

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.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X im BMWF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte per Mail vom ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte aus, sie erachte sich für die Leitung der Abteilung X mindestens gleich geeignet wie der zum Zug gekommenen Bewerber B (=Mitbewerber).

Auf ihr Ersuchen, ihr die Entscheidung der Begutachtungskommission nachvollziehbar zu machen, habe ...,Leiter der Sektion ... und Vorsitzender der Begutachtungskommission (im Folgenden C genannt), in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt, dass sie und B den Bewerbungsunterlagen nach über die gleiche Eignung verfügen. Den Ausschlag für die Entscheidung habe - so C - das von B beim Hearing präsentierte Abteilungskonzept gegeben. Während sie signalisiert habe, die Abteilung so fortzuführen wie bisher, sie also ein „defensives“ Konzept vertreten habe, habe B ein innovatives, zukunftsweisendes Konzept vorge-

stellt.

Im Folgenden wolle sie darlegen, dass sie über deutlich breitere Kompetenzen verfüge und die Aufgaben der Abteilung im gesamten fachlichen Umfang abdecke.

Laut Ausschreibung sei mit je 20% Gewichtung ... gefordert worden:

„1....

5. Eignung zur Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, praktische Führungserfahrung, Organisationstalent, Erfahrung in Verhandlungsführung, Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Managementfähigkeiten“

Bezüglich der Erfüllung der Voraussetzungen führte A Folgendes aus:

„Punkte 1 und 4: ...

Meine umfassende Kenntnis des österreichischen Hochschulwesens ... sind in meiner Bewerbung ausgeführt. Hervorheben möchte ich die Betreuung und Verantwortung von über 100 Auftragsforschungsprojekten zu verschiedensten Themenstellungen der Hochschulforschung (...) und in Sozial- und Kulturwissenschaften und Frauenforschung (während meiner Beschäftigung ... in der ...sektion). Dadurch konnte ich mit allen relevanten Institutionen der Hochschulforschung in Österreich (sowie beinahe allen Universitäten und Fachhochschulen, der uniko, FHR, FHK, Wissenschaftsrat, AQA, Institutionen der Sozialpartner etc.) und mit einschlägigen deutschen Forschungsinstituten zusammenarbeiten. Daraus resultieren auch mein hervorragender Überblick über und die Vernetzung mit der österreichischen (und internationalen) Hochschulforschung.

Punkt 2: ...

Mag unsere Erfahrung in Projektarbeit ähnlich sein, so verfüge ich über wesentlich umfangreichere Praxis bei der Vergabe und Betreuung wissenschaftlicher Untersuchungen einschließlich Ergebnisverwertung (...) als B, der während meiner Mutterschaftskarenz drei Untersuchungen verantwortlich betreut hat (...). Im Kontext der Betreuung wissenschaftlicher Untersuchungen habe ich oftmals Forschungsdesigns entwickelt, Ausschreibungen durchgeführt, WissenschaftlerInnen fachlich beraten und die Forschungsergebnisse in ressortpolitische Zusammenhänge eingeordnet (Vorbereitung von Pressearbeit, Argumentationslinien, Maßnahmenvorschläge u.v.m.). Aus der Ergebnisverwertung sind eine Reihe von Veranstaltungen, Fachtagungen, Pressekonferenzen, Veröffentlichungen des BMWF und Beiträge für internationale Arbeitsforen hervorgegangen.

Punkt 3: ...

Ich habe in meinem Bewerbungsschreiben darauf hingewiesen, dass der quantitative Teil der Berichterlegung - insbesondere die Identifikation von quantitativen Kennziffern und davon abgeleitet die Berechnung von Leistungsindikatoren für Steuerungs-, Finanzierungs- und Controllingzwecke - ei-

nen inhaltlichen Schwerpunkt meiner Arbeit darstellt (...). Die Vorarbeiten ... (gesetzliche Berichtspflicht der Universitäten) erfolgten z.T. unter meiner ...verantwortung. Auf Basis einzelner Wissensbilanzkennzahlen wurde in meinem Referat das dreijährige Formelbudget gerechnet und die Entwicklung der Kennzahlen gemeinsam mit Referat ... einem Monitoring unterzogen. Desweiteren basieren mehrere von mir zuletzt betreute wissenschaftliche Untersuchungen (...) u.a. auch auf der Sichtung und Analyse von Leistungsvereinbarungen, Leistungsberichten und Wissensbilanzen.

