteller ... Jahre mit einer Materie auseinandergesetzt habe, weniger geeignet sein soll, als jemand, der eine ganz kurze fachliche Laufbahn habe.

Die Frage der Vorsitzenden an die Dienstgebervertreterin, ob die gestellten Fragen der Begutachtungskommission dokumentiert worden seien, bejahte diese. Sie sei Mitglied der Begutachtungskommission gewesen und könne die Fragen gerne nachreichen.

Die Vorsitzende ersuchte, bereits in der Stellungnahme alle erforderlichen Informationen, welche der Entscheidung zu Grunde liegen, zu übermitteln. Laut Ausschreibung seien neben den allgemeinen Voraussetzungen besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet worden. Unter Punkt 4 seien, gewichtet mit ...%, einschlägige Erfahrungen im Bereich der ... gefordert gewesen. Im Gutachten werde angeführt, dass der Antragsteller bisher noch keine beruflichen Erfahrungen im Bereich der ... habe sammeln können. Auf die Frage, wie die Begutachtungskommission zu diesem Schluss gekommen sei, obwohl A knapp ... Jahre stellvertretender Leiter der ... „...“ gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, die ... nehme einen sehr großen Anteil in der Abteilung ein und A habe, nach eigenen Aussagen, diesen Bereich nur sehr rudimentär wahrgenommen. Die Zuständigkeit sei zwischen den Kollegen, welche sich im ...gebiet auskennen würden, und A, der exzellente Erfahrungen im Bereich ... habe, aufgeteilt gewesen.

Auf die Frage, worauf zurückzuführen sei, dass es schwieriger sei, sich die ... im Vergleich zum ... anzueignen, erklärte die Dienstgebervertreterin, die Abteilung sei überbehördlich für die ... zuständig. Das bedeute, die ... biete ...leistungen in Form von ..., die den ... managen, an. Die Aufgabe der ...behörde in der Abteilung sei, diesen Dienstleister zu zertifizieren und zu beaufsichtigen. Das erfordere Kenntnisse der Materie. Es gehe einerseits darum, wie ... funktioniere und andererseits, um die Regelwerke auf europäischer und nationaler Ebene. Das sei sehr umfangreich.

Die Vorsitzende monierte, genau diese Wahrnehmung der Aufsicht im Bereich der ... sei in der ... „...“ angesiedelt gewesen, in welcher A mehrjährig stellvertretender Leiter gewesen sei und in Abwesenheit des Leiters die Dienst- und Fachaufsicht wahrgenommen habe.

Die Dienstgebervertreterin sagte, sie sei seit ... im Ministerium; es habe immer eine geteilte Zuständigkeit und zwei Ansprechpartner betreffend die Bereiche ... und ... gegeben. Was die Audit Tätigkeit betreffe, sei im Team eine Teilung nach Expertise erfolgt. Es sei richtig, dass A bereits langjährig in der ... tätig gewesen sei, allerdings für den ...behördlichen Teil, wo es beispielweise um ... für ... gehe und auch darum, dass geprüft werde, ob die ... ihre Systeme korrekt aufgesetzt habe. Es handle sich hierbei sozusagen um eine Systemaufsicht über die Aufsicht über die Unternehmen, während die ..., und somit die Aufsicht über die ..., von dem zweiten Teil des Teams in der ... wahrgenommen worden sei.

Auf die Frage, wer die Dienst- und Fachaufsicht über den Teil des Teams im Bereich der ... gehabt habe, wenn der ...leiter nicht da gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, ihrer Erinnerung nach habe es keine formelle Stellvertretung, im Sinne von einer Ernennung,

gegeben. Wenn A zu der Zeit die Stellvertretung vom Abteilungsleiter übertragen bekommen habe, dann wird er das wohl gemacht haben.

Die Frage der Vorsitzenden, ob ihm vom Leiter die Stellvertretung übertragen worden sei, bejahte der Antragsteller und ergänzte, er könne dem Senat viele ELAKs (Elektronische Akten) zeigen, die er genehmigt habe. Er könne auch einiges an formeller Ausbildung vorlegen. Er habe einige Projekte koordiniert und fachlich unterstützt, wie zum Beispiel den Aufbau des ... Auditprogrammes – Natürlich habe er auch den Bereich ... mitkoordiniert. Er habe vielleicht im Bereich ... etwas weniger gearbeitet als in den anderen Bereichen, aber dass er keine Erfahrung und Ausbildung habe, sei absolut inkorrekt.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, es mache einen Unterschied, ob man ein „...“ koordine, welches ein zentrales Herzstück des ... in Österreich darstelle, das habe der Antragsteller hervorragend gemacht, dafür brauche man jedoch keine ...expertise im weitesten Sinne. Zum Thema Stellvertretung sei zu sagen, dass man in der Abteilung tatsächlich das Problem gehabt habe, dass es keine formelle Stellvertretung gegeben habe. Für sie ... sei das eine sehr unangenehme Situation gewesen.

