

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am 5. Oktober 2004 über den Antrag von Herrn A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (seit 1. Juli 2004 § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004), festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Regionalen Geschäftsstelle Arbeitsmarktservice ... (RGS ...), verbunden mit der Leitung der Abteilung ... (...) dieser Geschäftsstelle aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG, seit 1. Juli 2004 § 4 Z 5 B-GIBG, diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für die stellvertretende Leitung der Regionalen Geschäftsstelle Arbeitsmarktservice ... und die Leitung der ... dieser Geschäftsstelle aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt ist.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am 19. Dezember 2003) brachte die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte (= stv.GBB) (die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (= GBB) hatte sich für befangen erklärt) den Antrag von A, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23 B-GBG feststellen, dass er durch die Übertragung der Funktionen „Stellvertretende Leitung der Regionalgeschäftsstelle (= RGS) ... und Leitung der Abteilung ...“ an B (= betraute Person) aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, ein.

Der Sachverhalt stellt sich laut Antrag wie folgt dar:

Aufgrund der internen Ausschreibung des Arbeitsmarktservice ... (AMS) vom 6. Juni 2003 haben sich A und B beworben. Am 8. oder 9. August 2003 sei der Antragsteller von Herrn ..., stellvertretender Leiter der Personalabteilung des AMS ..., darüber informiert worden, dass am 30. August 2003 ein Hearing stattfinden werde. Vom 12. Juli bis 26. Juli 2003 sei A auf Urlaub gewesen, am 28. Juli 2003 habe er seinen Dienst wieder angetreten. Am selben Tag um 10.30 Uhr habe er die Einladung zum Hearing erhalten, inklusive Thema (zu lösende Aufgabe) und Organigramm (Auflistung der Mitarbeiter/innen mit Aufgabenverteilung und Arbeitszeiten) der RGS Das Thema habe gelautet: Eingliederung der „technischen Hilfe“ in die RGS im Zusammenhang mit deren Aufgaben und der daraus resultierenden Entlastung der Mitarbeiter/innen. Aus der Sicht des Antragstellers sei B, weil bereits Mitarbeiterin der RGS ..., durch diese Aufgabenstellung bevorzugt gewesen. Auffällig sei auch gewesen, dass dieses Thema wenig Bezug zu der geforderten Qualifikation hatte.

A führt weiters aus, aufgrund seiner urlaubsbedingten Abwesenheit habe er viel aufzuarbeiten gehabt, und die Vorbereitungszeit von zwei Tagen sei zu gering gewesen. B habe aufgrund ihrer Tätigkeit als ... der RGS ... einen Vorteil gehabt, weil sie das für die Beantwortung der Fragen notwendige Material zur Verfügung gehabt habe. Am Beginn des Hearings habe er die Begutachtungskommission auch auf seine Schwierigkeiten aufmerksam gemacht. Nach Beendigung seiner Präsentation seien ihm keine Fragen zum Thema gestellt worden, sondern sei er gefragt worden, wie er im Falle der Bestellung zum stellvertretenden Leiter der RGS ... mit einem/einer im Bewerbungsverfahren abgelehnten Bewerber/in und dessen/deren Unzufriedenheit umgehen würde.

Am 18. August 2003 sei er vom Leiter der Personalabteilung des AMS ... Herrn ... informiert worden, dass die Landesgeschäftsführerin ... den Auftrag gegeben habe, ihn mit 1. September 2003 mit den in Rede stehenden Funktionen zu betrauen, das Dekret sei bereits vorbereitet. Aufgrund dieser Information habe er seinen Vorgesetzten und die Mitarbeiter/innen der RGS ... in Kenntnis gesetzt. Da die Leiterin der RGS ..., ..., ihn nicht kontaktierte, habe er sich am 21. August 2003 gemeldet, und sie habe ihm bei dieser Gelegenheit mitgeteilt, dass er nicht ihr Wunschkandidat sei. Am 26. August 2003 habe ihm ... mitgeteilt, dass seine Bestellung nicht mit 1. September 2003 erfolgen, sondern neuerlich im Landesdirektorium diskutiert werde. Gründe für diese Entscheidung habe ... nicht

nennen können. Am 18. September 2003 habe er erfahren, dass B zum Zug gekommen sei. Am 26. September 2003 habe ihn schließlich die Landesgeschäftsführerin darüber informiert, dass die Begutachtungskommission nach dem Hearing ein Gutachten erstellt und B für die Besetzung vorgeschlagen habe. Da die Landesgeschäftsführerin ihn als besser geeignet erachtet habe, habe sie ein Gegengutachten erstellt und die Mitglieder des Landesdirektoriums in einem Rundlaufbeschlussverfahrens zur Abstimmung aufgefordert. Es habe sich eine Mehrheit zu Gunsten des Vorschlages von der Landesgeschäftsführerin ergeben, woraufhin sie die Personalabteilung mit seiner Bestellung beauftragt habe. Danach sei sie auf Urlaub gegangen.

