

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz des Referatsleiters/der Referatsleiterin und des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Leiters der Abteilung X im Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) Referat X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Ernennung von B zum Leiter des Referates X und zum stellvertretenden Leiter der Abteilung X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.*

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie sei „Hauptreferentin“ im Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) des Bundesministeriums für Inneres (BMI) und habe sich im ... nach erfolgter Interessentensuche (I-Suche) um die Leitung des Referates X, (Arbeitsplatzwertigkeit A1/3 bzw. v1/3), verbunden mit der stellvertretenden Leitung der Abteilung X beworben.

Sie sei seit ... Beamtin und habe an der FH ... das Bachelor-und Masterstudium „...“ abgeschlossen. In ihrer über ...jährigen Tätigkeit als Referentin und auch in leitenden Funktionen im BAK und dessen Vorgängerorganisation, dem Büro für X, habe sie die ihr übertragenen Aufgaben immer zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten erfüllt.

Im Folgenden ging die Antragstellerin auf die Anforderungen laut I-Suche ein:

Sie habe „umfassende Kenntnisse der Mechanismen, Initiativen, theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Entwicklungen in der Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung im nationalen und internationalen Bereich“, da sie als Fachbereichsleiterin für X

sowie als Kriminalpolizeiliche Mitarbeiterin und als Stabsmitarbeiterin des ... tätig gewesen sei (...).

„Eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen“ habe sie, da sie beim Wechsel vom BIA zum BAK Hauptverantwortliche ... gewesen sei. Über „grundlegende spezielle Kenntnisse des sozialwissenschaftlichen Bereiches, im wissenschaftlichen Arbeiten und Verfassen von wissenschaftlichen Texten“ verfüge sie aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit für das BAK und ihrer Aufenthalte im Ausland sowie aufgrund des Studiums Public Management.

Sie habe „ausgereifte Kenntnisse in der Führung von Menschen“, insbesondere bei der Durchführung von Langzeitprojekten, erworben.

„Ausgezeichnete Fähigkeiten zur selbständigen Recherche, Beurteilung und Datensammlung zu komplexen Sachverhalten“ habe sie, da sie als Projektleiterin „...“ mit einem Team aus BAK-MitarbeiterInnen in Kooperation mit der Universität ... und der ... einen Fragebogen erstellt habe, der in weiterer Folge von der Leiterin des ... für das „...-Projekt“ fast zur Gänze übernommen worden sei.

Zur geforderten „Fähigkeit zur Integration und Koordination unterschiedlichster Tätigkeiten und Funktionen und zur zielorientierten Vorgabe von Maßnahmen“ sowie zu „Erfahrungen in der Mitarbeiterführung“ gebe sie an, dass ihr im Jahr ... „interimistisch stellvertretend (mündlich erteilt) Agenden der Abteilung ... (...) auf Leitungsebene übertragen“ worden seien.

Sie verfüge über „Kreativität, Eigeninitiative, Entscheidungsfähigkeit usw.“, seit ihrem Eintritt in das BIA sei sie eigenständig oder gemeinschaftlich mit der bisherigen Leiterin des Referates für X mit der Planung und Umsetzung strategischer Konzepte zur Korruptionsprävention und -bekämpfung und zusätzlicher themennaher Aufgaben und Projekte betraut gewesen. Dadurch habe sie Gelegenheit gehabt, Präventionsmaßnahmen einschließlich deren Wirksamkeit und Nachhaltigkeit zu beurteilen.

„Sehr gute Kenntnisse und Fähigkeiten in Vortrags- und Präsentationstechniken sowie auf dem Gebiet des Projektmanagements“ habe sie, da sie jahrelang als Moderatorin und Mediatorin bei Strategieklausuren, bei öffentlichen Veranstaltungen wie z.B. dem ... des BAK und dem ... des BMI sowie bei Konfliktsituationen in „arbeitsinternen“ und internationalen Projektgruppen (...) eingesetzt worden sei.

Sie verfüge über Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift; durch ihre Sprachenausbildung an der ... und ihre Tätigkeit als ... sei sie in ... und ... verhandlungssicher und verfüge zudem über überdurchschnittliche ...kenntnisse.

Bezüglich der Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben führte A aus:

