

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**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 „Leitung der Abteilung X“ im BMI aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die „Leitung der Abteilung X“ im BMI von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.*

## Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem wird im Wesentlichen das Folgende ausgeführt:

A habe sich am ... um die Leitung der Abteilung X beworben, am ... habe ein Bewerbungsgespräch vor der Begutachtungskommission stattgefunden, das seines Erachtens sehr gut verlaufen sei. Er erfülle die Anforderungen der Ausschreibung und begründe dies wie folgt:

- Eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts und insbesondere der ... Strukturen: Als Leiter des Referats ... (vormals ...) für ... im BMI sei es unumgänglich, diese Kenntnisse zu haben, insbesondere sei es unverzichtbar gewesen, sich für die unzähligen ... Kenntnisse der ... Strukturen anzueignen.
- Erfahrung in der Planung, Realisation und im Betrieb von ...-Systemen ... habe er aufgrund seiner Tätigkeit als ... im ... der Universität Wien. Zu seinem Tätigkeitsbereich hätten u. a. die Planung, Realisation und der Betrieb des gesamten ...-Systems und ... der Universität gehört.
- Zum Spezialwissen auf den Gebieten der ... führte der Antragsteller aus, er habe bei ... beim Management diverser Projekte eng mit der ...abteilung zusammengearbeitet, und er habe auch einen speziellen ...kurs absolviert. Weiters habe er den Universitätslehrgang für ... absolviert, bei dem auch Wissen im Bereich der ...-Technik vermittelt werde. Auch im Rahmen seiner Tätigkeiten bei der ... habe er sich fundierte Kenntnisse in der ...-Technik angeeignet.
- Fähigkeit zur Führung von ... Personal habe er als Teamleiter bei der ... und als Leiter des Referats ... (vormals ...). Bei der ... habe sein Team vorwiegend aus ... Personal bestanden, in dessen Zuständigkeitsbereich u. a. die Servicierung ... für ... gefallen sei.
- Erfahrungen im Projektmanagement habe er als Projektmanager zahlreicher nationaler und internationaler ...Projekte bei ... wie auch als Projektleiter bei ... unter Beweis gestellt.
- Moderationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, konzeptionelle Fähigkeiten, Kommunikationsstärke, Konflikt- und Problemlösefähigkeit seien bereits in seiner beruflichen Vergangenheit eine grundlegende Voraussetzung für die Erfüllung seiner Tätigkeiten gewesen.

Da er alle Voraussetzungen optimal erfülle, gehe er davon aus, dass die Auswahl des neuen Abteilungsleiters nicht aufgrund von Qualifikationen und Berufserfahrung erfolgt sei. Die mit der Planstelle betraute Person sei um ... Jahre älter. Das fortgeschrittene Alter schein von höherer Wertigkeit gewesen zu sein als die tatsächlichen Qualifikationen für die Planstelle und die einschlägige Berufserfahrung, weshalb er davon ausgehe, dass es sich um eine Diskriminierung auf Grund seines geringeren Alters handle.

Dem Antrag waren die Ausschreibung der gegenständlichen Stelle sowie die Bewerbung und der Lebenslauf des Antragstellers angeschlossen.

In der Ausschreibung waren folgende mit der Planstelle verbundenen Aufgaben aufgelistet:

- Gewährleistung einer bedarfsorientierten Ausstattung des Innenressorts im Bereich ...;
  - Wahrnehmung eines proaktiven ... Changemanagements;
  - Gewährleistung der Einsatzbereitschaft sowie der Wirtschaftlichkeit des Ressourceneinsatzes;
  - Erzielung von Konzentrationseffekten im Bereich des erforderlichen ... Spezialwissens;
- Mitwirkung bei der Erarbeitung der ...strategie des Innenressorts

Neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen (insb. Abschluss eines Hochschulstudiums idealerweise aus dem Bereich der ... Studien) wurden folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse verlangt:

- Eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts ...
- Erfahrung in der Planung, Realisation und im Betrieb von ...-Systemen ...
- Spezialwissen auf den Gebieten der ...
- Fähigkeit zur Führung von ... Personal ...
- Erfahrungen im Projektmanagement sowie ...
- Moderationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, konzeptionelle Fähigkeiten, Kommunikationsstärke, Konflikt- und Problemlösefähigkeit

Der Lebenslauf des Antragstellers zeigt folgenden beruflichen Werdegang:

...

Der Antragsteller gab an, folgende Ausbildungen absolviert zu haben:

...

Seminare:

...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, in welcher zusammengefasst Folgendes ausgeführt wurde:

Aufgrund der gegenständlichen Ausschreibung seien ... Bewerbungsgesuche eingelangt, die Begutachtungskommission habe diese geprüft und beschlossen, persönliche Gespräche mit den Bewerbern und Bewerberinnen zu führen.

Als Sachverständiger seien der Leiter der ... und der Abteilung ... im ... und der Leiter der ... in der X anwesend gewesen.