Wegen des Ersuchens eines Mitgliedes des Landesdirektoriums um Fristerstreckung sei der Rundlaufbeschluss für nichtig erklärt worden. In der Sitzung des Landesdirektoriums am 17. September 2003 sei schließlich die Entscheidung zu Gunsten von B ausgefallen.

Zu den Anforderungen an die ausgeschriebenen Funktionen führt A aus, der Umstand, dass die beiden Funktionen gemeinsam ausgeschrieben worden seien, lasse erkennen, dass die Landesgeschäftsführung „das Wissen aller Fachbereiche im Leitungsteam vereint haben wollte“. -Die derzeitige Leiterin der RGS, ..., verfüge über Erfahrungen im Bereich des Beratungs- und Vermittlungsservice sowie im Bereich Arbeitsmarktförderung, er selbst besitze langjährige Erfahrung und fundierte Kenntnisse im Bereich Versicherungsleistungen. Dieses Wissen habe er sich in seiner mehr als 16-jährigen Tätigkeit in diesem Fachbereich als Sachbearbeiter, als stellvertretender Abteilungsleiter, als Abteilungsleiter und als stellvertretender Außenstellenleiter sowie als Trainer und Fachcoach aneignen können. Als Führungskraft habe er Erfahrung mit Teambildungsprozessen, mit der Steuerung von Arbeitsabläufen, mit Controlling und auch mit Coaching. Er habe wiederholt beim Aufbauen neuer Organisationseinheiten mitgewirkt, so zum Beispiel beim AMS ... und beim AMS

Nach Ansicht des Antragstellers habe die Begutachtungskommission die Kenntnisse und Erfahrungen nicht entsprechend geprüft bzw. gewichtet. –Er könne eine 12-jährige Führungserfahrung nachweisen, während seines Wissens nach B keine Erfahrung auf diesem Gebiet habe. Er habe detailliertes Fachwissen im Bereich Existenzsicherung, B könne in diesem Bereich keine Kenntnisse vorweisen. Er habe fundierte Fertigkeiten durch seine Tätigkeiten als Trainer bzw. als Fachcoach, welche B nicht habe.

Die interne Ausschreibung vom ... lautet:

„.....

Hauptaufgaben

Vertretung des/der LeiterIn der Regionalen Geschäftsstelle in deren/dessen Abwesenheit

Vertretung nach außen bei Abwesenheit des/der LeiterIn

Leitung der Abteilung in fachlicher und personeller Hinsicht

Management und Kontrolle des Geschäftsbetriebes der Abteilung

Kooperation mit allen Abteilungen/Zonen im Sinne einer optimalen Betreuung der

KundInnen und zur bestmöglichen Erfüllung der Aufträge

Fachliche Anleitung bzw. Sicherstellung der fachlichen Unterstützung der

MitarbeiterInnen

Gewährleistung der Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen, um einen gleichen

Wissens- und Informationsstand zu erreichen

Umsetzung der vorgegebenen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen auf Abteilungsebene

Verantwortungsbereiche

Service für Unternehmen/Vermittlung/Akquisition von offenen Stellen unter Beachtung des TQM

Steuerung des Infoprozesses unter Beachtung des TQM

Berichtswesen

Abwicklung unternehmensbezogener Ausländeragenden, wie Beschäftigungsbewilligung,

.....