- Ad Leitung des Referates und stellvertretende Abteilungsleitung: Als Referentin und auch in leitender Funktion im BIA und im BAK sei sie in den Fachbereichen Prävention, Edukation und Internationale Zusammenarbeit tätig gewesen.
- Ad Planung und Umsetzung strategischer Konzepte zur Korruptionsprävention sowie Erstellung von Empfehlungen zur Vermeidung bzw. Verringerung von Risikofaktoren für Korruption: Sie habe in Zusammenarbeit mit dem Leiter des Institutes für ... der ... ein ...-Handbuch für das BAK entwickelt.
- Ad Planung, Leitung, Koordination, Durchführung sowie Bewertung von Präventionsmaßnahmen: Sie sei eigenständig oder mit der bisherigen Referatsleiterin mit der Planung und Umsetzung strategischer Konzepte zur Korruptionsprävention und -bekämpfung betraut gewesen und habe die Präventionsmaßnahmen auch eigenständig beurteilt.
- Ad Planung, Initiierung, Leitung, Koordination, Veranlassung und Aufsicht hinsichtlich der wissenschaftlichen Erforschung der Grundlagen und Ursachen von Korruptionsphänomenen: Sie sei Co-Autorin der Publikationen „...“, „...“ (...) und „...“ (...).
- Ad Fachlicher Austausch mit ausländischen Dienststellen sowie Teilnahme an nationalen und internationalen Veranstaltungen: Als Trainerin in der ... (...) und Moderatorin verfüge sie über umfangreiche Erfahrungen und Kenntnisse zu Vortrags- und Präsentationstechniken sowie zu wissenschaftsfördernden Methoden.
- Ad Planung, Koordination und Durchführung von fachspezifischer Vortragstätigkeit: Mit ... sei sie der Abteilung X, Referat Y dienstzugewiesen worden, wodurch sich ihre aktuelle Vortragstätigkeit und Mitwirkung an nationalen und internationalen Veranstaltungen „ad hoc potentiell erhöht“ habe.

A führte weiter aus, es sei ihr schon während des Bewerbungsverfahrens mehrfach „informell und vertraulich“ mitgeteilt worden, dass sie die Stelle nicht erhalten würde, weil sie eine Frau sei. Ihre Bewerbung sei auch unerwünscht, weil sie damit die Stellenbesetzung mit dem gewünschten externen Bewerber unnötig um mehrere Monate verzögere. Durch ihre „informellen Kontakte“ habe sie erfahren, dass die Leitungsorgane des BAK ihre Bewerbung absichtlich schlecht bewertet und gereiht hätten, da sie die Stelle nicht mit einer Frau besetzen wollten. B habe nach seiner Ernennung mehrfach bemerkt, sich im Fachbereich nicht auszukennen und nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse zu verfügen. Sie hingegen hätte Aufgaben wie z.B. ..., das ... und ... im sozialwissenschaftlichen Bereich ohne Zeitverzögerung mit den Bediensteten im Referat weiterführen können. Bezogen auf diesen Bereich sei sie aufgrund ihrer Aufbauarbeit für den ...bereich im BIA und aktuell im BAK sogar angewiesen worden, B in vollem Umfang zu unterstützen.

Die Dienstbehörde habe kein Gespräch im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung mit ihr geführt, sie sei auch nicht offiziell über die Besetzung des Arbeitsplatzes informiert worden.

Dem Antrag waren das Bewerbungsschreiben und die Laufbahndaten der Antragstellerin sowie die gemäß § 7 B-GBG erfolgte I-Suche der Funktion angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK wurden am ... vom BMI (u.a.) eine Stellungnahme des BAK zum Antrag, die Arbeitsplatzbeschreibung für die Referatsleitung, der Besetzungsvorschlag sowie die Bewerbung von B übermittelt. Das BMI hielt fest, aus diesen Unterlagen gehe hervor, dass B die für die Funktion erforderlichen Kriterien erfülle, während A wesentliche Kriterien nicht erfülle. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A liege somit nicht vor.

In der Stellungnahme des BAK wurde ausgeführt, dass fristgerecht ...Bewerbungen eingelangt seien, die der Leiter der Abteilung Y nach entsprechender Prüfung mit einem Besetzungsvorschlag der Abteilung ... übermittelt habe.

Im Besetzungsvorschlag wurde zur Erfüllung der Voraussetzungen für die Funktion durch A und B im Wesentlichen Folgendes festgehalten:

*Ad „Umfassende Kenntnisse der Mechanismen und Initiativen in der Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung ...“:*

Als Leiter des Bereichs „...“ der ... (...) sei B formal und inhaltlich in die Arbeiten und Entwicklungen der führenden internationalen Organisationen im Bereich der Korruptionsprävention und -bekämpfung involviert (...), u.a. durch die Entwicklung von gemeinsamen Ausbildungs- und Trainingsprogrammen oder die inhaltliche Planung und Durchführung von Konferenzen. Aufgrund seiner langjährigen Leitung des ... – diese Aufgabe sei zwischenzeitlich vom BAK übernommen worden - sei er auch mit den nationalen Mechanismen und Initiativen vertraut.

A könne im Kontext Internationaler Mechanismen und Initiativen sowohl die Mitwirkung am Aufbau des „Fachbereiches ...“ im BIA vorweisen als auch die organisatorische und inhaltliche Vorbereitung der ersten Konferenz von ... und die Weiterentwicklung dieser zum ...

Durch ihre Mitarbeit im Präventionsbereich, u. a. im Rahmen von Verhaltenskodizes oder des Wertemanagements des BMI, erfülle sie die nationale Komponente der Anforderung.

Fazit: Sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber erfüllen die Anforderung „im höchsten Maß“.