Ich habe die Erstellung der Hochschulberichte von ... und ... koordiniert und deren Nachfolgebericht, den ersten Universitätsbericht ... konzipiert B hat an der Erstellung des Hochschulberichts ...und Universitätsberichts ... unter meiner Projektleitung den jeweiligen ...band erstellt.

Wissenschaftliche Praxis habe ich durch mehrjährige Forschungstätigkeit in einem FWFfinanzierten Forschungsprojekt, mein Doktorat in ... und meine postgraduale Ausbildung (einem Masterabschluss vergleichbar) am Institut für Höhere Studien erworben. Hier konnte ich mir auch die wissenschaftlichen Grundlagen für quantitative und qualitative sozialwissenschaftliche Analysen aneignen Weiters kann ich auf diverse Veröffentlichungen im Rahmen meiner Tätigkeit im BMWF verweisen (...). Ich habe an einer Vielzahl an (internationalen) Fachtagungen teilgenommen und konnte meine Expertise in der Hochschulforschung insgesamt, zu ... Entwicklungen in Universitätsbelangen sowie zu hochschulmanagement- und steuerungsrelevanten Fragen beträchtlich erweitern.

Punkt 5: ...

Ich habe seit ... ein Dienstverhältnis im BMWF, bin seit ... Referatsleiterin (mit phasenweise bis zu sieben MitarbeiterInnen) und seit ... stellvertretende Abteilungsleiterin (bis ... hatte die Abteilung ..., nun ... Referate) ... Ich habe häufig in Teams gearbeitet und diese vielfach auch geleitet. Die erfolgreiche Bearbeitung der angeführten Projekte und Aufgabenstellungen ... erfordert hohes Organisationstalent, die Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Managementfähigkeiten. Aufgrund der Vielzahl an Projektvergaben und Begleitung von wissenschaftlichen Untersuchungen und Expertisen zur Hochschulentwicklung durch Projektbeiräte habe ich weitreichende Erfahrung in Verhandlungsführung gewonnen. Meine hohe soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit habe ich u.a. auch als Personalvertreterin unter Beweis gestellt.

B ist seit ... Mitarbeiter der ...abteilung des Wissenschaftsministeriums (damals BMBWK) und war von ... bis ... meinem Referat zugeteilt, das bspw. ... folgende Zuständigkeiten hatte: ...

Während meiner Mutterschaftskarenz von ... bis ... übernahm der damalige Abteilungsleiter ... die Referatsleitung. B bekam ... auch ein Referat (mit ein bis zwei Mitarbeiterinnen). Dieses Referat mit Schwerpunkt auf eine...

Zusammenfassung – Vergleich der Qualifikationen

.....

2. B hätte laut C im Hearing ein innovatives, zukunftsweisendes Abteilungskonzept präsentiert: Die Präsentation eines Abteilungskonzepts war in der Ausschreibung und daher in der Gewichtung der „besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten“ nicht explizit angeführt. Es ist anzunehmen, dass die Begutachtungskommission das Abteilungskonzept unter Punkt 5 mitbewertet hat. Ich möchte ... kurz auf das Hearing generell und den laut C für die Beurteilung der Eignung einzig ausschlaggebenden Punkt eingehen. ...

Im Hearing wurden im Wesentlichen folgende Fragen gestellt: 1. Werdegang und Motivation für die Bewerbung; 2. Führungskonzept; 3. Führungsstil, mit Zwischenfrage, was man tue, wenn jemand Dienstzugehöriger überhaupt nichts macht; 4. Umgehen mit großer Arbeitsbelastung angesichts der Führungsaufgaben, Personalknappheit u.a. Die Beantwortung wurde nur von kleineren Verständnisfragen unterbrochen. Rückfragen oder Kommentare ... gab es nicht.

Ich möchte ausschließlich auf meine Antwort zur Frage 2 eingehen. Dr. ... hat nach dem Führungskonzept (!) gefragt, woraufhin ich mein Führungsverständnis ausführte. Ich würde ein kollegiales Verständnis von Führung praktizieren, meinen Referatsmitarbeiterinnen selbständiges Arbeiten ermöglichen, jederzeit für Fragen etc. zur Verfügung stehen und wäre mir der Führungsverantwortung bewusst. Ich würde meine Aufgabenwahrnehmung in die hierarchischen Organisationsabläufe eingebettet sehen, hätte ausreichend Erfahrung und vielfach bewiesen, dass ich das auch könne. Durch meine Referatsaufgaben würde ich referatsübergreifend arbeiten und hätte inhaltlich eine stark integrative Rolle. Als Referatsleiterin und seit ... stellvertretende Abteilungsleiterin wäre ich entsprechend führungserfahren und ... in der Abteilung und darüber hinaus akzeptiert.