Verantwortung für die Zusammenarbeit mit Kursträgern und die Abwicklung von

Bildungsmaßnahmen

Abwicklung unternehmensbezogener Förderungen unter Beachtung des TQM

Controlling (BVS/SFU laufende Überprüfung der arbeitsmarktpolitischen Zielerreichung sowie der Fach und Qualitätsziele)

Einsatz innovativer Arbeitsmethoden (z.B. Projektmanagement)

Informationsmanagement

Planung des Personaleinsatzes unter Berücksichtigung von Öffnungszeiten und

Außendiensten

Mitwirkung bei Budgetangelegenheiten

Öffentlichkeitsarbeit

Voraussetzungen für die Bewerbung

Erfüllung der Einstufungsvoraussetzungen

EU-Staatsbürgerschaft

Fundierte Kenntnisse zur Erfüllung der Hauptaufgaben

Führungserfahrung

Erwartet werden außerdem

Organisationstalent, Koordinationsfähigkeit, Kommunikationskompetenz (interne-externe KundInnen)

Kreativität und Flexibilität

Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung

Teamfähigkeit- Fähigkeit zur Unterstützung von Teambildungsprozessen

Kompetenz zur situationsgerechten MitarbeiterInnenführung und Bereitschaft zur MitarbeiterInnenförderung

Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Existenzsicherung und der Abwicklung von ALV-bezogenen Angelegenheiten“

..... „

In seiner Bewerbung weist A darauf hin, dass er den Aufgabenbereich der ... aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit kenne. Er beschreibt seine Kenntnisse in den Fachbereichen „Service für Unternehmen“, „Service für Ausländerbeschäftigung“, „Arbeitsmarktförderung“ und seine Fähigkeiten zur Mitarbeiter/innen-Motivation, seine soziale Kompetenz, sein Organisationstalent und seine Koordinationsfähigkeit. Auf die Qualifikationen muss hier nicht näher eingegangen werden, da die Einzelheiten in der Bewerbung vom 20. Juni 2003 ausführlich dargestellt sind.

Aufgrund des Antrages wurde das AMS ... zu einer Stellungnahme aufgefordert, welche am 21. Jänner 2004 , ..., einlangte. Diese Stellungnahme lautet:

„..... In einer ersten Sitzung der Begutachtungskommission zur Besetzung der Funktionen, welche sich in diesem Fall aus dem Ersatzmitglied des Vorsitzenden der Begutachtungskommission (stellvertretender Abteilungsleiter der Personalabteilung), der Leiterin der betroffenen regionalen Geschäftsstelle AMS ..., einer Betriebsrätin des AMS ... und einem Betriebsrat des AMS ... zusammensetzte, wurde am 10.7.2003 einstimmig beschlossen, das weitere Verfahren auf die zwei in der Diskussion als höchstgereichte BewerberInnen erachtete Personen (Frau B, Herr A) zu konzentrieren. Als Verfahrensunterstützung für das Gutachten der Begutachtungskommission wurde festgelegt ein Hearing mit den zwei BewerberInnen zu veranstalten.

In dieser Sitzung wurden von den Mitgliedern der Begutachtungskommission die Einladungsmodalitäten, die Themen des Hearings, wie auch die Vorgangsweise betreffend der Fragestellung beim Hearing beschlossen (...).

Unter Bezugnahme auf die ausgeschriebene Doppelfunktion wurde zum einen ein allgemeines organisatorisches Thema gewählt (Einbindung der sogenannten technischen

Hilfe in die Organisation AMS ...), wobei zu bemerken ist, dass sich mit diesem Problem zum Zeitpunkt der Ereignisse sämtliche Geschäftsstellen in der Landesorganisation ... auseinandergesetzt haben,

Als zweite Frage wurde den BewerberInnen ein allgemeines Führungsproblem gestellt, welches sie unter Zuhilfenahme ihrer Erfahrungen mit dem entsprechenden Führungsverhalten einer möglichen Lösung zuführen sollten.

Diese Frage war den BewerberInnen nicht bekannt und wurde im Vorfeld auch nicht übermittelt.

Im Bewusstsein der urlaubsbedingten Abwesenheit von Herrn A wurde das organisatorische Thema per Mail gleichzeitig an die beiden BewerberInnen bekanntgegeben (...).

Während des Hearings wurden von den Mitgliedern der Begutachtungskommission keine Fragen gestellt. Die Frage des Kommissionsmitgliedes Frau ... hatte rein informativen Charakter. Über die Hearings wurden keine gesonderten Protokolle erstellt. Die Bewertung wurde im Kommissionsgutachten eingearbeitet.

Im Anschluss an die beiden Hearings tagte dann die Kommission und schlug auch unter Beachtung des Hearingergebnisses Frau B als höchstgereichte Bewerberin mit Stimmenmehrheit vor (.....).