Die Vorsitzende monierte, im Gutachten sei angegeben, dass der Antragsteller keine Erfahrung im Bereich der ... habe. Zwischen keiner Erfahrung und nicht so viel, bestehe ein Unterschied.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, das habe der Antragsteller in der Begutachtungskommission so ausgeführt.

Die Vorsitzende führte fort, im Ausschreibungstext sei nicht explizit ... und ... gefordert gewesen, sondern einschlägige Erfahrungen im Bereich der Der Antragsteller verfüge über ... Jahre Erfahrung im Bereich der ..., sowohl im In- als auch im Ausland, dennoch sei die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen, dass B in diesem Bereich gleichviel Erfahrung aufweise.

Auf die Frage, woher B seine umfassende Erfahrung im Bereich der ... habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, es sei natürlich abgewogen worden. Der Antragsteller habe eine sehr umfangreiche langjährige Erfahrung im Ministerium, insbesondere im Themenbereich B habe keine Erfahrung im ehemaligen BMVIT, nunmehr BMK, aufgewiesen, allerdings langjährige Erfahrung im Bereich der ... in der Die ... unterscheide sich nicht sehr stark zur Internationale Erfahrungen hätten beide aufgewiesen. Der Antragsteller habe exzellente Erfahrungen im internationalen Bereich und sei vom Ministerium ... als Experte zur Europäischen Kommission entsandt worden. B sei beispielsweise in ... Projekte involviert gewesen und könne dementsprechend internationale Erfahrungen vorweisen. A und B hätten beide bestimmte Bereiche nicht ausreichend abdecken können. Der Antragsteller habe bisher keine Schwerpunkte im Bereich ... gehabt und B keine im Bereich Allerdings habe B einschlägige

Ausbildungen im Bereich der ... absolviert und die Ausbildung zum sogenannten ... (...) gemacht. Er verfüge daher einerseits über eine einschlägige und umfangreiche Ausbildung, andererseits habe er sich im Rahmen seines Studiums mit Risikomanagement, insbesondere mit der Thematik „...“ beschäftigt. Beide Kandidaten hätten somit sehr gute und verwertbare Erfahrungen mitgebracht. Es gehe im Endeffekt nicht darum, ob jemand schon lange im BMK tätig gewesen sei oder nicht, sondern darum, wer die fachlichen Voraussetzungen und Qualifikationen mitbringe, um die gegenständliche Funktion auszuüben. Die Funktion sei zweigeteilt zu sehen; einerseits Richtung ... und andererseits Richtung Der eine habe in dem einen Bereich weniger vorweisen können, der andere im anderen Bereich, aber beide seien fachlich exzellent bewertet worden.

Die Vorsitzende kam wieder auf das Gutachten zu sprechen und sagte, es sei auffallend, dass im weiteren Verlauf des Gutachtens lediglich Zusammenfassungen der Hearingantworten wiedergegeben worden seien. Bei den Punkten 4. „Einschlägige Erfahrungen im Bereich der ...“, 5. „Kenntnisse der österreichischen Behördenstruktur (...)“, 6. „Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechts“ und 7. „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen (...)“ werde zwar dargestellt, dass A besser abschneide und B nicht genauso ins Detail gegangen sei und keine behördlichen Verfahren geführt habe, dennoch spiegle sich das nicht in der Prozentpunktevergabe wider, hier erkenne man nahezu keinen Unterschied. Abgesehen davon, dass ein Hearing eine Momentaufnahme darstelle und die Antworten der KandidatInnen nicht allein ausschlaggebend sein sollten, werde in keiner Weise auf die Kenntnisse und Erfahrungen eingegangen.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, dass natürlich auch die Unterlagen gesichtet und nicht nur die Hearing Situation gewertet worden sei. Es sei eine Gesamtbetrachtung gewesen, auch wenn sich dies nicht explizit als Wording im Gutachten befinde. Es sei alles abgewogen worden.

Die Vorsitzende merkte an, dass das Gutachten die Entscheidungsgrundlage darstelle und letztendlich nachvollziehbar und schlüssig sein müsse.

Zu Punkt 7 „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren“ merkte die Vorsitzende an, dass B bisher keine behördlichen Verfahren geführt habe und lediglich als Gutachter Erfahrungen im Zusammenhang mit Schriftsätzen aufweisen könne. Es sei verwunderlich, dass bei der Bewertung dieses Kriteriums die Differenz zwischen dem Antragsteller und B nur ... Prozentpunkte ausmache.