Erst mit einer Nachfrage präziserte Dr. ..., dass sie ein Konzept für die Abteilung gemeint hätte. Hierfür gruppierte ich die Abteilungsaufgaben nach den ... Referaten: Zu Referat ... verwies ich auf das gegenwärtig zentrale Projekt die Integration der Gesamtevidenz der ... in die ... Z ... Weiters sprach ich die konsequente Umsetzung des hochschulstatistischen Berichtssystems ... an. ... Zu Referat ... verwies ich auf eine Umstellung des Auswertungsinstruments in der ... Z, die notwendige Ausweitung der einzuspeichernden ...bereiche und die Optimierung von standardisierten Auswertungen für die laufende Beauskunftung und Online-Veröffentlichung von ...en. Im Bereich der Indikatorentwicklung führte ich notwendige Adaptierungen bei Quotenberechnungen, z.B. Erfolgsquote, an. Weiters thematisierte ich im Kontext des „Vergleichs universitärer Leistungen“ die Bereitstellung von Kennzahlen etwa im Kontext der Leistungsvereinbarungsverhandlungen.

Dieser für die Abteilung zentrale Aufgabenbereich wird unter dem Stichwort hochschulstatistische Anwendungen auch in meinem Referat, Referat ..., ausführlich bearbeitet. Dabei werden einfache bis sehr komplexe statistische Auswertungen und Berechnungen in diversen ...bereichen, Betreuungsquoten, Indikatoren des formelgebundenen Budgets, Ausgaben je Studierende/r etc. universitätsvergleichend und in Zeitreihen zur Verfügung gestellt. Hier verwies ich auf laufend erforderliche Optimierungen... Schließlich habe ich festgehalten, dass statistische Auswertungen ständig weiterentwickeln sind, um daraus steuerungsrelevante Befunde ziehen zu können. In Referat ... liegt weiters die Zuständigkeit für ... Hier sei die zentrale Herausforderung, das österreichische Hochschulsystem im internationalen Vergleich sachadäquat darzustellen und österreichische Interessen zu wahren. ...

Die Expertisen für... sind der zweite große Aufgabenbereich im Referat Ich hielt es nicht für notwendig, die diesbezüglichen Aufgabenstellungen detailliert auszuführen und verwies auf meine Bewerbungsunterlagen. Einschränkend hielt ich fest, dass die Abteilung in der Themenfindung aktuell keine vorschlagende Rolle innehatte, sondern Fragestellungen für Projekte vor allem aus der Hierarchie zu kommen hätten, wie dies regelmäßig u.a. von C oder KabinettsmitarbeiterInnen betont würde. Diese thematischen Vorschläge wären in Forschungsdesigns zu übersetzen, Projekte zu beauftragen und zu betreuen, die Projektberichte als Führungsinformation und für die mediale Verwertung aufzubereiten.

... meinen Erfahrungen als stellv. Abteilungsleiterin und Dienstanweisungen zufolge wäre es unlogisch bzw. nicht vertretbar gewesen, anstatt eines realistischen Abteilungskonzepts ein stark veränderndes Konzept zu präsentieren. Sonst wären meine Vorstellungen möglicherweise als zu wenig pragmatisch und nicht umsetzbar qualifiziert worden (nicht beabsichtigte Zuständigkeitsveränderung, Aufnahmestopp etc.).

Am ... - im Vorfeld der Ausschreibung - hatte ich eine Vorsprache bei C zu seinen Vorstellungen, wie sich meine Rolle als stellv. Abteilungsleiterin bis zur Nachbesetzung zu gestalten habe. Er teilte mir mit, dass ich es so wie der vorherige Abteilungsleiter ... handhaben solle und Entscheidungen von größerer Reichweite (im Zweifelsfall eher öfter) rücksprechen und ansonsten die Hierarchie informieren solle. Hierzu möchte ich auch festhalten, dass ich zu meinem ... Verständnis der Aufgabenerledigung und zu meinen Leistungen inhaltlich und im Leistungsumfang immer positives Feedback erhalten habe.