*Ad „... Kenntnisse der theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Entwicklungen in der Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung ...“:*

B kenne durch seine langjährige Tätigkeit bei der ... auch die theoretische Grundlagenarbeit von Korruptionsprävention und -bekämpfung und befasse sich eingehend mit den Entwicklungen in der Fachwelt und -literatur. Er sei in seiner Bewerbung beispielsweise auch auf aktuelle Kontroversen innerhalb der Korruptionswissenschaft eingegangen und habe daraus mögliche Handlungsfelder für das BAK abgeleitet.

Fazit: Er erfülle die Anforderung in „höchstem Maß“, A habe die Erfüllung dieser Anforderung nicht nachweisen können.

Zu „... Kenntnisse der ... anzuwendenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen“:

B habe sich äußerst weitreichende Kenntnisse der geltenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen sowie der nationalen gesetzlichen Bestimmungen im Zuge seiner ... rechtswissenschaftlichen Studien sowie durch seine Tätigkeiten auf europäischer und internationaler Ebene, insbesondere im ...-Rahmen, angeeignet. Er habe dieses Wissen durch die Bezugnahme auf internationale Korruptionsfälle untermauert.

Fazit: Er erfülle die Anforderung in „höchstem Maß“, A habe nicht ausreichend darlegen können, dass sie diese Anforderung erfülle.

Ad „... spezielle Kenntnisse des sozialwissenschaftlichen Bereiches, im wissenschaftlichen Arbeiten und Verfassen von wissenschaftlichen Texten“:

B weise durch seine Diplomarbeit, Dissertation und Masterarbeit nach, dass er in verschiedenen akademischen Umfeldern gearbeitet und über die verschiedenen Rechtsbereiche hinaus auch einen Zugang zu Themen wie Rechtsanthropologie, Politikwissenschaften und Rechtsphilosophie habe. Publikationen könne er zudem aus seiner Tätigkeit im Bundesministerium für ... vorweisen.

A könne ebenfalls wissenschaftliche Arbeiten, auch im Fachbereich Korruptionsprävention, vorweisen (die Angaben der Bewerberin wurden zitiert, vgl. Seite 2 und 3).

Fazit: Der Bewerber und die Bewerberin erfüllen die Voraussetzung im „höchsten Maß“.

Ad „Fähigkeiten zur selbständigen Recherche, Beurteilung und Datensammlung zu komplexen Sachverhalten“:

B sei insbesondere in internationalen Themen mit komplexen Sachverhalten konfrontiert gewesen. Er habe sich unterschiedliche Recherchetechniken angeeignet, die fundierte Entscheidungen bzw. Entscheidungsvorschläge ermöglichen würden. Darüber hinaus habe er auf seine derzeitige Führungsverantwortung im ... des BMI verwiesen.

Die Antragstellerin sei durch ihre langjährige Tätigkeit im ... des BAK zur Recherche, Beurteilung und Datensammlung befähigt.

Fazit: Beide erfüllen diese Anforderung in höchstem Maß.

Ad „Fähigkeit zur Integration und Koordination unterschiedlichster Tätigkeiten und Funktionen und zur zielorientierten Vorgabe von Maßnahmen“:

B habe diese Fähigkeiten mit der erfolgreichen Leitung des Referats ... begründet, welche in der praktischen Verschränkung der Bereiche ... mit den Bereichen ... bestehe. Zusätzlich dazu bedinge die Referatsverantwortung auch die Auseinandersetzung mit einer heterogenen Mitarbeiterstruktur (Verwaltungs-, Exekutiv- sowie ADV-Sondervertragsbedienstete).

A habe ihre Tätigkeit als ... beim Übergang vom BIA zum BAK angeführt.

Fazit: Beide erfüllen die Voraussetzung in „höchstem Maß“.

Ad „Erfahrung in der Mitarbeiterführung“:

Dieses Kriterium sei insofern zu gewichten gewesen, als „allgemeine Leitungs- und Führungsaufgaben im Rahmen der Referatsleitung und der stellvertretenden Abteilungsleitung, sowie Unterstützung der Abteilungsleitung bei der Entwicklung von Strategien im Bereich der Korruptionsprävention“ ...% der Tätigkeiten ausmachen. B sei seit ... Leiter des Referats ... (...) mit derzeit .. Mitarbeitern.

Die Angabe von A, dass ihr im Jahr ... „interimistisch stellvertretend (mündlich erteilt) Agenden der Abteilung ... (...) auf Leitungsebene übertragen“ worden seien, werde vom Direktor des BAK entschieden in Abrede gestellt, da eine interimistische Betrauung mit einer Leitungsfunktion schriftlich erfolge, wie es auch bei einer anderen bis ... interimistisch betrauten Mitarbeiterin der Fall gewesen sei. Diese Mitarbeiterin hat aber im Gegensatz zu A nachvollziehbar Führungs- und Leitungsaufgaben wahrgenommen. Vermutlich deute A ihre damalige Stellung als A1-Bedienstete im Zeitraum einer kurzfristigen Vakanz der Abteilungsleitung (... bis ...) automatisch so, als hätte sie eine Vertretungsfunktion ausgeübt. Faktum sei, dass von ihr keine Leitungsbefugnisse wie z. B. Überstundengenehmigungen oder Dienstplangenehmigungen ausgeübt worden seien. Aber selbst wenn eine solche Betrauung stattgefunden hätte, eine knapp ...monatige Vertretungsfunktion würde nicht genügen, die geforderte Führungserfahrung zu erfüllen.