Den Bewerbern seien 12 Fragen (anhand eines Bewertungsbogens) gestellt worden, die sowohl auf fachliche als auch auf in der Person der Bewerber liegende Qualifikationen abgezielt

hätten [Anmerkung: Die Fragen wurden in der Stellungnahme aufgezählt]. Der beim Gespräch hinterlassene Gesamteindruck sei in einem eigenen Punkt bewertet worden. Die Auswertung der von den Kommissionsmitgliedern befüllten Bewertungsbögen habe beim Antragsteller ... Punkte und beim zum Zug gekommenen Bewerber B ... Punkte ergeben. Die beiden Sachverständigen hätten den Antragsteller mit ... Punkten und B mit ... Punkten bewertet. Das Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe ... Punkte an A und ... Punkte an B vergeben.

Zur detaillierten Bewertung der Bewerber werde auf das (der Stellungnahme angeschlossene) Gutachten der Begutachtungskommission verwiesen. Die Entscheidung der Kommission sei auf der Grundlage der Bewerbungen, der Bewerbungsgespräche bzw. der Fragebeantwortungen sowie aufgrund der abgegebenen Expertisen der beiden Sachverständigen getroffen worden. Die Kommission sei zu dem Ergebnis gekommen, dass A in hohem und B in höchstem Ausmaß für die gegenständliche Funktion geeignet sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ..., welche mit beratender Stimme an den Sitzungen teilgenommen habe, habe sich der Auffassung der Begutachtungskommission angeschlossen.

Für eine Diskriminierung aufgrund des im Vergleich zum Bewerber B jüngeren Alters des Antragstellers gebe es keinerlei Anhaltspunkte. Das hervorragende Abschneiden des Bewerbers B liege in Anbetracht seines höheren Alters und damit „etwaig“ in Verbindung stehender Berufserfahrung im höheren Ausmaß in der Natur der Sache und stehe im Einklang mit der allgemeinen Lebenserfahrung. Dabei sei sein Lebensalter nicht im Fokus gestanden, sondern seien vielmehr die bisher erworbenen fachlichen sowie persönlichen Qualifikationen im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz ausschlaggebend gewesen. So zeige bspw. die Beurteilung eines Mitbewerbers (geb. ...) als in geringem Ausmaß geeignet, dass das höhere Lebensalter nicht bedeute, bessere Chancen für eine Funktion zu haben.

Der Stellungnahme waren die Ausschreibung, die Bewerbungsunterlagen von B, die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission, die Bewertungsbögen sowie das Gutachten der Kommission vom ... angeschlossen.

Der Lebenslauf des zum Zug gekommenen Bewerbers zeigt den folgenden beruflichen Werdegang:

...

Als Ausbildungen gab der Bewerber die ...-Matura (...) sowie berufsbegleitende Weiterbildungen im ... Bereich, Vortragstechnik und Kommunikation, „...-Ausbildung“, Dienst- und Besoldungsrecht sowie Personalvertretungsrecht an.

An ausgeübten „weiteren“ Funktionen führte der Bewerber (u.a.) an:

...

In seinem Bewerbungsschreiben ging B auf die Erfüllung der einzelnen Erfordernisse gemäß der Ausschreibung näher ein. Diese Ausführungen sind im Wesentlichen dem nachstehenden Gutachten der Begutachtungskommission zu entnehmen (die in ihrem Gutachten die Ausführungen des Bewerbers wiederholte).

Die Begutachtungskommission hielt in ihrem Gutachten vom ... fest, dass beide Bewerber die allgemeinen Ernennungserfordernisse (a bis f) erfüllen würden.

Von insgesamt ... Punkten habe der Antragsteller ... Punkte erzielt und B ... Punkte.

Die Beurteilung der einzelnen besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten des Bewerbers B lautete im Wesentlichen wie folgt:

- Eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts und insbesondere der ... Strukturen

Der Bewerber sei seit ... Jahren im BMI tätig. Zu Beginn seiner Laufbahn habe er als Sicherheitswachebeamter Erfahrungen im Dienstbetrieb in einer nachgeordneten Behörde gesammelt. Laut seiner Bewerbung hätten sich diese Kenntnisse bei der Umsetzung zahlreicher ... Projekte als sehr wertvoll erwiesen. Aus seinem Personalakt ergebe sich, dass er ... Jahre im ... Bereich des Innenressorts gearbeitet habe. Laut seiner Bewerbung habe er sich in diesem Bereich umfangreiche Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation des Ressorts und der nachgeordneten Sicherheitsbehörden angeeignet. Zahlreiche von ihm umgesetzte Projekte hätten der Unterstützung bzw. Automation dienstbetrieblicher Abläufe gedient. Auch in seinen Funktionen im DA und im ZA ... habe er Wissen über die Aufbau- und Ablauforganisation des Ressorts und der nachgeordneten Behörden erworben, da er in diverse Vorhaben und Reorganisationsprojekte eingebunden gewesen sei. Zusätzlich verfüge er über detaillierte, eingehende Kenntnisse der ... Strukturen des Innenressorts, da er diese über ... Jahre mitgestaltet und beim Aufbau maßgeblich mitgewirkt habe.

Die Begutachtungskommission hielt fest, dass die nachvollziehbaren bzw. überprüften Angaben des Bewerbers seine eingehenden Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation und insbesondere der ... Strukturen belegen würden. Die Kenntnisse hätten sich im Bewerbungsgespräch bestätigt und seien auch von den Sachverständigen festgestellt worden. Der Bewerber erfülle dieses Erfordernis in höchstem Ausmaß.

- Erfahrung im Bereich der Planung, Realisation und des Betriebes von ... und ...