Die Dienstgebervertreterin begründete dies damit, dass man dem Gutachten nicht nur die Beantwortung der Fragen im Hearing zugrunde gelegt habe, sondern sehr wohl auch die Unter-

lagen bewertet habe. Laut Bewerbungsunterlagen sei B auch als Sachverständiger tätig gewesen und habe mit Behördenverfahren zu tun gehabt habe. Lediglich im Hearing habe er das nicht explizit angeführt.

Die Vorsitzende entgegnete, als Sachverständiger und Gutachter in Behördenverfahren habe man einen ganz anderen Kontakt, als jemand, der Schriftsätze erstellen müsse.

Die Dienstgebervertreterin stimmte dem zu und sagte, B sei darüber hinaus auch als ... Gutachter tätig gewesen.

Auf die Frage, ob dies eine nahezu Höchstbewertung rechtfertige, antwortete die Dienstgebervertreterin, nein, B sei jedoch auch in Verfahren, beispielweise im Zusammenhang mit ..., involviert gewesen.

Auf die Frage, in welcher Form, antwortete die Dienstgebervertreterin, in diesen Behördenverfahren gehe es darum zu bewerten, ob ... für eine ... relevant seien oder nicht, sprich, ob etwas zu ... sei oder nicht. In diesen Verfahren sei B Ansprechpartner für die Ministerien gewesen.

Die Vorsitzende der AGG im BMVIT, ... wendete ein, die sei eine reine Tätigkeit als Sachverständiger, B habe nie ein Verfahren geführt; als Sachverständiger werde man beigezogen.

Die Dienstgebervertreterin monierte, man habe sehr wohl zu bewerten gehabt, was man im Vergleich sehe. Auditverfahren beispielweise habe B genauso wie der Antragsteller gemacht.

A replizierte darauf, er habe mehr als ... Jahre viele Verfahren geleitet, welche heute die ... mache. Er habe zig Bescheide unterschrieben. Zum Teil mache die Abteilung auch Bescheidverfahren und Nachprüfungsübertragungen, worin B keinerlei Erfahrung habe. Er (der Antragsteller) habe dieses Verfahren der Nachprüfungsübertragungen begonnen und auch jenen Kollegen, der das nunmehr mache, eingeschult. Er habe dutzende Nachprüfungsübertragungen verhandelt, geführt und unterschrieben. Aus seinen Unterlagen gehe dies alles klar hervor. Die Beschreibung von ihm entspreche in keiner Weise den Tatsachen und das lasse sich auch alles belegen.

Die Vorsitzende konstatierte, seine Erfahrungen und Kenntnisse werden laut Gutachten nicht in Zweifel gezogen, die Frage sei, in welchem Verhältnis es stehe, dass B noch keine behördlichen Verfahren geführt habe und dies im Gutachten dennoch nur eine Differenz von ... Prozentpunkten ausmache. Als Sachverständiger führe man keine Verfahren, dies müsse bei der Bewertung doch einen größeren Unterschied ausgemacht machen.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, in der Gesamtbeurteilung habe man das sehr wohl einfließen lassen. Es gehe ja nicht nur um die Führung von Verfahren oder die Erstellung von Schriftsätzen. Wichtig sei gewesen, ob sich die Kandidaten mit Behördenverfahren auskennen und wie gut die Person mit komplexen Themen umgehen und dies auch schriftlich entsprechend abhandeln könne. Das werde man B wohl kaum absprechen können, da er Leiter einer

Abteilung gewesen sei, die ... gemacht habe, also beispielweise ... definiert habe. Außerdem sei B auch Ausbildungsleiter gewesen. Dadurch werde er wohl fähig sein, Schriftsätze abzufassen und auch verständlich zu formulieren.

Die Vorsitzende erwiderte, es seien Kenntnisse und Erfahrungen in diesem Bereich gefordert gewesen und nicht nur die Fähigkeit dazu. ... Prozentpunkte Abstand würden im Endeffekt bedeuten, dass der Antragsteller und B gleichgute Erfahrungen und Kenntnisse hätten. Es sei fraglich, ob man als Sachverständiger die gleichen Kenntnisse und Erfahrungen aufweisen könne wie jemand, der Verfahren geführt habe.

Die Dienstgebervertreterin sagte darauf, es gehe in diesem Punkt nicht nur um die Leitung von Verfahren oder darum, einen Bescheid auszustellen, sondern sehr wohl auch um das Thema, ob man mit komplexen Themen und Schriftsätzen umgehen könne.

Die Vorsitzende monierte, es sei jedoch nicht Ausschreibungskriterium gewesen, wie man damit umgehe, sondern ob Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen, insbesondere mit Bezug auf ...technische und betriebliche Verfahren, vorhanden seien.