Fazit: B erfülle die Voraussetzung in „höchstem Maß“, A erfülle sie nicht.

*Ad „Kreativität und innovative Fähigkeiten, Eigeninitiative, Entscheidungsfähigkeit und Entscheidungsfreudigkeit sowie effizienter Einsatz der Erfahrungswerte“:*

B habe in seiner Bewerbung ausgeführt, dass er den organisatorisch im Aufbau befindlichen Bereich „...“ in der ... durch seine Initiative etabliert habe. Auch das Referat ... sei mit der Reorganisation der Gruppe ... neu geschaffen worden, und es sei B in kurzer Zeit gelungen, die unterschiedlichen Bereiche zusammenzuführen.

A habe in Bezug auf diese Anforderung ausgeführt, dass sie seit ihrem Eintritt in das BIA/BAK entweder selbstverantwortlich oder mit der bisherigen Leiterin des Referates für ... mit der Planung und Umsetzung strategischer Konzepte zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung betraut gewesen sei.

Fazit: Sowohl B als auch A erfüllen diese Anforderung in höchstem Maß.

*Ad „Sehr gute Kenntnisse und Fähigkeiten in Vortrags- und Präsentationstechniken sowie auf dem Gebiet des Projektmanagements“:*

B habe an der ... .. unterrichtet. Generell seien Vorträge und Präsentationen Teil seiner Aufgaben im Rahmen der EU, der ... und von ... gewesen.

A sei Trainerin in der ...bildung und Mediatorin.

Fazit: Beide erfüllen die Voraussetzung im höchsten Maß.

*Ad „Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift (verhandlungsfähig)“:*

A habe ihre Englischkenntnisse auf dem Niveau „verhandlungsfähig“ durch Ausbildungen und dienstliche internationale Anknüpfungspunkte glaubhaft gemacht.

B steche insofern hervor, als Englisch langjährig sowohl Studien- als auch seine Arbeitssprache gewesen sei.

Fazit: Der Bewerber erfülle die Voraussetzung in „höchstem Maß“, die Bewerberin erfülle sie „formal“.

Ad „*Bereitschaft zur fachlichen Weiterbildung*“:

Diese Bereitschaft hätten beide unter Beweis gestellt.

Abschließend wurde ausgeführt, B sei für die Besetzung vorgeschlagen worden, da er als einziger Bewerber alle in der InteressentInnensuche geforderten Kriterien erfülle und dies auch ausreichend begründet habe. Auch sei er der einzige Bewerber gewesen, der sich mit den zu erfüllenden Aufgaben auseinandergesetzt und aufgezeigt habe, wie er sich als Funktionsträger künftig einbringen könnte. Im Gegensatz dazu habe A wesentliche Voraussetzungen nicht erfüllt bzw. habe sie deren Erfüllung nicht nachweisen können. A wäre auch nicht an zweiter Stelle gelegen, wenn man eine Kandidatenreihung - die sich erübrigt habe, weil lediglich B alle Kriterien erfüllt habe - vorgenommen hätte.

Die unmittelbare Vorgesetzte von A führte in ihrer Stellungnahme zur Bewerbung aus, dass A seit ... dem Referat Y vorläufig zugewiesen sei und ihr Aufgaben mit großer Genauigkeit, Engagement und zur vollsten Zufriedenheit erfülle. Sowohl im Rahmen der Vortragstätigkeiten als auch bei ihren zahlreichen koordinierenden Tätigkeiten im ...bereich, einschließlich der Neugestaltung der ...plattform für die Betreuung der ... des BAK, zeichne sie sich durch ihr Organisationstalent und ihre Fähigkeit zum strukturellen und systematischen Arbeiten aus. Durch ihre vorausgegangenen Tätigkeiten im nationalen und internationalen Kontext habe sie vielfältige Kenntnisse im Aufgabenbereich der Abteilung X, wobei praktische Kenntnisse in der Durchführung von Präventions- und Complianceberatungen nur in begrenztem Ausmaße vorhanden seien. Anzumerken sei, dass A auch im Rahmen ihrer Funktionen in der Abt. Y bzw. in der ... u. a. auch mit Themen der Abteilung X befasst gewesen sei. Im Umgang mit Kollegen/Kolleginnen und Führungskräften zeichne sie sich durch Teamorientiertheit und Zuverlässigkeit aus.

Für die Leitung des Referates X und die stellvertretende Abteilungsleitung könne A aufgrund ihrer Erfahrungen und Kenntnisse als geeignet bezeichnet werden.