Dieses Gutachten wurde der Landesgeschäftsführerin in Beachtung der sinngemäßen Anwendung des § 12 Abs 5 AusG vorgelegt, welche diesem Vorschlag nicht zustimmte, sondern ein Gegengutachten erstattete (.....).

Gemäß § 15 Abs 1 Z 6 der Geschäftsordnung zum Arbeitsmarktservicegesetz ist für die Bestellung der stellvertretenden RGS Leitung das Landesdirektorium als Kollegialorgan zuständig, welches unter den Voraussetzungen des § 17 Abs 2 Arbeitsmarktservicegesetz entweder per Rundlaufbeschluss oder in einer ordentlichen Sitzung rechtsgültige Beschlüsse fassen kann.

Der Darstellung des Antragstellers hinsichtlich der Verfahrensabläufe betreffend der Beschlussfassung im Landesdirektorium ist seitens des AMS ... nichts hinzuzufügen. Sie entspricht vollinhaltlich den Tatsachen.

Zu der vom Antragsteller dargestellten Überzeugung, dass die Kommission, die Qualifikationen und Kenntnisse einer unrichtigen Gewichtung beigemessen hat, wird auf das Gutachten und das Gegengutachten verwiesen.

..... Durch einen Beschluss des Landesdirektoriums, unter Vorsitz der stellvertretenden Landesgeschäftsführerin, erfolgte jedoch am 17. September 2003 die Entscheidung, dass die Führungsqualität von B ausreicht und das Landesdirektorium entschied sich für diese.“

Der Stellungnahme des AMS ... war die Bewerbung von B beigelegt. Dieser ist zu entnehmen, dass sie seit 1993 Mitarbeiterin des AMS ... ist. Von 1993 bis 2000 war sie Mitarbeiterin der Abteilung ... und danach bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt ... in der RGS

B führt in ihrer Bewerbung an, sie habe sehr gute Kenntnisse der unterschiedlichen Fachbereiche und verfüge auch über sehr gute Fähigkeiten im Umgang mit den Mitarbeiter/innen. Als Beispiel für ihre Koordinationsfähigkeit führt sie an, dass es ihr gelungen sei, neben einer Vollzeitbeschäftigung ein Studium in Mindestdauer abzuschließen. Aus dem Umstand, dass sie Trainerin im Bereich Förderungen an der IPA und Kleingruppencoach an der Geschäftsstelle sei, könne man ihre Kommunikationskompetenz ersehen.

Sie verfüge in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Info-Management und Berichtswesen aufgrund ihrer Controllingfunktion und als Budgetverantwortliche über jahrelange Erfahrung. Im Zuge ihrer universitären aber auch beruflichen Karriere habe sie Projektmanagement, Kommunikationstechniken und Präsentationstechniken erlernt und auch eingesetzt.

Die Begutachtungskommission bei der Landesgeschäftsstelle ... hält in ihrem Gutachten vom 30. Juli 2003 fest, B sei für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Ausmaß und A in hohem Ausmaß geeignet.

Die Gutachten bestehen aus der Zusammenfassung der beruflichen Laufbahnen, wie sie bereits den Lebensläufen zu entnehmen sind, sowie aus den Feststellungen über diverse Fähigkeiten und Kenntnisse.

Betreffend B ist darüber hinaus angeführt, dass laut Auskunft der Leiterin der Geschäftsstelle B in einer schwierigen Situation (Absenzen des Geschäftsstellenleiters und von zwei Abteilungsleiterinnen) weitgehend in den Managementbereich eingebunden worden sei und damit „gleichsam höhere Führungsaufgaben“ übertragen bekommen habe, welche „hervorragend gelöst“ worden seien. Sie erfülle das Anforderungsprofil in „hervorragendster Weise“. Die bevorzugte Bewerberin sei Ansprechperson für die verschiedensten Bereiche, mitverantwortlich für das Installieren von teamübergreifenden Maßnahmen, sie sei Mitglied der Projektgruppe für die geänderte Organisationseinheit der RGS und in der Arbeitsprogrammplanung federführend gewesen. Ihre Eignung zur Erfüllung der Funktionsaufgabe habe sie letztlich durch die Konzeptlegung im Hearing unter Beweis gestellt.