Da ich zeitgleich über den Dienststellenausschuss Kenntnis vom beabsichtigten Ausschreibungstext ... erhalten hatte, habe ich den C auf das Fehlen von Hochschul...kompetenzen in den Voraussetzungen für die Bewerbung hingewiesen. Auf diesen Punkt und die mangelnde Übereinstimmung von Qualifikationserfordernissen und dem Aufgabenbereich der Abteilung habe ich gemeinsam mit mei-

nen beiden Referatsleiter-Kollegen B und ...auch in einem Schreiben ... an die Personalvertretung aufmerksam gemacht (...). C erläuterte, dass man für die Leitungsfunktion keinen „Sachbearbeiter“ suche, sondern jemanden, der/die die Abteilungsinhalte in ein größeres Ganzes einbringen könne. Dafür bräuchte man keine ausgeprägte Fachkompetenz. Ich hielt dem entgegen, dass man die Arbeitsergebnisse der ...abteilung nur dann in die Steuerungsprozesse einbringen könne, wenn man ...en sehr gut versteht bzw. umgekehrt die ...arbeit (Auswertungen) so planen müsse, dass die Ergebnisse für Steuerungsfragen tauglich wären. Auf meine Frage, ob die so allgemein gehaltene Ausschreibung als Hinweis auf eine beabsichtigte Änderung der Zuständigkeiten der Abteilung zu verstehen wäre, teilte er mit, dass das nicht beabsichtigt sei.

Die Besetzung der Leitung der Abteilung X mit einem Mann fügt sich in eine lückenlose Reihe von sechs Besetzungen von Leitungsfunktionen mit Männern im letzten Jahr im BMWF ein. Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming weist in einem Schreiben an die Ressortleitung auf diese Entwicklung kritisch hin. Dem entgegen hat mir die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, ..., in einem Beratungsgespräch über eine mögliche Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, dass sie die Entscheidung der Begutachtungskommission ... für B vollinhaltlich nachvollziehen konnte und folglich keinen Einspruch erhob. Ich fragte sie auch konkret, ob sie es für gerechtfertigt hielt, meine und B's ... Kenntnisse und Fähigkeiten auf Basis der Bewerbungsunterlagen als gleichwertig zu beurteilen, wie mir dies C mitgeteilt hatte. Darauf ging sie nicht ein und sagte nur, dass man die Bewerbungsunterlagen und das Hearing zusammen sehen müsse.“

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: die Ausschreibung und A's Bewerbung inklusive Lebenslauf, Zeugnissen, einer Liste der wissenschaftlichen Arbeiten, Veröffentlichungen und Vorträge sowie einer Liste der von A betreuten wissenschaftlichen Untersuchungen. A's Bewerbung muss nicht wiedergegeben werden, da sich ihre Qualifikationen im Wesentlichen bereits dem Antrag entnehmen lassen. Der Ausschreibungstext muss ebenfalls nicht wiedergegeben werden, da die geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten ebenfalls im Antrag (...) genannt wurden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMWF mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin war einleitend ausgeführt, dass dem beiliegenden Gutachten, den Bewerbungsunterlagen sowie der tabellarischen Zusammenfassung der fachlichen Qualifikationen zu entnehmen sei, dass die fachliche Eignung sowohl im Falle von A als auch im Falle des Mit-

bewerbers B unbestritten sei. Auf der Basis des von A angestellten Qualifikationsvergleichs wurde bezüglich der Qualifikationen von B Folgendes ausgeführt:

.....

In der Stellungnahme des BMWF war weiters Folgendes ausgeführt:

„Die ... Begutachtungskommission .. bestand aus vier Mitgliedern, drei davon waren weiblich. ... Angesichts der Tatsache, dass die BewerberInnen aufgrund ihrer schriftlichen Bewerbungsunterlagen ... gleichauf gelegen waren, war die endgültige Auswahl nur aufgrund eines entsprechenden Hearings möglich, hierzu normiert § 9 AusG ausdrücklich:

„Die Begutachtungskommission hat die ... Bewerbungsgesuche, ..., zu prüfen und sich - soweit erforderlich, auch in Form eines Bewerbungsgesprächs – einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber zu verschaffen.“

Für die Bekleidung einer Führungsposition ist es unumgänglich, sich im Rahmen eines Hearings gut zu präsentieren und besser als die übrigen BewerberInnen zu sein. Gerade beim ... Bewerbungsgespräch, wo der erste Eindruck von ... entscheidender Bedeutung ist, gelang es B, die Mitglieder der Begutachtungskommission zu überzeugen.