Der Bewerber habe angegeben, dass er während seiner langjährigen Verwendung im ... Bereich des Ressorts umfangreiche Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt habe. Er habe in seiner Bewerbung u. a. folgende Projekte hervorgehoben:

- Errichtung des ...;

- Errichtung des ...;
- ...systems des BMI (...);
- Schaffung eines bundesweiten ... (...) und eines ... für die ...strukturen im ...bereich des Ressorts;
- Operative Verantwortung für den ...;
- Schaffung von ... usw.

Durch die Abwicklung dieser und anderer Projekte und „Linienaufgaben“ verfüge der Bewerber über umfangreiche Erfahrungen in einem breiten Feld der ...

Die Darlegung der Erfahrungen in der Bewerbung seien für die Begutachtungskommission und den Sachverständigen nachvollziehbar gewesen, und habe sich im Bewerbungsgespräch bestätigt, dass der Bewerber über die geforderten Erfahrungen verfüge. Daher sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass B das Erfordernis in höchstem Ausmaß erfülle.

- Spezialwissen auf den Gebieten ... und ...

Der Bewerber habe eine ... Ausbildung (...). In seiner Bewerbung habe er angegeben, praktische ... Erfahrung und das notwendige ... Grundlagenwissen/Spezialkenntnisse auf den Gebieten der ... und ... zu haben. Dies insbesondere in den Bereichen ... sowie im Bereich ..., dem Standard für ... Er habe zusätzlich Ausbildungen in diesem Gebiet absolviert.

Diese und weitere relevante „Aspekte“ in seiner Bewerbung seien für die Begutachtungskommission und die Sachverständigen nachvollziehbar gewesen. Dass der Bewerber über das geforderte Spezialwissen verfüge, habe er zudem sehr anschaulich im Rahmen des Bewerbungsgesprächs darlegen können. Die Sachverständigen hätten dies ebenso festgestellt. Daher sei die Kommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber dieses Erfordernis in höchstem Ausmaß erfülle.

- Fähigkeit zur Führung von ... Personal

Der Bewerber habe angegeben, dass er immer wieder ... Projektteams geleitet habe. Aus dem Personalakt sei ersichtlich, dass er das ... geleitet habe und stv. Leiter der ... gewesen sei. Zusätzlich ergebe sich aus seiner Bewerbung, dass er rund ... der nachgeordneten Behörden (...) zu betreuen gehabt habe. Im Bewerbungsgespräch habe er nachvollziehbar darlegen können, dass er mehrere Jahre Erfahrung in der Führung von ... Personal und dabei sehr gute Ergebnisse erzielt habe. Die ausgezeichnete Fähigkeit zum Führen ... Personals habe einer der Sachverständigen aufgrund persönlicher Erfahrung in der Zusammenarbeit in mehreren Projekten und Linienaufgaben mit dem Bewerber bestätigt. Daher sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber dieses Erfordernis in höchstem Ausmaß erfülle.

- Erfahrungen im Projektmanagement

Die Angaben des Bewerbers, nämlich, dass er über umfangreiche Erfahrungen im Projektmanagement verfüge, hätten sich im Bewerbungsgespräch bestätigt. So habe B auf Nachfrage zu

diesem Thema durch einen der Sachverständigen detailliert dargelegt, welche Planungsunterlagen bzw. welche Planungsinhalte für eine erfolgreiche Realisation eines Projektes vorliegen müssten. Ebenso habe er gut erläutert, was agile Projektabwicklung bedeute. Die Begutachtungskommission sei aufgrund der Bewerbungsunterlagen und des Bewerbungsgesprächs zu dem Ergebnis gekommen, dass der Bewerber dieses Erfordernis in höchstem Ausmaß erfülle.

- Moderationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, konzeptionelle Fähigkeiten, Kommunikationsstärke, Konflikt- und Problemlösefähigkeit

Der Bewerber habe regelmäßig ... und ... moderiert. Während seiner Tätigkeit in der Abteilung ... sei er Vortragender im ... tätig gewesen. Auch die Konzeption der Kursabläufe und die inhaltliche Gestaltung seien in seinen Aufgabenbereich gefallen. Im Rahmen seiner Tätigkeit in der Personalvertretung und in der GÖD habe er Schulungen zu den Themen ... gehalten. Dabei habe er seine Moderationsfähigkeit und Kommunikationsstärke mehrfach unter Beweis stellen können.

Die Erarbeitung ... Lösungen setze im Regelfall hohes analytisches Denkvermögen und konzeptionelle Fähigkeiten voraus. Der Bewerber habe in seiner Bewerbung angegeben, diese im Rahmen seiner beruflichen Laufbahn vielfach bewiesen zu haben, ebenso Verhandlungsgeschick. Ein hohes Maß an Konflikt- und Problemlösefähigkeit habe er in der Zeit als Führungskraft im BMI und in seiner ...-jährigen Tätigkeit in der Personalvertretung und der GÖD erworben.

Auf Nachfrage im Bewerbungsgespräch habe er sich als ehrlich und als Person, der die Kommunikation mit allen Partnern sehr wichtig sei, beschrieben. Die in seiner Bewerbung angeführten Beispiele habe einer der Sachverständigen bestätigt, der das Verhandlungsgeschick, die Kommunikationsstärke sowie die Konflikt- und Problemlösefähigkeit des Bewerbers zu schätzen gelernt habe.