Aus Bs Bewerbung geht hervor, dass er im Jahr ... das Studium der Rechtswissenschaften abschloss und ... zum Doctor juris promovierte; .../... absolvierte er das postgraduale Studium „...“ in ....

Bs beruflicher Lebenslauf stellt sich wie folgt dar:

- Seit ...: Leiter des Referats ... im BMI, zuständig für ...angelegenheiten im Rahmen des ... „...“, ... mit internationalen und nationalen Partnern;

- ... bis ...: Leiter des Bereichs ... an der Internationalen ... (...) und des ...: Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung und Koordination der Vertragsstaatenkonferenzen, Sitzungen der Leitungsorgane sowie internationaler Konferenzen und Fachseminare bzw. der .../... ...; laufende Zusammenarbeit mit internationalen Partnern; ... zusätzlich verantwortlich für Teile des Trainings- und Ausbildungsbereichs;
- ... bis ...: Rechtsberater an der ... (Arbeitsschwerpunkte: Begutachtung von legislativen Entwürfen; Erarbeitung rechtlicher Beiträge mit den zuständigen Ressortdienststellen; Ressortvertretung in Arbeitssitzungen von ... und ...;
- ... bis ...: Rechtsberater und Fachreferent ...
- ... bis ...: BM... Referent ...

Der Bewerber gab folgende Publikationen an:

Die ...; Mitarbeit am "...", .../... (...)

An fachspezifischen Fortbildungen wurden genannt:

Grundausbildungslehrgang Juristischer Dienst ...; laufende Konferenz- und Seminarteilnahme im nationalen und internationalen Rahmen; Summer Course in Public International Law ... (...); Integrated PfP/OSCE Course (...); Vienna Course on International Law for Military Legal Advisers und DRK-Kurs im ...; Summer School (...) (...)

Der Vorgesetzte von B im BAK gab folgende Stellungnahme zu dessen Bewerbung ab: B sei seit... Leiter des Referates .... Er sei eine überaus strukturierte und lösungsorientierte Führungskraft, sehr kollegial und gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern motivierend. Trotz der breiten Aufgabenstellung im Referat ... habe er sich aufgrund seiner juristischen Ausbildung und seiner Berufserfahrungen innerhalb kürzester Zeit als unverzichtbare Führungskraft und Stütze für die Abteilung etablieren können. Durch seine Arbeitsweise habe er eine qualitätsvolle, verlässliche und fristgerechte Erfüllung der Aufgaben seines Referates sichergestellt. Die Bewerbung von B für die gegenständliche Funktion werde befürwortet, auch wenn sein Abgang einen spürbaren Verlust für die Abteilung bedeute.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, sie glaube, dass im Auswahlverfahren das Geschlecht eine Rolle gespielt habe, weil sie „von einer Person in einer Funktion“ erfahren habe, dass die Worte „I wü ka Weib mehr auf einer Abteilungsleiterposition sitzen hobn“ gefallen seien. Ein Bediensteter habe ihr erzählt, dass ... bereits im ... gesagt habe, es werde ein neuer Referatsleiter kommen (Anmerkung: Die Stelle wurde mit ... ausgeschrieben). Von einer Kollegin habe sie erfahren, dass im ... der Name B gefallen sei.

Bezugnehmend auf den Umstand, dass sie laut Besetzungsvorschlag des BAK einige Anforderungen nicht erfülle oder nicht nachgewiesen habe, führte A aus, dass sie im Jahr ... ins BIA „geholt“ worden sei, um die Konferenz „...“ weiterzuentwickeln, sie habe den Bereich Korruption aufgebaut. Als dann das BAK gegründet worden sei, habe sie mit dessen Direktor ... eng zusammengearbeitet. Sie habe wissenschaftlich für ... gearbeitet und sei von ... gefragt worden, ob sie ihre Master Thesis dem ... Office zur Verfügung stellen würde. Zusammen mit der Referatsleiterin habe sie an einem Projekt zur Umsetzung von ...maßnahmen mitgearbeitet. Sie habe mit dem damaligen ... des BKA wissenschaftlich zusammengearbeitet und ein Handbuch für ... erarbeitet. Sie habe auch moderiert, weil sie ausgebildete Mediatorin sei.

Der Dienstgebervertreter führte aus, die gegenständliche Stelle sei im ... vakant geworden, nachdem die damalige Referatsleiterin kurzfristig gekündigt habe. Er könne also nicht schon im ... gesagt haben, es werde ein neuer Referatsleiter kommen.