Die Vorsitzende der AGG ergänzte, dieses Ausschreibungskriterium sei mit der Frage: „Haben Sie bereits ...technische und ...betriebliche Verfahren geführt“ abgefragt worden und B habe darauf mit „nein“ geantwortet. Dieser Punkt sei mit ... Prozentpunkten gewichtet worden. Es sei absurd, dass die Differenz lediglich ... Prozentpunkte betrage, wenn jemand antworte, dass er keine Erfahrung habe. Der Antragsteller habe hunderte Bescheide erlassen. Wenn es um das komplexe Verarbeiten gehe, müsse man sagen, dass es die Aufgabe des Antragstellers gewesen sei, allenfalls ein Sachverständigengutachten von B in einem Bescheidverfahren zu verwerten. Das setze voraus, dass der Bescheidverfasser das Sachverständigengutachten entsprechend verwerten könne. Allein mit diesem Kriterium sei A der bestgeeignete Bewerber gewesen.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, Punkt 7 laute „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen“, es gehe somit nicht darum, ob man Verfahren geführt habe oder nicht, sondern um das Thema, welche Kenntnisse und Erfahrungen die Person im Zusammenhang mit Verfahren im ...bereich generell aufweise. B habe als beigezogener Experte in verschiedensten Verfahren und in seinen verschiedenen Funktionen sehr wohl Erfahrungen sammeln können.

Ein Senatsmitglied wendete ein, wenn im Zusammenhang mit Verfahren von Schriftsätzen die Rede sei, dann rede man sicher nicht von Sachverständigengutachten, denn diese werden verwertet. Man rede hier von Bescheiden und wenn diese nicht „picken“, könne dies ein Verfahren um Jahre verzögern. Die Prozentpunktevergabe sei nicht nachvollziehbar, es gehe hier um die formvollendete Bescheiderstellung.

Die Dienstgebervertreterin stimmte dem zu und ergänzte, einerseits habe B als Gutachter die ... Perspektive gehabt, das weise daraufhin, dass er komplexe Sachverhalte in Schriftsätzen

festhalten könne und andererseits habe er Erfahrungen mit Behördenverfahren aufweisen können, da er im Sinne der ...thematik etc. in Behördenverfahren involviert gewesen sei.

Die Vorsitzende replizierte, wenn die Dienstgebervertreterin das so interpretiere und darstelle, sei nicht nachvollziehbar, warum nicht beide, B und der Antragsteller, die Höchstpunktezahlanzahl erhalten haben.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, den Bewertungen gehe immer ein Diskussionsprozess in der Kommission voraus und da werde es offensichtlich gewisse Abstufungen gegeben haben, das könne sie jetzt nicht mehr nachvollziehen.

Die Vorsitzende kam auf den Punkt 8 „Management- und Organisationsvermögen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit“ und den Punkt 9 „Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbstständigkeit, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft sowie verlässliche rationale Arbeitsleitung unter besonderem Druck“ zu sprechen und bemerkte, dass hier eine hohe Differenz an Prozentpunkten gegeben sei. Im Gutachten sei jedoch überhaupt nicht darauf eingegangen worden, wie die jeweiligen Erfahrungen und Kenntnisse der Bewerber bewertet worden seien, lediglich der Auftritt während dem Hearing sei dargestellt worden. Auch sei nicht darauf eingegangen worden, dass der Antragsteller bereits mehrjährige Leitungsfunktionen innegehabt habe und wie er diese wahrgenommen habe. Da A nicht mit der Höchstpunktezahlanzahl bewertet worden sei, habe er seine Leitungsfunktionen in den letzten Jahren offenbar nicht so gut wahrgenommen, denn immerhin habe die Dienstgebervertreterin vorher erklärt, dass gerade die Kenntnisse und Fähigkeiten miteinbezogen worden seien und sich diese in der Punktebewertung äußern würden.

Die Dienstgebervertreterin erklärte, das sei wie bei den vorangegangenen Kriterien zu verstehen. Man habe natürlich die Situation im Hearing und die Antworten der Bewerber sowie die im Lebenslauf und der Bewerbung dokumentierten Erfahrungen bewertet. A habe zwar eine stellvertretende Rolle wahrgenommen, allerdings niemals in einer Leitungsfunktion.

A widersprach, denn er habe ... Jahre lang die Abteilung Y „...“ interimsmäßig geleitet.

Die Dienstgebervertreterin räumte ein, das sei korrekt, aber eben nur interimsmäßig. B sei Ausbildungsleiter gewesen.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, wen B geführt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin das müsse sie nachlesen.

Die Vorsitzende der AGG monierte, B habe Schulungen gemacht.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, B sei Ausbildungsleiter gewesen, habe also ausgebildet und sei ab gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Abteilung gehabt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, das wisse sie nicht.