In einer Zusammenschau aus der Bewerbung und dem Gesamteindruck von der Persönlichkeit aus dem Bewerbungsgespräch, lasse sich schließen, dass der Bewerber das Erfordernis in höchstem Ausmaß erfülle.

Zusammenfassend und unter Berücksichtigung der im Bewerbungsgespräch erreichten höchsten Punkteanzahl (von allen Bewerbern) von ... Punkten sei die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen, dass B die Erfordernisse der Ausschreibung in höchstem Ausmaß erfülle. Er sei daher für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion in höchstem Ausmaß geeignet.

Die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten des Antragstellers wurden wie folgt beurteilt:

- Eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts und insbesondere der ... Strukturen

Aus dem Personalakt des Bewerbers ergebe sich, dass er seit ... Leiter des ... (vormals ...) ... für ... im Innenressort sei. Er habe sich – das habe ein Sachverständiger in seiner Funktion als Vorgesetzter des Bewerbers bestätigt - eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts angeeignet. Kenntnissen der ... Strukturen seien für ... unverzichtbar. Aufgrund der Angaben in seiner Bewerbung, der Begutachtung des Sachverständigen und des Bewerbungsgesprächs sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in hohem Ausmaß erfülle.

- Erfahrung im Bereich der Planung, Realisation und des Betriebes von ... und ...

Der Bewerber habe angegeben, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit als ... der Universität ... sein ... Wissen und seine Erfahrung durch Interesse an ... erweitern habe können. Zu seinem Tätigkeitsbereich habe u. a. die Planung, Realisation und der Betrieb des ... der Universität gehört. Im Bewerbungsgespräch habe er dargelegt, dass er ... im ... der Uni ... zusammen mit ... anderen „Leuten“ für die Strategie der ... zuständig gewesen sei. Die Sachverständigen hätten festgehalten, dass der Bewerber durchwegs Erfahrungen im angeführten Bereich habe, dies jedoch eher in geringem Umfang und eingeschränkt in Bezug auf die Komplexität von Aufgabenstellungen. Aufgrund der Angaben in der Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und der Begutachtung der Sachverständigen, sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in geringem Ausmaß erfülle.

- Spezialwissen auf den Gebieten der ...- und ...

*[Anmerkung: Das Gutachten gibt die Angaben von A wieder.]*

Dazu hätten die Sachverständigen ausgeführt, dass der Bewerber durchwegs über Wissen auf den Gebieten der ... und ... verfüge, jedoch nicht über einschlägiges notwendiges Spezialwissen. Aufgrund der Angaben in seiner Bewerbung und des Bewerbungsgesprächs sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in geringem Ausmaß erfülle.

- Fähigkeit zur Führung von ... Personal

*Nach Wiedergabe der Angaben des Antragstellers* wurde festgehalten, dass einer der Sachverständigen in seiner Funktion als Vorgesetzter von A ausgeführt habe, dass dieser durchwegs die Fähigkeiten zur Führung von ... Personal besitze. Aufgrund der Angaben in der Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und der Begutachtung des Sachverständigen, sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in hohem Ausmaß erfülle.

- Erfahrungen im Projektmanagement

*Nach Wiedergabe der Angaben des Antragstellers* wurde festgehalten, dass ein Sachverständigen im Bewerbungsgespräch nach den Erfahrungen des Bewerbers im Projektmanagement gefragt habe und zu dem Ergebnis gekommen sei, dass A über sehr gute Kenntnisse verfüge.

Aufgrund der Angaben in der Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und der Begutachtung des Sachverständigen sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in höchstem Ausmaß erfülle.

- Moderationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, konzeptionelle Fähigkeiten, Kommunikationsstärke, Konflikt- und Problemlösefähigkeit

A habe angegeben, dass die geforderten Fähigkeiten grundlegende Voraussetzungen zur Erfüllung seiner Aufgaben in verschiedenen Unternehmen und in seiner gegenwärtigen Tätigkeit seien. Er habe umfassendes Wissen zur Vertragserstellung in den Aufgabenbereichen der Abteilung ... Aufgrund seiner ... Ausbildung und beruflichen Erfahrung sei er in der Lage, Verträge zu erstellen, zu prüfen und zu verhandeln. Im Bewerbungsgespräch zu den geforderten Fähigkeiten befragt, habe er angegeben, dass er zu Beginn seiner Tätigkeit im Innenressort noch Schwierigkeiten gehabt habe mit den Unterschieden in den Führungsstilen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Mittlerweile habe er sehr viel aus diesen Unterschieden gelernt. Einer der Sachverständigen habe in seiner Funktion als Vorgesetzter festgestellt, dass der Bewerber über ein sehr starkes analytisches Denkvermögen und konzeptionelle Fähigkeiten verfüge. Aufgrund der Angaben in der Bewerbung und insbesondere aufgrund des persönlichen Eindrucks und der Begutachtung der Sachverständigen, sei die Begutachtungskommission zum Schluss gekommen, dass der Bewerber das Kriterium in hohem Ausmaß erfülle.