Betreffend A wird ebenfalls auf die Mitarbeit im Projektteam für die geänderte Organisationseinheit, in diesem Fall in der RGS ..., verwiesen, und weiters auf seine Tätigkeit als Coach bzw. Ansprechperson für die verschiedensten Bereiche seiner Geschäftsstelle. Der Bewerber verfüge über Erfahrungen in der Zielarchitektur des AMS sowie im Bereich Controlling und Budgetierung. Er verfüge über Führungserfahrung als Abteilungsleiter, er habe allerdings – und hier dürfte nach Ansicht der Begutachtungskommission der „Nachteil“ im Vergleich zu B bestehen – nur geringe Kenntnisse der Aufgabenstellungen im Bereich der Im Hearing habe A die erforderliche Kreativität und Flexibilität vermissen lassen.

Die Landesgeschäftsführerin weist in ihrem Gegengutachten vom 5. August 2003 im Wesentlichen darauf hin, dass bei der Besetzung der gegenständlichen Funktion neben den objektiven Ausschreibungskriterien die besondere Situation in der ... berücksichtigt werden müsse. Diese bestehe darin, dass im AMS ... eine relativ unerfahrene Führungscrew an der Spitze der Geschäftsstelle stehe (aufgrund welcher Umstände ist bekannt und hier nicht weiter auszuführen). Angesichts dieser Umstände sei die Führungserfahrung von B zu hoch bewertet worden. Die Führungserfahrung sei laut Ausschreibung eine unbedingte Voraussetzung, die aber im Personalakt von B keine Deckung finde. Die Begutachtungskommission habe in ihrem Gutachten festgestellt, die Führungserfahrung der bevorzugten Bewerberin ergebe sich aus ihrer Projekterfahrung, aus der Trainerinnentätigkeit und aus ihrer Tätigkeit als Controllerin, Faktum sei jedoch, dass B keinerlei Praxis in der tatsächlichen Führung von Personal über einen längeren Zeitraum nachweisen könne. Ihre Aufgabe als Controllerin habe sie sehr gut ausgefüllt, jedoch habe eine Controllerin keine Steuerungsaufgaben. A hingegen könne auf eine langjährige erfolgreiche Führungstätigkeit verweisen, wie dies auch im Gutachten festgestellt worden sei. Er sei maßgeblich an dem erfolgreichen Aufbau von zwei Außenstellen im Versicherungsbereich beteiligt gewesen und habe hier außergewöhnliches Organisationstalent und seine Kommunikationsfähigkeiten unter Beweis gestellt. Er sei ein erfahrener Trainer im AMS und habe nach der Organisationsumstellung über seinen Aufgabenbereich hinaus maßgeblich in anderen Servicezonen mitgeholfen.

Man habe der im Ausschreibungstext geforderten hohen Erfahrung im Leistungsbereich kein Augenmerk geschenkt. Aus der Sicht der Landesgeschäftsführerin wäre die Bestellung einer „weiteren in der Praxis unerfahrenen Führungskraft, im besonderen auf der hohen Funktionsebene der Geschäftsstelle, ein zu hohes Risiko, welches aufgrund der derzeitigen Geschäftslage des AMS ... nicht eingegangen werden“ könne.

In der Sitzung der B-GBK am 27. Mai 2004 führt die Leiterin der Landesgeschäftsstelle ... aus, im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens sei nicht berücksichtigt worden, dass nicht nur die Leitung einer Abteilung zu vergeben gewesen sei, sondern auch die stellvertretende Leitung der gesamten Geschäftsstelle, welche mehr als 80 Mitarbeiter/innen habe. Die Kommission habe ihrer Meinung nach auf die Führungserfahrung nicht genügend Wert gelegt. Es sei jedenfalls so, dass man in eine Abteilungsleitungsfunktion leichter hineinwachsen könne als in die Rolle der stellvertretenden Leiterin/des stellvertretenden Leiters einer Geschäftsstelle. Die Landesgeschäftsführerin moniert, dass, abgesehen von der ihrer Meinung nach „unglücklichen“ Fragestellung im Hearing, auch die Bewertung der Antworten problematisch sei, da über das Hearing kein Protokoll geführt worden sei. Die Landesgeschäftsführerin erklärt weiters die Modalitäten von Rundlaufbeschlüssen, und dass ein solcher letztlich nicht zustande gekommen, sondern die Entscheidung nach einer Abstimmung in der Sitzung des Kollegiums am 17. September 2003 gefallen sei.