Zum Auswahlverfahren führte der Dienstgebervertreter aus, dass Bewerber und Bewerberinnen um Funktionen ihre Qualifikation darlegen müssten, es sei nicht die Pflicht des Dienstgebers, die Qualifikationen aus dem Personalakt oder aus sonstigen Unterlagen herauszufiltern. Man habe also an Hand der Bewerbungen Punkt für Punkt die Erfüllung der Anforderungen durch die BewerberInnen geprüft. Für die Erfüllung von vier Kriterien habe man in der Bewerbung der Antragstellerin keinen Nachweis gefunden. Im Antrag an die B-GBK habe A versucht, die Erfüllung der einzelnen Kriterien etwas systematischer darzustellen als in ihrer Bewerbung, aber abgesehen davon, dass es zu diesem Zeitpunkt zu spät sei, sei ihr dies auch nicht vollständig gelungen. Sie habe nämlich einzelne Tätigkeiten und Funktionen aufgezählt, aber nicht begründet, warum sie das jeweilige Kriterium erfülle. B hingegen sei ausführlich auf aktuelle wissenschaftliche Fragen und Kontroversen eingegangen, und das sei wesentlich für die Leitung des Referates X. Es sei wesentlich, up to date zu sein und einen wissenschaftlichen Beitrag leisten zu können.

A replizierte, sie sei die direkte Mitarbeiterin von ... gewesen, ihm seien ihre Qualifikationen bekannt gewesen, sie denke, der Direktor sei in die Beurteilungen eingebunden gewesen.

Auf die Frage nach ihren Erfahrungen in der Mitarbeiterführung führte A aus, sie sei vom Referatsleiter für ... mit seiner Stellvertretung betraut worden. In diesem Referat sei sie seit ... gewesen. Lange Zeit davor - der Dienstgebervertreter sei noch nicht im BAK gewesen - habe sie die Stellvertretung der Bediensteten ... übernommen, ohne Dekret, weil ... das abgelehnt habe. Als diese Kollegin den Abteilungsbereich verlassen habe, habe sie sich um die „ganzen Fachbereiche“ – sie sei damals ... gewesen – kümmern müssen, ... habe das angeordnet. Sie habe die Fachaufsicht gehabt.

Der Dienstgebervertreter führte aus, diese Art der Leitungsfunktion könne nur sehr kurz ausgeübt worden sein, und zwar in der Zeit zwischen der Tätigkeit von ... und dem Beginn seiner

Tätigkeit im BAK, das sei der Zeitraum von ... bis ... (wie in der Stellungnahme angegeben). Es habe sich um eine „Notvertretung“ gehandelt, wie sie in der BAK-Geschäftsordnung festgelegt sei. Der Direktor des BAK könne zwar bezüglich Führungsaufgaben eine Verfügung erlassen, eine Vertretungsfunktion könne aber nur die Dienstbehörde übertragen. Durch eine solche „Notvertretung“ könnten keine für die Referatsleitung ausreichenden Führungserfahrungen gesammelt werden. Im Gegensatz zu A habe B seit ... das Referat ... geleitet, und dieses Referat sei ein zentrales im BAK. Es sei zuständig für .. usw., es bestehe aus .. MitarbeiterInnen. Nachdem in der Arbeitsplatzbeschreibung die Führungsaufgaben mit ...% gewichtet seien, sei klar, dass die Erfüllung dieses Kriteriums besonders wesentlich sei, also eine deutlich höhere Wertigkeit habe als die anderen Anforderungen.

A warf ein, dass ihr die Arbeitsplatzbeschreibung nicht bekannt gewesen sei und die I-Suche keine Gewichtung enthalten habe.

Der Dienstgebervertreter stellte klar, dass die Führungserfahrung nicht ...% der Anforderungen ausmache, sondern dass in der Arbeitsplatzbeschreibung die Führungsaufgaben mit ...% der Tätigkeit angegeben seien. Das Kriterium Führung habe also einen höheren Stellenwert als die anderen Kriterien, und das sei auch aus den in der I-Suche aufgezählten Aufgaben zu erkennen. B sei als einziger der Bewerber und Bewerberinnen auf die Aufgaben des Arbeitsplatzes eingegangen. Außerdem sei nicht die Referatsleitung isoliert ausgeschrieben gewesen, sondern mit dieser verbunden die stellvertretende Abteilungsleitung. Dass diese mit Führungserfahrungen verbunden sei, sei wohl selbstverständlich.

Das Referat habe zwar nur ... Bedienstete, allerdings in verschiedenen Verwendungsgruppen. Es gehe darum, Projekte zu steuern, wobei zu bemerken sei, dass die MitarbeiterInnen im ...bereich sehr „freigeistig“ seien, und es daher viel Vertrauen und viel „aktive Führungsarbeit“ brauche. Die Fluktuation in der Abteilung ... sei enorm hoch gewesen, und es seien „ausgereifte Führungskennnisse“ erforderlich, um immer wieder neue MitarbeiterInnen ins Team zu integrieren.

A bemerkte, ihr sei aus der I-Suche heraus nicht klar gewesen, dass sie auf die Aufgabenerfüllung als Referatsleiterin eingehen hätte sollen, das hätte sie durchaus gekonnt.

Auf die Frage von ..., dem rechtsfreundlichen Vertreter von A, aus welchem Jahr die Arbeitsplatzbeschreibung stamme, antwortete der Dienstgebervertreter, aus ..., damals seien die Abteilung ... und die Referate neu aufgestellt worden.