Die Frage, ob ihr B persönlich bekannt gewesen sei, verneinte die Dienstgebervertreterin.

Die Vorsitzende fragte nach, ob ausschließlich aufgrund der Unterlagen und dem Auftreten von B beim Hearing geschlossen worden sei, dass er als ... eine Leitungsfunktion innegehabt habe.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, in den Bewerbungsunterlagen von B sei angeführt gewesen, was er bis jetzt alles gemacht habe. Er habe auch eine komplette Umstrukturierung verantwortet und sei in das Projekt zur Einführung der ... involviert gewesen.

Die Vorsitzende der AGG widersprach dem, denn nicht einmal B selbst habe in seinem Lebenslauf behauptet, dass er Leiter einer Abteilung gewesen sei. Er habe angeführt, dass er für ... Monate als Referatsleiter verwendet worden sei.

Die Vorsitzende ergänzte, im Gutachten würden sich unter dem Punkt 8 „Management und Organisationsvermögen (...)“ auch keine Erläuterungen dazu finden.

Die Dienstgebervertreterin sagte, B habe in dem für das BMK zentralen Bereich „...“ die Erfahrungen mitgebracht, die man in dieser Abteilung brauche.

Die Frage, ob sie A bereits vor seiner Bewerbung gekannt habe, bejahte die Dienstgebervertreterin.

Die Vorsitzende fasste zusammen, es sei bekannt gewesen, dass der Antragsteller immer wieder Leitungsfunktionen innegehabt habe, B sei niemandem bekannt gewesen. Aus dem Gutachten gehe nicht hervor, woher B seine Erfahrungen habe, es seien lediglich seine Antworten und sein Auftreten beim Hearing angeführt. Im Gutachten werde zu B betreffend Punkt 8 „Management- und Organisationsvermögen (...)“ angeführt: „Seine Fragenbeantwortungen sind stets wohl überlegt und treffend, womit er der Begutachtungskommission zeigt, dass er ein hohes Maß an Management- und Organisationsvermögen hat“. Seine Erfahrungen und Kenntnisse seien offenbar lediglich von seiner Fragenbeantwortung abgeleitet worden. Es sei nichts darüber vermerkt worden, was er bereits in seinem Vorleben gemacht habe. Auch sei angeführt, dass die Kommission davon überzeugt sei, dass B sehr belastbar sei, doch auch dazu finde sich keine Begründung, worauf sich diese Annahme gestützt habe. Des Weiteren werde ihm, aufgrund seines Auftretens beim Hearing, attestiert, dass er „verlässlich und rational arbeitet und auch unter Druck und Stresssituationen einen kühlen Kopf bewahrt“. Die Vorsitzende fragte, worauf sich all diese Annahmen gründen und ob es beim Antragsteller irgendwelche Mängel in der Aufgabenwahrnehmung als Führungskraft gegeben habe bzw. was A nicht könne.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, B sei beim ... als ... ausgebildet und eingesetzt worden, das erfordere eine ordentliche Stressresistenz, weswegen die Kommission befunden habe, dass er auch unter Druck und in Stresssituationen einen kühlen Kopf bewahren könne. Aufgrund der Unterlagen und seinen Antworten beim Hearing habe die Kommission den Eindruck

gewinnen können, dass B zielorientiert vorgehen könne, während A im Hearing Terrain verloren und Themen sehr ausschweifend behandelt habe. Die Kommission habe den Eindruck gewonnen, dass es für den Antragsteller schwierig sei, auf den Punkt zu kommen und konzentriert Themen rationell abzuarbeiten. Dies werde unter anderem in der Bewertung der Punkte 8 und 9 reflektiert.

Die Vorsitzende wies daraufhin, dass ein Hearing einen Gesamteindruck nur abrunden könne, wobei Erfahrungen und Kenntnisse aus den beruflichen Vorjahren eine wichtige Bedeutung zukämen.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, A sei von der Begutachtungskommission nicht in seiner Leitungsfunktion beurteilt worden, auch nicht, was die vergangenen Jahre betreffe. Er sei zweifellos ein erfahrener Experte.

Die Vorsitzende stellte klar, dass Management- und Organisationsvermögen, Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten Fähigkeiten seien, die ein Leiter können bzw. haben müsse; dasselbe gelte für Punkt 9 „Hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit und Selbstständigkeit“.