... Wie der Niederschrift ... entnommen werden kann, wurden alle drei KandidatInnen ... die gleichen Fragen gestellt. Die bessere Eignung des ... B ergab sich nicht aufgrund seines Geschlechts, sondern aufgrund der Tatsache, dass sich der Genannte im ... Bewerbungsgespräch - wie dem bei- liegenden Gutachten ausführlich entnommen werden kann - eindeutig gegenüber den ... beiden Mitbewerberinnen behaupten konnte.

Im Zuge einer Sachverhaltserhebung zur Erstellung der vorliegenden Stellungnahme wurden die Mitglieder der Begutachtungskommission nochmals eingehend seitens der Personalabteilung befragt. Eine Zusammenfassung dieser Sachverhaltserhebung ... kann ... dem nachfolgenden Text entnommen werden. ...

- *Welche Eindrücke haben Sie im Rahmen des Hearings ... gewonnen?*

...

Im Hearing präsentierte sich B wesentlich besser, da er im Vergleich zur Beschwerdeführerin eine klarere Zukunftsorientierung hinsichtlich der anstehenden Herausforderungen zeigte und dies durch die Präsentation eines umfangreichen schriftlichen Konzeptes mit Vorschlägen zur Ausrichtung der Abteilung X untermauerte. Die Vorlage eines Abteilungskonzeptes war zwar in der Ausschreibung nicht explizit gefordert, zeigt aber eine Auseinandersetzung mit der angestrebten Leitungsfunktion und eine besondere Innovationsbereitschaft ... und ist Ausdruck einer Sensibilität für Qualitätsma-

nagement. So wurde beispielsweise von ihm ausgeführt, dass der Informationstransfer aus der Abteilung X beschleunigt werden könnte und bedarfsorientiert, auch im Hinblick auf Aktualität, gestaltet werden könnte. Weiters beinhaltete das Konzept im Handlungsfeld der Beauskunftung die Einführung eines Prozess- und Qualitätsmanagements. Er bot schlüssige Lösungsansätze für die Herausforderungen an die Abteilung X.

B zeigte sich dynamisch, hoch motiviert, flexibel in seinem Zugang zu Führung, Teamfähigkeit, Kommunikation und vernetztem Denken. Insbesondere kann auch hervorgehoben werden, dass ... B seine Entscheidungskompetenz und Entscheidungsfreude, natürlich unter Beachtung der hierarchischen Einbettung, im Hearing wesentlich besser dargestellt hat. Er konnte seine Vorstellungen zu Personalführung klar darlegen und würde grundsätzlich nicht jede interne Entscheidung an die Hierarchie delegieren (weitere Ausführungen zur Frage des Führungsstils). Auch das Organisationstalent und die Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln konnte ... B in eloquenter Weise vermitteln.

A hat in ihrer schriftlichen Bewerbung kein Konzept über die zukünftige Ausrichtung der Abteilung vorgelegt und auch im Hearing konnte sie keine strukturierte und zukunftsweisende Ausrichtung vermitteln. Im Hearing zeigte sich die Bewerberin unsicher, weder dynamisch noch zukunftsorientiert und berief sich auf ihre Erfahrungen und Leistungen aus der Vergangenheit. Eine Innovationsbereitschaft konnte aus den Ausführungen ... nicht abgeleitet werden. Eine Sensibilität im Hinblick auf die Optimierung der Aufgaben und Abläufe der Abteilung ließ sie nicht erkennen.

Insbesondere im Bereich der Personalführung konnte die Bewerberin nicht mit Entscheidungskompetenz überzeugen, da sie Führungsentscheidungen ... an die Hierarchie delegieren würde.

- Wie haben Sie die inhaltliche Präsentation des Abteilungskonzeptes ... hinsichtlich Neuausrichtung der Abteilung X und der Führungskompetenz empfunden?