Auf die Frage, was mit der Formulierung, A erfülle das Kriterium Englischkenntnisse lediglich „formal“ gemeint sei, antwortete der Dienstgebervertreter, B habe jahrelang an der internationalen ... Englisch als Arbeitssprache gehabt und er habe seinem Wissen nach auch den akademischen Grad LL.M. in einem Studium im Ausland erworben. Das sei schon ein Unterschied zu Vorträgen in Englisch bei diversen Konferenzen.

A führte dazu aus, dass sie ...dolmetsch und somit ...dolmetsch gewesen sei, weiters Prüferin für ...englisch und ...französisch. Auch sie habe jahrelang Englisch als Arbeitssprache gehabt, nämlich als sie den Bereich Internationales betreut habe. Ihr Englisch sei verhandlungssicher, wie in der I-Suche verlangt.

Die Senatsvorsitzende fragte nach einer möglichen Erklärung für die Feststellung der Abteilungsleiterin in ihrer Stellungnahme zur Bewerbung von A nämlich diese habe nur in begrenztem Ausmaß praktische Kenntnisse in der Durchführung von Präventions- und Complianceberatungen und sei für die Funktion „geeignet“. A antwortete, die Beurteilung beruhe wohl darauf, dass sie nie Mitarbeiterin im Referat ... gewesen sei, sie sei nur auf Weisung des Direktors ad hoc eingesetzt worden.

Bezugnehmend auf das Vorbringen von A, nämlich dass gesagt worden sei, eine Frau werde keine Führungsfunktion mehr bekommen, wies der Dienstgebervertreter darauf hin, dass die Frauenquote genau 50% betrage und das Referat für ... interimistisch von einer Frau geleitet werde, und diese Kollegin sei auch .... Er habe eine solche Aussage bestimmt nicht getätigt, er wüsste auch nicht, weshalb eine qualifizierte Frau keine Führungsrolle übernehmen sollte. A stellte klar, dass diese Aussage nicht der Dienstgebervertreter, sondern ... zuzurechnen sei. Auf die Frage, ob dieser generell etwas gegen Frauen in Führungspositionen gehabt habe, antwortete A, er habe ihr einmal, als sie für das Projekt ... gearbeitet habe, den Auftrag gegeben, als Geburtstagspräsente .... Er habe zu ihr gesagt, sie sollte den ...bereich übernehmen, denn wenn dann die Referatsleitung neu besetzt werde, wisse er, dass sie ohne Probleme in die zweite Reihe treten werde.

Betreffend die geforderten Kenntnisse der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Richtlinien usw. führte A aus, dass sie dafür den Aufstiegskurs absolviert habe. Sie habe Verwaltungsabkommen erstellt, und nachdem sie im Referat ... tätig sei, müsse sie sich mit Rechtsvorschriften, mit OGH-Entscheidungen usw. auskennen. Sie schule sowohl A1- als auch A2-Bedienstete und sei in diesem Zusammenhang auch mit dem Institut für ... im Kontakt.

Der Dienstgebervertreter replizierte, er wolle den Aufstiegskurs nicht schmälern, aber B habe das juristische Studium absolviert und den Master LLM erworben. Nachdem es um eine Leitungsfunktion im Bereich ... gehe, hätte er doch erwartet, dass ein Bewerber/eine Bewerberin auf das ...gesetz aus dem Jahr ... eingehe, was A nicht getan habe.

Auf die Frage des Senates an A, weshalb sie glaube, dass ihr gewisse Kompetenzen oder die Erfüllung gewisser Anforderungen deshalb abgesprochen worden seien, weil sie eine Frau sei, bemerkte der rechtsfreundliche Vertreter von A, dass B Leiter des Bereichs „...“ gewesen

sei, was heiße, er sei ... gewesen. In einer solchen Funktion arbeite man nicht inhaltlich, man habe auswärtige Beziehungen zu knüpfen. A habe eine Masterthesis fürs BAK geschrieben, sie habe neue Wege aufgezeigt, B könne das gar nicht getan haben. Zu erwähnen sei auch, dass A die Bediensteten des Bereiches bereits kenne, während B aus dem ...-Bereich komme.

Die Vertreterin des BMI ... führte aus, der Besetzungsvorschlag sei sehr ausführlich gewesen, die Qualifikationen seien ausführlich dargelegt worden, es habe keinen Grund gegeben, an der Sachlichkeit zu zweifeln.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und (u.a.) des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Zusammengefasst werden vom Leiter/der Leiterin des Referates X, verbunden mit der stellvertretenden Leitung der Abteilung X, folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verlangt: Kenntnisse der Mechanismen und Initiativen, der theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Entwicklungen in der Korruptionsprävention und -bekämpfung; eingehende Kenntnisse der entsprechenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen; die Fähigkeit wissenschaftlich zu arbeiten, zu recherchieren, zu koordinieren und MitarbeiterInnen zu führen; Kenntnisse im (Projekt)Management und im Bereich Präsentation und Englischkenntnisse.