Auf die Frage, ob es hier in der Vergangenheit Mängel gegeben habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, A sei in der Vergangenheit nicht in einer Leitungsfunktion aufgetreten.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, warum die Prognose für B so viel besser gewesen sei als für den Antragsteller, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Abteilung sei zweigeteilt und die Kommission habe B eher zugetraut, dass er die Abteilung als Einheit führen könne. Bisher habe es in der Abteilung eine Art Silodenken gegeben. Neben der fachlichen Qualifikation als ...experte sei die Erwartungshaltung der Kommission jene gewesen, dass B es eher schaffen werde, die zwei Bereiche - ... und ... - zu einem Team zusammenzuführen. Auch habe man B eher zugetraut, dass er unter Druck eine sehr rationelle und zielorientierte Arbeitsweise an den Tag legen werde.

Auf die Frage, welches einschlägige Hochschulstudium man sich von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, man habe das in der Ausschreibung bewusst offengelassen, da man das nicht auf einen bestimmten Kreis habe einschränken wollen. Der Abschluss eines Studiums sei relevant gewesen, da es sich um eine Leitungsfunktion handle. Ansonsten gehe es in der ... eher darum, welche Erfahrungen man mitbringe. Einschlägige Hochschulstudien im Bereich der ... gebe es nicht wirklich. Zwischenzeitlich gebe es einige Lehrgänge.

Auf die Frage, welches Studium B absolviert habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, „...“.

Auf die Frage der Vorsitzenden, woraus die Begutachtungskommission geschlossen habe, dass B die Leitungsfunktion besser ausüben werde als A, antwortete die Dienstgebervertreterin, einerseits aus dem Auftreten beim Hearing, er sei wirklich sehr zielgerichtet und klar in seinen Aussagen gewesen und andererseits aus dem, was er bis jetzt vorzuweisen gehabt habe.

Hinsichtlich der praxisbezogenen Erfahrungen fragte ein Senatsmitglied A nach seiner Ausbildung als ... und dieser erklärte, er dürfe ...,

Zu den Erläuterungen über ihn im Gutachten betreffend Punkt 8 „Management- und Organisationsvermögen (...)“ sagte A, das habe in ihm eine Fassungslosigkeit und unvorstellbare menschliche Enttäuschung ausgelöst. Er habe an der ... eine ...ausbildung absolviert und auf der Verwaltungsakademie des Bundes sehr viele Management- und Führungsausbildungen gemacht. Seine Vorgesetzten hätten ihm immer sehr großes Vertrauen entgegengebracht. Seit ... sei er Stellvertreter und habe ... Jahre interimistisch die Abteilung Y geleitet. Von der ... (...), eine internationale ... der ..., sei er gebeten worden, die europäische Vorbereitung einer riesengroßen Konferenz mit ... Teilnehmenden zu übernehmen. Er habe unglaublich gutes Feedback von allen Seiten bekommen, das wisse natürlich auch die Dienstgebervertreterin. Das sei extrem stressig und unter Zeitdruck und den schwierigsten Bedingungen abgelaufen. Auch von seinen Vorgesetzten sei er mit großen und schwierigen Projekten betraut worden; er habe alles immer sehr gut und zeitgerecht zum Abschluss gebracht. Von all diesen Dingen stehe kein einziges im Gutachten. Allein die ... Prozentpunkte, die er unter Punkt 8 hätte bekommen müssen, hätten ausgereicht, um besser als B abzuschneiden. Er sei zutiefst erschüttert gewesen, als er dies alles gelesen habe.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Laut dem Gutachten der Begutachtungskommission sind B und A in höchstem Maße geeignet. Beide Bewerber seien inhaltlich hoch versiert und kompetent, wobei B mehr Prozentpunkte (...%) als A (...%) erreicht habe. Der Unterschied wurde wie folgt begründet:

A sei bereits sehr lange Zeit im Bereich der ... mit Schwerpunkt ... und ... tätig. Er führe sein hohes Maß an Wissen vor, aber antworte besonders ausschweifend, was sich in der beanspruchten Redezeit von ... Minuten anstelle der geplanten 45 Minuten gezeigt habe. Fachlich habe er einen Mangel an Erfahrung und Kenntnissen im Bereich Der Bewerber B schneide bei der Bewertung der Soft Skills wesentlich besser ab. A habe keinen Mut zur Lücke, seine Antworten seien zum Teil unstrukturiert und ausschweifend und er verliere den Blick auf das Wesentliche. Die Begutachtungskommission empfinde ihn weniger als Führungsperson, denn als Experten auf seinem Fachgebiet. Die Rolle der Führungsposition erfülle B wesentlich besser als A. Die Ausführungen des Bewerbers A zu den inhaltlichen Kriterien der Ausschreibung seien wesentlich umfassender gewesen als jene des Bewerbers B. Die Begutachtungskommission würdige dennoch, dass B in beiden hauptsächlichen Themenfeldern der Abteilung (... und ...) berufliche Erfahrungen gesammelt habe. Bei der ... handle es sich um ein hoch komplexes Themengebiet, deren Grundlagen, Zusammenhänge und Inhalte wesentlich schwerer anzueignen seien, als jene des Es verfestige sich der Eindruck, dass die Ausbildung und Tätigkeit als ... und Ausbildungsleiter des Bewerbers B und seine Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... für das Ressort einen besonderen, über die Kriterien der Ausschreibung hinausgehenden Mehrwert darstellen würde, den keine andere Bewerberin und kein anderer Bewerber mitbringe. Zusätzlich schneide B sehr gut bei den Kriterien zu den Soft Skills ab. Er habe besonnen, gut strukturiert und organisiert gewirkt. Es sei daher der Bewerber B mit der höchsten Prozentzahl bewertet worden.