Zusammenfassend und unter Berücksichtigung der im Bewerbungsgespräch erreichten Punktzahl von ... Punkten sei die Kommission zum Schluss gekommen, dass A die Erfordernisse der Ausschreibung zum Teil in höchstem, zum Teil in hohem und zum Teil in geringem Ausmaß erfülle. Insgesamt sei er für die gegenständliche Funktion in hohem Ausmaß geeignet.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller, ... und ... als Dienstgebervertreter bzw. Dienstgebervertreterinnen sowie ... als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) teil.

A führte aus, dass nach Bekanntwerden der Entscheidung zu Gunsten von B Kollegen, die auch schon lange „dabei sind“, hinterfragt hätten, wieso er (der Antragsteller) die Planstelle nicht erhalten habe. Ihm sei nicht viel aus Bs Lebenslauf bekannt, aus dem Protokoll der Begutachtungskommission habe er geschlossen, dass die Entscheidung möglicherweise mit dem Alter zu tun gehabt habe, er schlicht zu jung für die Abteilungsleitung sei und eine Person mit höherem Alter oder mit mehr Lebenserfahrung gewünscht sei.

Die Senatsvorsitzende ersuchte den Antragsteller, auszuführen, weshalb er glaube, für die gegenständliche Stelle besser geeignet zu sein als B. A antwortete, dass er sich nach Erhalt des Protokolls und des Gutachtens der Begutachtungskommission schon gefragt habe, wie

seine Bewertung zustande gekommen sei. Die Bewertung einiger Anforderungen mit „in geringem Ausmaß geeignet“ würden einfach „nicht passen“. Speziell die Erfüllung der ... Erfordernisse „Erfahrung im Bereich der Planung, Realisation und des Betriebes von ... ..“ und „Spezialwissen auf den Gebieten der ... und ...“ sei von den beigezogenen Sachverständigen mit in geringem Ausmaß geeignet bewertet worden, und er frage sich, wie es dazu gekommen sei, denn zu diesen Bereichen seien ihm keine Fragen gestellt worden. Aus seinem Lebenslauf und dem Bewerbungsschreiben sei ganz klar ersichtlich, dass er diese Anforderungen sehr gut erfülle. Er würde auch gerne wissen, welche Erfordernisse die Sachverständigen erfüllen haben müssen. Speziell einer der Sachverständigen, den er ein wenig näher kenne, habe im ... Bereich keine fundierte Ausbildung und habe auch nie im operativen Sinne in der ... gearbeitet. Er beantrage – wenn dies möglich sei - die Beiziehung eines weiteren Sachverständigen, der die ... Ebene besser beurteilen könne.

Die Vorsitzende erklärte, dass es die Aufgabe des Senates sei, ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Diskriminierung stattgefunden habe, oder nicht. Nach der Befragung werde der Senat beraten und entscheiden, ob die Heranziehung eines weiteren Sachverständigen oder die Befragung anderer Personen erforderlich sei.

Auf Nachfrage eines Senatsmitgliedes antwortete der Antragsteller, er beziehe sich auf den Sachverständigen ... Er kenne diesen und seinen beruflichen Lebenslauf, und es sei für ihn nicht ersichtlich, dass dieser Sachverständige sonderlich für eine Beurteilung der Eignung für die gegenständliche Stelle geeignet wäre. Wie aus den Unterlagen der Begutachtungskommission hervorgehe, hätten beide Sachverständige den ... Bereich abdecken sollen.

Ein weiterer Punkt betreffe die Anforderung „Erfahrung im Projektmanagement“. Bei diesem Kriterium sei er zwar sehr gut bewertet worden, dem Vernehmen nach habe aber B keine Projekte geleitet oder gemanagt. Es sei ihm auch gesagt worden, dass die Projektleitung seit langem meist extern vergeben worden sei. Das könne er zumindest für seinen Bereich, die ..., bestätigen. Jedenfalls seien in den letzten ... Jahren regelmäßig Dienstleistungsaufträge für Projektleitung nach außen gegangen. Auch für „die Geschichte mit ...“ habe es ein Konsortium gegeben, das alles für das BMI aufgebaut habe – der Dienstgebervertreter wisse das -, und später sei dann der Betrieb (bzw. Teile davon) ins BMI übernommen worden. Es habe auch Projektleiter für diesen Bereich gegeben, aber seines Wissens nach sei B nicht dabei gewesen.

Ein weiterer Punkt sei, dass er vor ... Jahren ins BMI eingetreten sei und davor ... Jahre Berufserfahrung in der Privatwirtschaft habe. Bei der Anrechnung der Vordienstzeiten habe er zu Kenntnis nehmen müssen, dass maximal die letzten zehn Jahre angerechnet würden. Die Begründung des BMKÖS für diese Regelung sei, dass man auf das Wissen, das schon länger als zehn Jahre zurückliege, nicht mehr zugreifen könne, da es veraltet sei. B sei von ... bis ... von seiner Tätigkeit freigestellt gewesen, da er Personalvertreter gewesen sei. Wenn man