Die Entscheidung zu Gunsten von B wurde damit argumentiert, dass er alle Kriterien in höchstem Ausmaß erfülle, während A vier Kriterien nicht erfülle bzw. die Erfüllung der Anforderung nicht nachgewiesen habe.

Im Besetzungsvorschlag wurde ausgeführt, dass der Bewerber aus seiner langjährigen Tätigkeit bei der ... auch die theoretische Grundlagenarbeit von Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung kenne (also nicht nur die Mechanismen und Initiativen). So sei er auch

in seiner Bewerbung auf aktuelle Kontroversen innerhalb der Korruptionswissenschaft eingegangen und habe daraus mögliche Handlungsfelder für das BAK abgeleitet.

Dazu ist festzuhalten, dass der Senat anhand der vorgelegten Unterlagen (der Bewerbung) nicht erkennen kann, dass B konkret auf Kontroversen innerhalb der Korruptionswissenschaft eingegangen wäre (der Bewerber führte aus, dass er aufgrund des (inoffiziellen) Mottos der ... „...“ auch mit den wissenschaftlichen Entwicklungen zur „Korruptionsthematik“ vertraut sei und die Entwicklungen in der Fachwelt in Blogs und diversen Newslettern verfolge sowie dass er „Klassiker“ gelesen habe). Was mit der Formulierung, der Bewerber habe aus den Kontroversen „mögliche Handlungsfelder abgeleitet“ gemeint ist, ist für den Senat nicht nachvollziehbar. Nichtsdestotrotz ist wohl davon auszugehen, dass ein langjähriger führender Bediensteter der ... (auch) über „umfassende, vertiefte“ Kenntnisse der theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Entwicklungen im Bereich Korruption verfügt. A ging in ihrer Bewerbung (ebenfalls) nicht konkret auf diese Anforderung ein. Aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten im BAK/BIA ist anzunehmen, dass auch sie mit den theoretischen Grundlagen und wissenschaftlichen Entwicklungen im Bereich vertraut ist. Allerdings ist für den Senat nachvollziehbar, wenn die Dienstgeberseite aufgrund der Arbeit von B in der ... von dessen Kenntnissen in Theorie und wissenschaftlicher Entwicklung mehr überzeugt ist.

Dem Bewerber B wurde attestiert, die Anforderung eingehende Kenntnisse der entsprechenden Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen in höchstem Maß zu erfüllen, er habe sich diese Kenntnisse im Zuge seiner ... rechtswissenschaftlichen Studien sowie im Rahmen seiner Tätigkeiten auf europäischer und internationaler Ebene, insbesondere im ...-Rahmen, angeeignet. B erwähnte in seiner Bewerbung Kenntnisse des Übereinkommens ..., des Strafrechtsübereinkommens ... sowie der ... Convention der .... Mit nationalen gesetzlichen Bestimmungen habe er sich im Rahmen ... intensiv beschäftigt, ebenso mit best practices und neuen Initiativen.

A wies in ihrem Antrag an die B-GBK darauf hin, dass sie hauptverantwortlicher ... beim Wechsel von BIA zum BAK (im Jahr ...) gewesen sei. In ihrer Bewerbung ging A auf das Kriterium nicht eigens ein. In der Senatssitzung verwies sie auf den absolvierten „Aufstiegskurs“ und führte aus, dass sie als Mitarbeiterin im Referat ... über Rechtsvorschriften, OGH-Entscheidungen usw. Bescheid wissen müsse.

Der Senat stimmt in diesem Punkt dem Dienstgebervertreter zu, nämlich dass juristisches Wissen aus dem „Aufstiegskurs“ und für Schulungszwecke nicht mit dem im juristischen Studium und im Rahmen des postgradualen Studiums „International Law“ erworbenen Wissen gleichgesetzt werden kann.

Was die Erfahrung in der Führung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anbelangt ist eindeutig die Erfahrung von B als Leiter eines Referates mit ca. .. Bediensteten seit ... Jahren höher zu

bewerten als die von A für ... Monate ausgeübte „Notvertretung“ nach der BAK-Geschäftsordnung.

Nicht nachvollziehbar ist die Feststellung im Besetzungsvorschlag, nämlich A erfülle das Kriterium Englischkenntnisse lediglich „formal“. In der I-Suche war verlangt: „Englischkenntnisse in Wort und Schrift (verhandlungsfähig)“. Diese Anforderung erfüllt A als ...dolmetsch und als Prüferin für ...englisch jedenfalls.

Aus den dargelegten Erwägungen ergibt sich, dass sachlich nachvollzogen werden kann, dass das BAK bzw. das BMI B Kenntnisse der Rechtsvorschriften, Richtlinien und Konventionen sowie seine Erfahrung in der Führung von MitarbeiterInnen höher bewertete als jene von A.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG bei der Besetzung der Leitung des Referates X liegt somit nicht vor.

Wien, Mai 2020