Das Kriterium „Einschlägige Erfahrungen im Bereich der ...“ (...%) war in der Ausschreibung am höchsten gewichtet. Erstaunlich ist die fehlende Spezifizierung dieses Kriteriums. Aus Befund und Gutachten der Begutachtungskommission ist zu schließen, dass sich die Begutachtungskommission bei der Beurteilung der Erfahrungen im Bereich der ... auf die Erfahrungen mit den ...aspekten der ... fokussierte. Dass ... zum Aufgabenbereich der Abteilung gehört, ergibt sich aus den in der Ausschreibung beschriebenen Aufgaben, in den Anforderungen an die Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen ist dieser Punkt aber nicht abgebildet. Dem Vorbringen des Antragstellers ist zuzustimmen, dass (auch) keine Differenzierung bzw. Gewichtung zwischen „...“ und „...“ vorgenommen wurde. Ohne Zweifel kann es sich bei einer Abteilung für ...angelegenheiten im Zuständigkeitsbereich des damaligen BMVIT bzw. des BMK nur um Agenden der ... handeln. In der ... hatte B zum Bewerbungszeitpunkt keine Erfahrungen. Im Gegensatz dazu verfügt A über ... Jahre einschlägige Erfahrung in der ...behörde im (damaligen) BMVIT. Davor hat er im Rahmen seiner Ausbildung an der HTBL ..., Fachrichtung ... bereits einschlägige ...erfahrung gesammelt. Im Rahmen seiner Tätigkeit beim

(damaligen) BMVIT war er bereits mehr als ... interimistischer Leiter der Abteilung „Y“ sowie langjähriger stellvertretender Leiter der „...“. Er hatte somit bereits fast ... Jahre stellvertretend die nunmehr ausgeschriebene Funktion inne. Auch konnte der Antragsteller im Gegensatz zu B größtenteils auf strategischer und nicht nur auf operationeller Ebene Erfahrungen sammeln.

Weshalb die Begutachtungskommission A daher im Bereich der ... keine beruflichen Erfahrungen attestierte und in Folge beide Bewerber in dem am höchsten gewichteten Ausschreibungskriterium gleich bewertet hat, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

Zu den Kenntnissen der österreichischen Behördenstruktur sowie der europäischen und internationalen Institutionen und ihrer Verfahren (...%) hält der Senat fest, dass B nur geringe Kenntnisse der Strukturen der Behörden und Institutionen und ihrer Verfahren haben konnte. Der Bewerber begann nämlich damit, dass er „aufgrund“ seiner „spezifischen Ausbildung, insbesondere im Bereich des nationalen und internationalen Krisenmanagements und in seiner Tätigkeit auf ministerieller Ebene“, Erfahrungen gesammelt habe. In der Folge nannte B keine einzige österreichische oder ausländische (...)Behörde oder für ... zuständige Institution, mit der zusammengearbeitet habe. Er erwähnte lediglich „Schulungen im Bereich des ...institutes der ...“ und sprach von Arbeitsgruppen, ohne eine Zuordnung zu einer Behörde oder Institution vorzunehmen. Im Gegensatz zu B verfügt A über langjährige Erfahrung und fundierte Kenntnisse in der Vertretung Österreichs in zahlreichen europäischen und internationalen Gremien, welche sich umfassend mit dem Thema ... befassen. Ebenso weist er Koordinierungs- und Aufsichtstätigkeiten in Arbeitsgruppen der europäischen Union, der ... (...) sowie der ... auf.

Auch die Begutachtungskommission stellte im Gutachten fest, dass B im Hearing alle relevanten Institutionen nennen konnte, jedoch in seinen Ausführungen nicht im gleichen Maße wie A ins Detail gegangen ist. Weiters wurde im Gutachten festgehalten, dass A in diesem Bereich aufgrund seiner Kontakte zu unterschiedlichen internationalen Institutionen – im Vergleich zu B – punkten konnte. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass dieser „Befund“ zugunsten A bei der Punktevergabe keinen Niederschlag gefunden hat.