Auf die Frage der Kommission, weshalb sie, offensichtlich anders als die Begutachtungskommission, die geforderte Führungserfahrung sehr hoch bewerte, antwortet die Landesgeschäftsführerin, dies sei damit begründet, dass in der RGS ... drei Führungskräfte ausgetauscht worden seien. -Die stellvertretende Leiterin sei Leiterin geworden, zwei Sachbearbeiter haben Abteilungsleitungen übernommen, und in der Servicezone arbeite ein sehr junges Führungsteam. Es habe eine komplette Organisationsänderung gegeben und die Führungsfunktionen seien neu ausgeschrieben worden. Weiters sei festgestellt worden, dass betreffend den hoheitlichen Bereich die Steuerung im Haus fehle. Dieser Bereich sei auch der jetzigen Leiterin der Geschäftsstelle fremd, A aber habe hierin langjährige Erfahrung. Er habe bereits drei Führungsteams aufgebaut und sei in der Lage, zu steuern, zu kontrollieren und Maßnahmen zu setzen. Er

habe auch Erfahrungen im Vermittlungsbereich und im Motivieren der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Genau das seien die Mankos in der RGS ... gewesen. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung habe sie nicht A im Auge gehabt, sie habe gewusst, dass es in ... in mehreren Häusern Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebe, die im Ausländerbereich, im Leistungsbereich und im Vermittlungsbereich sehr gut seien. Sie sei der Meinung gewesen, dass jemand, der in diesen Bereichen Erfahrung habe, im Zusammenwirken mit der Leiterin der RGS gute Arbeit für das Haus leisten könne. Ihre Angst sei gewesen, dass jemand, der noch nicht einmal ein kleines Team geführt habe, überfordert sei. B sei eine „wirklich brillante“ Controllerin. Sie sei aber nicht geeignet, ein Haus mit über 80 Mitarbeiter/innen zu führen, denn sie habe schon Mitarbeiter/innen während einer 3-tägigen Schulung „nicht so richtig leiten und lenken können“. In einem Gespräch mit B habe sie dieser geraten, sich zuerst für eine Abteilungsleitung zu bewerben, um das Führen von Mitarbeiter/innen zu lernen. Es sei nämlich ein Unterschied ob man 10 oder 80 Personen zu leiten habe.

Auf den Hinweis der Kommission, dass die Begutachtungskommission B aufgrund ihrer Tätigkeit als Projektleiterin Führungsfähigkeit attestiert habe, führt die Landesgeschäftsführerin aus, B habe Schulungen im Team durchgeführt, welche auch sehr gut gelaufen seien, weil sie eben eine sehr gute Controllerin sei, woraus man aber nicht auf andere Bereiche schließen könne. Was die Feststellung der Begutachtungskommission zur Teambildung betreffe, müsse man sagen, dass B selbst kein Team gesteuert oder geleitet habe, sondern Mitglied eines Teams gewesen sei. A hingegen habe seit einigen Jahren eine Abteilung geleitet, zuerst im Bereich Versicherungsdienste, jetzt im Bereich Servicezone, und er habe auch eine Außenstelle aufgebaut und dort ein Team gebildet.

Auf die Frage der Kommission wie viele Bedienstete er geleitet habe, antwortet A, als Abteilungsleiter habe er 14 Mitarbeiter/innen geleitet, als stellvertretender Leiter einer Außenstelle seien ihm bei Abwesenheit des Leiters 35 Mitarbeiter/innen unterstellt gewesen. Derzeit führe er eine Abteilung mit 11 Mitarbeiter/innen.

Auf die Frage nach der „Frauenquote“ antwortet die Landesgeschäftsführerin, im Bereich der Regionalen Geschäftsstellen seien 56 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt, 50 % der Geschäftsstellen werden von Frauen geleitet.

Die in der Sitzung anwesende stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte, ..., führt aus, sie könne die Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers selbst nicht wirklich beurteilen, sie wisse aber, dass A als Leiter des AMS ... eine sehr hohe Akzeptanz bei seinen Mitarbeiter/innen gehabt habe.