also der Argumentationslinie des BMKÖS folgen sollte, hätte B gar kein Wissen mehr auf diesen Gebieten. Es sei willkürlich entschieden worden, dass B doch noch über entsprechendes Wissen verfüge.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervertreter darzulegen, aus welchen Gründen die bessere Eignung von B festgestellt worden sei.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass B seit ... sein Stellvertreter als Leiter der ... im BMI (damals noch nicht ...) gewesen sei. Seine (des Dienstgebervertreters) Aufgabenstellung sei die ... gewesen. Dabei gehe es um ... und ... Er sei Projektleiter für... gewesen, im Jahr ... habe er die Verantwortung dafür übernommen. In weiterer Folge erklärte der Dienstgebervertreter den Ablauf des Projektes und führte aus, dass im Jahr ... das ...-Modell (...) beendet und der Betrieb wieder vom BMI übernommen worden sei. Dabei sei auch Personal in den öffentlichen Dienst rückgeführt worden. B sei vor seiner Dienstfreistellung und Berufung in die Personalvertretung, nämlich von ... bis ..., ...leiter ... und gleichzeitig sein Stellvertreter gewesen.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, was B zwischen ... und ... gemacht habe, sodass er für die gegenständliche Stelle geeignet erschienen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, die Aufgabenstellung sei eine völlig andere gewesen, aber „der Kontakt“ sei nicht verlorengegangen.

Die Vorsitzende hielt fest, dass B laut Niederschrift und Gutachten in allen Punkten als im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft worden sei und fragte, wie das möglich sei, obwohl er über ... Jahre keine Tätigkeit mehr im gegenständlichen Bereich ausgeführt habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass ihm nur das Aktenstudium möglich gewesen sei und er nicht Teil der Begutachtungskommission gewesen sei. Er habe in der Bewertung durch die Kommission zwei Punkte gefunden, in denen die beiden Kandidaten unterschiedlich bewertet worden seien, nämlich bei der „Erfahrung im Bereich der Planung, Realisation und des Betriebes von ...“ und beim „Spezialwissen auf dem Gebieten der ... und ...“. In diesen Kriterien sei B besser bewertet worden, wie es zu diesen Bewertungen gekommen seien, wisse er nicht.

Der Antragsteller warf ein, dass genau im ... Bereich, speziell im ..., der Fortschritt extrem rasant voranschreite, das wüssten alle. ... In den letzten ... Jahren habe es so viele neue ... gegeben, dass das Wissen von vor ... Jahren nicht mehr relevant sei.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die eingesetzte ... seit ... genormt sei. Es gehe hier um professionelle ... im Gegensatz zu ... Die Besonderheit des ... sei ..., da nicht nach wirtschaftlichen Interessen gehandelt werde. Es sei richtig, dass ... einem permanenten Wandel unterliege, aber genau in diesem Segment sei die ... sehr statisch geblieben, da ja sonst alle ... umgerüstet werden müssten.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass im Gutachten im Hinblick auf das Fachwissen angegeben worden sei, dass B bestimmte Projekte in seiner Bewerbung hervorgehoben habe, etwa die ... usw. Ihre Frage sei, wann er damit befasst gewesen sei, und der Dienstgebervertreter antwortete, von ... bis ...

Auf die Frage, ob B in den ... Jahren, in denen er – wegen der Personalvertretungstätigkeit - dienstfreigestellt gewesen sei, sein Fachwissen habe anwenden können, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Kontakt zu seiner Stammdienststelle bzw. zu ihm definitiv nicht abgerissen sei. Die Funktion als Personalvertreter sei eine Dienstfreistellung und B habe damit rechnen müssen, dass diese enden und er wieder an seine ursprüngliche Stelle zurückkehren müsse. Alleine aus diesem Grund habe man Kontakt zueinander gepflegt.

Ein Senatsmitglied fragte den Antragsteller, welches Fachwissen er - der ... sei - dem erfolgreichen Bewerber gegenüberstellen könne.

A antwortete, er habe während des Studiums im ... der Universität ... als ... gearbeitet. Es sei ein kleines Team gewesen, das für die gesamte Verwaltung der Universität zuständig gewesen sei und das gesamte ... habe. Sie seien für ..., ..., ..., ..., ... und ... zuständig gewesen.

Die Frage, ob es sich also um „learning by doing“ gehandelt habe, um eine Tätigkeit ohne institutionalisierte Ausbildung, bejaht der Antragsteller. Er habe auch nebenbei bei anderen Unternehmen als ... gearbeitet. Noch immer betreue er ... auf freundschaftlicher Basis. Im ... Sinne habe er bei ... als ... gearbeitet. Er sei für die Zusammenschaltungsverträge zwischen den ...unternehmen verantwortlich gewesen, und das habe auch einen großen ... Teil beinhaltet. Er habe bei ... auch Projektleitungen übernommen und dafür eine ...interne ...ausbildung absolviert.

Auf die Frage, was seine Tätigkeiten als ...leiter seien bzw. gewesen seien, antwortete der Antragsteller, er sei für die ... zuständig, für die ... und auch für den ... Bereich. Früher sei er auch noch für das ... zuständig gewesen. Alles was mit ... im BMI zu tun habe, sei über seinen Tisch gegangen und im vergaberechtlichen Sinn abgewickelt worden.

Auf die Frage wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bewerbungszeitpunkt im ... tätig gewesen seien, antwortete A: ...

Der Dienstgebervertreter antwortete auf die Frage nach der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in seiner Abteilung zwischen ... und ... mit: ...

Auf die Frage, ob der Vorsitzende der Begutachtungskommission ... oder ... aus dem ... Fachbereich kommen würden antwortete der Dienstgebervertreter, ... sei ...leiter in der ... und ... komme aus ...