Für das Anforderungskriterium „Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten des nationalen und internationalen ...rechts“ bekam A ... und B ... von 10 möglichen Prozent. A arbeitete bereits sehr lange im Bereich der ... und für das (damalige) BMVIT. Er kann ... Aufenthalte in internationalen Institutionen vorweisen und hat sich in seiner Laufbahn ein beeindruckendes Maß an Wissen im Bereich der ... angeeignet. Seine Tätigkeitsbereiche haben und hatten den Schwerpunkt bei ... und Im Gutachten wurde dargelegt, dass „der Bewerber A und [...] besser als der Bewerber B abgeschnitten haben“. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum A bei der Punktevergabe lediglich ... Punkte mehr als B erhalten hat.

Die „Kenntnisse und Erfahrungen in der Erstellung von Schriftsätzen insbesondere mit Bezug auf ...technische und -betriebliche Verfahren“ von A wurden mit ..., jene von B mit ... von 10 möglichen Prozent bewertet. A war über viele Jahre verantwortlich für die Aufsicht und Erteilung von Bewilligungen österreichischer ...technischer und ...betrieblicher Organisationen. B gab an, er habe als Referatsleiter (laut Bewerbung ... Monate im Jahr ... im BMLV) bei der „Erstellung von Leistungsplänen mitgewirkt“, als ... Sachverständiger „Gutachten“ erstellt und als Fachexperte bei der „Erstellung von Verordnungen und Gesetzen mitgewirkt“. Obwohl B keine behördlichen Verfahren geführt hat, erhielt dieser nahezu die volle Punktezahl (... von 10 Punkten). Für den Senat liegt keine sachliche Begründung vor, weshalb A – trotz offensichtlich besserer Qualifikation – bei der Punktvergabe lediglich ... Punkte mehr als B erhalten hat.

Zur Beurteilung des Management- und Organisationsvermögens und des Kooperations- und Kommunikationsvermögens waren Fragen zur Reaktion bei Konflikten, zum Umgang mit der Situation, nicht mit der Funktion betraut zu werden, zu Tools zur Motivation, zu einer gut organisierten Abteilung, zur Zusammenarbeit intern und extern sowie zum Thema Gender zu beantworten. In diesem Ausschreibungskriterium erhielt A um ... Punkte weniger als B.

Der Antragsteller führte aus, dass die Punktevergabe nicht nachvollziehbar sei, da er jahrelange Leitungs- und Führungserfahrung (Mitarbeitergespräche etc) sowie langjährige Erfahrung in der Sitzungsleitung, Organisation internationaler Meetings und Kongressen, sowie in zahlreichen internationalen Gremien, Arbeitsgruppen, Konferenzen vorweisen könne.

Die Begutachtungskommission führte lediglich an, dass der Antragsteller in seiner Fragenbeantwortung beim Hearing zu ausschweifend gewesen sei und zwar sehr interessante und tiefgehende Informationen liefern konnte, die Antworten jedoch immer eher umständlich erfolgt seien. Eine Bewertung der jeweiligen Erfahrungen und Kenntnisse der Bewerber erfolgte nicht. Die im Gutachten erfolgte Punktevergabe erscheint dem Senat daher – auch angesichts der bestehenden Vorerfahrungen des Antragstellers – nicht schlüssig und sachlich begründet.

Beim Kriterium „Verantwortungsbewusstsein, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Arbeitsleistung unter besonderem Druck“ erhielt A ... und B ... von 10 möglichen Prozentpunkten. Begründet wurde dies im Wesentlichen mit dem selbstbewussten Auftreten von B im Hearing. Damit habe er vermittelt, dass er verlässlich und rational arbeite und auch unter Druck und in Stresssituationen einen „kühlen Kopf“ bewahre. Im Gutachten der Begutachtungskommission wurde ausgeführt, dass A ebenso den Großteil der geforderten Kriterien erfülle. In seinen Ausführungen habe er jedoch gezeigt, dass es ihm schwerfalle zu differenzieren, was erforderlich sei und was nicht. Er verfolge offenbar eher den sicheren Weg. Er schneide daher insbesondere bei den Punkten der Selbständigkeit und rationellen Arbeitsleistung unter besonderem Druck nicht so gut ab, wie B.

Festgehalten wird, dass im Gutachten auch bei diesem Kriterium lediglich der Eindruck beim Hearing ausschlaggebend war und nicht die bisherigen Erfahrungen und Kenntnisse der Bewerber in die Bewertung Eingang gefunden haben.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Bewerber auseinandergesetzt hat.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat.

Nachdem das BMK den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Entscheidung zu Gunsten von B aus sachlichen Gründen erfolgte (§ 25 Abs. 2 B-GIBG), kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein muss.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG darstellt.

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

Wien, März 2021