In der Sitzung der B-GBK am 5.10.2004 führt der stellvertretende Leiter der Personalabteilung ... aus, er habe als stellvertretender Vorsitzender der Begutachtungskommission B als höher qualifiziert erachtet, weil die Leiterin der RGS dargelegt habe, B habe durch verschiedene Projekte bzw. Projektleitungen ihre Führungserfahrung unter Beweis gestellt. Außerdem habe sie ein einschlägiges Studium abgeschlossen und die dadurch erworbenen Kenntnisse in Projekten in der ... umsetzen können. Diese Qualifikationen haben nach Ansicht der Begutachtungskommission die Leitungserfahrungen von A übertroffen.

Weiters habe B eine Aufgabe des Hearings besser gelöst als A.

Auf die Frage der Kommission, weshalb man die stellvertretende Leitung der Geschäftsstelle mit der Leitung der Abteilung ... verbunden habe, antwortet der stv. Leiter der Personalabteilung, weil die Leitung der Abteilung ... vakant gewesen sei. Eine derartige Vorgangsweise sei im Bereich des AMS üblich.

Zu der Tatsache, dass die Leiterin der RGS, die B bereits gekannt habe, Mitglied der Begutachtungskommission gewesen sei, führt der stv. Leiter der Personalabteilung aus, dies sei ebenfalls im Bereich des AMS üblich. Die Leiterin der RGS habe eben bereits die Fähigkeiten von B gekannt, für die unter anderem ihre Kommunikationsfähigkeiten gesprochen habe. Dabei, so der stv. Leiter der Personalabteilung weiter, handle es sich natürlich um „Softkills“, welche schwer nachvollziehbar seien.

Auf den Hinweis der Kommission, dass B also eine „Fürsprecherin“ gehabt habe, A, der nicht in der RGS ... tätig gewesen sei, hingegen nicht, antwortet der stv. Leiter der Personalabteilung, die Mitglieder der Begutachtungskommission würden sich vor der Entscheidung bei der jeweiligen Geschäftsstelle erkundigen, und überdies seien die Qualifikationen dem Personalakt zu entnehmen, und A sei auch kein Unbekannter. Der stv. Leiter der Personalabteilung führt abschließend aus, die Leiterin/der Leiter einer Geschäftsstelle leite diese nicht allein, sondern im Team. Dabei habe sich eben B bereits bewährt, sie habe die faktische Leitung schon inne gehabt.

Ebenfalls in der Sitzung am 5. Oktober 2004 befragt, führt die stellvertretende Leiterin des AMS ..., aus, sie habe den Rundumlaufbeschluss nicht akzeptieren können, weil sie zu wenig Zeit gehabt habe, die Bewerbungen und den Vorschlag zu prüfen. Zur Qualifikation von B führt die stv. Leiterin des AMS aus, diese sei deshalb besser geeignet als A, weil der Schwerpunkt der Abteilung ... auf dem Service für Unternehmen liege. Die RGS habe sehr viele wichtige Kunden, und deren Betreuung sei das Hauptaufgabengebiet. Kein Thema in dieser Abteilung seien Fragen der Arbeitslosenversicherung. Wäre zum Beispiel die Servicezone ausgeschrieben gewesen, hätte sie keine Zweifel gehabt, dass A die am besten geeignete Person für die Leitung sei. Im Bereich ... aber habe A aus ihrer Sicht keinerlei Erfahrungen, er habe noch nie in diesem Bereich gearbeitet, und soweit sie ihn kenne, habe er auch für diesen Bereich weder die Führungspersönlichkeit noch das Auftreten, um mit Personaldirektoren verschiedener Firmen Verhandlungen zu führen. Dagegen habe B eine einschlägige Ausbildung, sie sei Magistra für ..., sie spreche die Sprache der Unternehmen und habe ein perfektes Auftreten. Sie habe als Controllerin gearbeitet, und Controlling sei ein wichtiges Managementinstrument. Sie habe ein halbes Jahr mit der Leiterin der Geschäftsstelle ... zur vollsten Zufriedenheit zusammengearbeitet und habe Einblicke in alle Geschäftsbereiche. Sie habe Projekte geleitet und Mitarbeiter/innen unterrichtet, sie habe auch im Hearing hervorragend abgeschnitten. Demgegenüber habe die Kommission festgestellt, dass A im Bereich der Aufgabenstellung über geringe Kenntnisse verfüge und Kreativität und Flexibilität vermissen ließe. Die stv. Leiterin des AMS weist weiters darauf hin, dass die stellvertretende Leitung der Geschäftsstelle nur ausgeübt werde, wenn die Geschäftsstellenleiterin auf Urlaub, krank oder aus sonstigen Gründen abwesend sei. Bei Anwesenheit der Leiterin gebe es keine Befugnis der Stellvertreterin/des Stellvertreters, in die Bereiche anderer Abteilungen einzugreifen.