Auf die Frage, ob es üblich sei, für solche Stellenbesetzungen Sachverständige beizuziehen, antwortete die Dienstgebervertreterin, ja, und es sei durchaus manchmal der Fall, dass diese aus anderen Ressorts kämen, um Spezialwissen ins Haus zu holen und eine bessere Beurteilung abgeben zu können.

Die GBB führte aus, dass sie heute in Vertretung von ... anwesend sei, die in das Besetzungsverfahren eingebunden und mit beratender Stimme in der Begutachtungskommission gewesen sei. Sie (die GBB) habe sich nur in den Akt eingelesen. Sie könne zum Fachwissen und den Fähigkeiten keine Auskunft geben, man sollte in diesen Punkten den Sachverständigen vertrauen. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters weise sie darauf hin, dass unter den ... Bewerbern auch einer gewesen sei, der älter als B sei. Eine Altersdiskriminierung erscheine ihr daher nicht gerade schlüssig. Sie schließe sich den Ausführungen der damals bei der Begutachtungskommission anwesenden GBB an.

Die Dienstgebervertreterin führte abschließend aus, dass in der Zeit, in der B in der Personalvertretung tätig gewesen sei, der Kontakt nicht nur auf menschlicher Ebene nicht abgerissen sei, B sei auch fachlich immer wieder zu Rate gezogen worden.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass bei Änderungen der Arbeitsweisen immer die Personalvertretung einzubinden sei, und B sei aufgrund seiner Vorkenntnisse derjenige gewesen, der „das Verfahren“ maßgeblich gestaltet 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 demnach die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Antragsteller begründete seinen Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass er für die Leitung der Abteilung X im BMI besser geeignet sei als der zum Zug gekommene Bewerber, da er alle Erfordernisse der Ausschreibung optimal erfülle. Die Auswahl sei nicht aufgrund der

Qualifikationen und Berufserfahrung erfolgt, sondern sei wohl das um rund ... Jahre höhere Alter des erfolgreichen Mitbewerbers entscheidend gewesen.

Das BMI begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der Beurteilung der Qualifikationen durch die Begutachtungskommission und die beigezogenen Sachverständigen anhand der Bewerbungen und der Bewerbungsgespräche.

Für eine Diskriminierung aufgrund des im Vergleich zum Bewerber B jüngeren Alters des Antragstellers gebe es keinerlei Anhaltspunkte. Das hervorragende Abschneiden von B sei mit seiner Berufserfahrung zu begründen. Im Fokus sei nicht das Lebensalter gewesen, sondern seien die bisher erworbenen fachlichen sowie persönlichen Qualifikationen im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz ausschlaggebend gewesen. Dass das höhere Lebensalter nicht bedeute, bessere Chancen für eine Funktion zu haben, sehe man auch daran, dass ein im Jahr ... geborener Mitbewerber als in geringem Ausmaß geeignet beurteilt worden sei. „Mangels gleicher Eignung des Antragstellers mit dem zum Zug gekommenen Bewerber sei die Auswahl nicht diskriminierend vorgenommen“ worden.

Eine Gegenüberstellung der beruflichen Laufbahnen der beiden Bewerber ergibt Folgendes: A, geboren ..., arbeitete von ... bis ... in der Privatwirtschaft, zum Bewerbungszeitpunkt war er erst seit ... Jahren im BMI tätig. B, geboren ..., war von ... bis ... Sicherheitswachebeamter der BPD ... und wechselte ... in die Zentraleitung, zum Bewerbungszeitpunkt war er rund ... Jahre Bediensteter des BMI. Ab ... war er aufgrund seiner Personalvertretungstätigkeit dienstfrei gestellt.

Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle ist an den Anforderungen der Ausschreibung zu messen. Zur Beurteilung der Erfüllung der einzelnen Anforderungen durch die Bewerber ist Folgendes festzuhalten:

Betreffend das Kriterium „Eingehende Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts und insbesondere der ... Strukturen“ hält der Senat fest, dass die bessere Bewertung von B aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in unterschiedlichen ... Abteilungen des Ressorts durchaus nachvollziehbar ist. Ebenso ist für den Senat nachvollziehbar, dass dem Antragsteller aufgrund seiner vergleichsweise kurzen Zeit im BMI diese Kenntnisse nicht im selben Ausmaß attestiert wurden wie dem Bewerber B. Für den Senat ist jedenfalls auf der Grundlage der bisherigen Tätigkeiten nicht erkennbar, dass der Antragsteller eingehendere Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts und der ... Strukturen haben soll.

Was die „Erfahrung im Bereich der Planung, Realisation und des Betriebes von ... und ...“ anbelangt, kann der Senat aufgrund der Projektstätigkeiten von B (vgl. Seite 7/8) die sehr gute Beurteilung seiner Erfahrungen nachvollziehen, dass dieses Kriterium vom Antragsteller nur

in geringem Ausmaß erfüllt werde, ist zwar aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten nicht nachvollziehbar, die bessere Eignung des Antragstellers ist aber auch nicht erkennbar.