Angesprochen auf die Führungserfahrungen führt die stv. Leiterin des AMS aus, ihrer Meinung nach habe B Führungserfahrung. Wenn man aber davon ausgehe, dies sei nicht der Fall, müsse sie auf den Frauenförderungsplan hinweisen, der vorschreibe, dass die Anforderung Führungserfahrung in Ausschreibungen zu vermeiden sei, weil dadurch Frauen mittelbar diskriminiert wären.

Auf die Frage der Kommission, ob B bereits in der ... tätig gewesen sei, antwortet die stv. Leiterin des AMS nein, sie sei vorher als Controllerin im Büro

des früheren Leiters der Geschäftsstelle tätig gewesen. Als Controllerin habe man automatisch Wissen in allen Bereichen, anders sei Controlling nicht denkbar. Mit Unternehmen habe sie auch noch nicht zusammengearbeitet, aber sie habe dafür eine profunde Ausbildung.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG (§3 Z 5 B-GBG) liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Aus den schriftlichen Unterlagen und den Aussagen in den Sitzungen der B-GBK ergibt sich, dass die unterschiedlichen Präferenzen von Landesdirektorium und Landesgeschäftsführerin im Wesentlichen auf der unterschiedlichen Beurteilung der Führungserfahrungen von B und auf den divergierenden Auffassungen über den Schwerpunkt der Aufgaben beruhen.

Es besteht zwar Einigkeit darüber, dass A aufgrund seiner praktischen Erfahrungen in Leitungsfunktionen ein Plus gegenüber B hat, jedoch gehen die Meinungen, ob B überhaupt über genügend Führungserfahrung für die gegenständlichen Funktionen verfügt, auseinander. Während die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen ist, die Führungskompetenz der Bewerberin sei ausreichend, ist die Landesgeschäftsführerin der Ansicht, B sei aufgrund mangelnder Praxis (noch) nicht in der Lage, einen größeren Kreis von Mitarbeiter/innen zu leiten.

In inhaltlicher Hinsicht stellt die stv. Leiterin des AMS die Leitung der Abteilung ... in den Vordergrund, als deren vorrangige Aufgabe sie den Umgang mit Vertreter/innen von Unternehmen erachtet, weshalb ihrer Meinung nach B aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Persönlichkeit der Vorzug zu geben ist. Demgegenüber legt die Landesgeschäftsführerin die Anforderungen weiter aus und den Schwerpunkt auf praktische (Führungs)Erfahrungen im Bereich des AMS, weshalb sie eben A präferiert.

Im Verfahren vor der B-GBK wurden die beiden gegensätzlichen Positionen ausführlich dargestellt, wobei sich zeigte, dass die Eignungskriterien je nach (subjektiver) Beurteilung der Aufgabenschwerpunkte unterschiedlich gewichtet wurden und sich dadurch naturgemäß auch eine andere Einschätzung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers ergab.

Aufgrund der Modalitäten des gegenständlichen Besetzungsverfahrens und nach dem Vorbringen insgesamt kann nicht ausgeschlossen werden, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung neben sachlichen Erwägungen auch persönliche Präferenzen eine Rolle gespielt haben. Im Laufe des Verfahrens vor der B-GBK gab es jedoch keinen Hinweis darauf, dass geschlechtsspezifische Gründe auswahlentscheidend gewesen wären.

Eine Diskriminierung von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, in Zukunft bei Besetzungsverfahren möglichst sensibel (in Bezug auf vorzeitige Namensnennungen) vorzugehen, um nicht zum Zug gekommenen Bewerber/innen keinen weiteren beruflichen Nachteil zu verschaffen.
2. Weiters wird empfohlen, die Stellvertretung von Leiter/innen der Regionalen Geschäftsstellen nicht mit der Leitung einer bestimmten Abteilung zu verknüpfen, sondern gesondert auszuschreiben, um – da es sich zweifellos um einen beruflichen Aufstieg und finanziellen Vorteil handelt - allen Abteilungsleiter/innen die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben.

3. Es wird auch empfohlen, eine Laufbahnplanung für den nicht zum Zug gekommenen Bewerber, A auszuarbeiten.