Im Bereich „Spezialwissen auf den Gebieten der ... und ...“ wurde B als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt. Es erscheint dem Senat schlüssig, dass B in seinen Tätigkeiten im BMI zwischen ... und ... - als stv. Leiter des ..., stv. Leiter des ..., als Leiter des ... sowie als Leiter des ... entsprechendes Wissen erlangte. Die vom Antragsteller geäußerten Bedenken, dass das Spezialwissen des Mitbewerbers nach ...-jähriger Abwesenheit von der Fachabteilung noch in dem erforderlichen Umfang gegeben sei, sind nach Ansicht des Senates jedoch berechtigt. Es ist dem Dienstgebervertreter nicht gelungen, glaubhaft zu machen, dass das Spezialwissen des Bewerbers B in der ... und ... zum Bewerbungszeitpunkt tatsächlich noch im höchsten Ausmaß – wie von der Begutachtungskommission festgestellt – vorlag. Jedoch konnte der Antragsteller auch nicht glaubhaft darlegen, dass er über Spezialwissen in der ... und ... „im höchsten Ausmaß“ verfüge, da er zwar Berufserfahrung im ... Bereich vorweisen kann, jedoch vorrangig als ... beschäftigt war. Von seiner im Vergleich zu B besseren Eignung in diesem Kriterium konnte A somit nicht überzeugen.

Die „Fähigkeit zur Führung von ... Personal“ liegt nach der Beurteilung der Begutachtungskommission bei B in höchstem Ausmaß, beim Antragsteller in hohem Ausmaß vor. B konnte Führungsfunktionen als stv. Leiter des ..., stv. ...leiter und Leiter des ... vorweisen, diese lagen jedoch bis zu ... Jahre zurück. Demgegenüber konnte der Antragsteller jüngste Führungserfahrung von ... Personal im BMI und davor bereits durch seine Tätigkeit in der Privatwirtschaft vorweisen. Angesichts der lange zurückliegenden Führungsverantwortung von B erscheint dem Senat die Beurteilung „in höchstem Ausmaß geeignet“ nicht überzeugend. Andererseits kann der Senat in Anbetracht des Umstandes, dass der Antragsteller im Bereich des BMI erst seit ... Leitungsfunktionen wahrnahm, auch kein Plus gegenüber dem Bewerber B erkennen.

Die „Erfahrungen im Projektmanagement“ wurden bei beiden Bewerbern mit in höchstem Ausmaß gegeben bewertet, und war die jeweilige Begründung für den Senat nachvollziehbar (vgl. Seite 9 und Seite 11).

Zur Anforderung „Moderationsfähigkeit, analytisches Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, konzeptionelle Fähigkeiten, Kommunikationsstärke, Konflikt- und Problemlösefähigkeit“ hält der Senat fest, dass die Beurteilung bei beiden Bewerbern schlüssig ist.

Die Angaben von B in seiner Bewerbung wurden von einem Sachverständigen bestätigt, insbesondere das Verhandlungsgeschick, die Kommunikationsstärke sowie die Konflikt- und Problemlösefähigkeit; es handelt sich dabei um Fähigkeiten, die auch im Rahmen einer Personalvertretungstätigkeit erworben bzw. verbessert werden können. Der Antragsteller konnte

die geforderten Fähigkeiten insbesondere aufgrund seiner ... Tätigkeiten grundsätzlich vorweisen, der Sachverständige bestätigte insbesondere das starke analytische Denkvermögen und die konzeptionellen Fähigkeiten. Es ist angesichts der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der beiden Bewerber und der kurzen Zeit des Antragstellers in einer Führungsfunktion im BMI nicht unnachvollziehbar, dass der - im Hinblick auf die geforderten Eigenschaften - erfahrenere Bewerber besser beurteilt wurde als der Antragsteller.

Der Senat hält zusammenfassend fest, dass dem Antragsteller zuzustimmen ist, dass die Feststellung der Eignung von B im höchstem Ausmaß angesichts seiner ...-jährigen Abwesenheit von für die gegenständliche Leitungsfunktion facheinschlägigen Tätigkeiten nicht gerade evident ist. Dem Antragsteller ist es allerdings auch nicht gelungen, glaubhaft darzulegen, dass er für die Leitung der Abteilung X im BMI besser geeignet wäre als der bevorzugte Bewerber.

Zu dem Satz in der Stellungnahme der BMI: „Mangels gleicher Eignung des Antragstellers mit dem zum Zug gekommenen Bewerber (Unterstreichung nicht im Original) ist die Auswahl nicht diskriminierend vorgenommen worden“, erlaubt sich der Senat die Frage, woraus das BMI schließt, dass bei gleicher Eignung der beiden Bewerber dem Bewerber A, und nicht dem Bewerber B der Vorzug zu geben gewesen wäre. Der Senat erlaubt sich in diesem Zusammenhang den Hinweis, dass das B-GIBG lediglich das Gebot der Frauenförderung kennt.

Wenngleich für den Senat nicht unzweifelhaft feststeht, dass die Eignung des Bewerbers B für die gegenständliche Planstelle im von der Begutachtungskommission und vom BMI vorgebrachten Ausmaß vorliegt, konnte – wie bereits festgehalten – der Antragsteller auch nicht von seiner besseren Eignung und davon, dass das Alter, und damit ein sachfremdes Motiv, ausschlaggebend für die Personalauswahl war, überzeugen.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X im BMI keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Wien, September 2023