B hat ein gut strukturiertes, zukunftsorientiertes Konzept bereits seiner schriftlichen Bewerbung angeschlossen und dies im Hearing überzeugend, dynamisch und fachlich kompetent präsentiert. Er konnte klar die Aufgabenstellung an die Abteilungsleitung, sowohl im fachlichen, als auch im Führungsbereich, vermitteln. Er konnte eindrucksvoll darstellen, dass, neben der fachlichen Kompetenz, eine Abteilungsleitung auch eine ständige Reflexion zu Inhalten und Führung erfordert, um eine Optimierung der Leistungen zu gewährleisten.

A weist zwar durchaus die fachliche Kompetenz bezüglich der Aufgabenstellungen ... auf, hat aber kein Konzept vorgelegt und konnte auch im Hearing keine zukunftsweisende Ausrichtung skizzieren. Sie berief sich darauf, dass sie „das Geschäft gut kenne“ und dass sie denke, dass sie „es gut ge-

macht habe". Eine kritische Auseinandersetzung mit anstehenden Entwicklungen war nicht erkennbar. Innovation war aus dem Gesamtbild der Bewerberin nicht ableitbar.

Folgende Fragen wurden im Rahmen des Hearings ...den ...BewerberInnen gestellt:

-Dürfen wir Sie einleitend bitten, sich kurz vorzustellen und Ihre Motivation für Ihre Bewerbung dazulegen?

Beide BewerberInnen berufen sich auf ihre Kompetenz und langjährige, einschlägige Erfahrung. B betonte, dass er seine Motivation auch aus der Anleitung und Führung von Mitarbeiterinnen beziehe. A erwähnte nichts zur Mitarbeiterinnenführung.

-Wie schaut Ihr Konzept für die Ausübung dieser Tätigkeit und Funktion aus?

sh. Ausführungen oben.

-Wie sehen Sie den Umgang mit Mitarbeiter/innen und Ihren Führungsstil...? Wie schätzen Sie sich persönlich, insbesondere im Blickwinkel der Führungskompetenz, ein?

sh. Ausführungen oben.

-Wie sehen Sie die Kommunikation insbesondere im Blickwinkel des Time-Managements?

A hielt fest, dass Zeit eine knappe Ressource ist, sie jedoch keine Zeit aus der Kommunikation nehmen würde.

B räumte ebenfalls ein, dass Kommunikation Zeit brauche, führte aber auch aus wie er sein Zeitmanagement strukturiert gestalten würde (Einbau von Zeitpuffern, To-DoListen, Wochenpläne).

Auch in diesem Punkt ist sichtbar geworden, dass sich B mit dem Thema Zeitmanagement bereits strukturiert auseinander gesetzt hat.

Sonstige Eindrücke:

Auf die Nachfrage, wie denn die Reaktion wäre, wenn die BewerberInnen die Leitungsfunktion nicht erhalten würden, gab es folgende Antworten:

A führte aus: „Ich bin hier weil ich es werden will. Erst wenn ich eine Ablehnung bekomme, mache ich mir über die weitere Vorgangsweise Gedanken.“

B führte aus: „ Ich habe Freude an der Arbeit, gestalten liegt mir. Ich werde die Entscheidung zur Kenntnis nehmen, da bin ich professionell. Die Arbeit im Referat wird mit der gleichen Professionalität weitergehen.“

Es zeigt sich auch hier ein wesentlicher Unterschied im professionellen Umgang mit Entscheidungen.

Zusammenfassend kann ... gesagt werden, dass ... B... aus sachlichen Gesichtspunkten und nach objektiven Kriterien ... als in höchstem Ausmaß für die Funktion ... eingestuft wurde. Der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird daher zur Gänze zurückgewiesen.“

Der Stellungnahme waren die Bewerbungsunterlagen von B, die Niederschrift über die Sitzungen der Begutachtungskommission am ... und am ... sowie das Gutachten der Kommission angeschlossen.

Im Gutachten der Begutachtungskommission war A betreffend Folgendes festgehalten:

„A

...
...

Die Bewerberin ist in hohem Ausmaß geeignet.

B

...

Der Bewerber ist in höchstem Ausmaß geeignet.“

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) plante die mündliche Erörterung des Antrages in der Sitzung am Da C den Termin nicht wahrnehmen konnte, fand die Befragung in der Sitzung ... statt.

A führte aus, die Stellungnahme des Ministeriums zu ihrem Antrag bestätige ihre Annahme, dass das Geschlecht bei der Personalauswahl eine Rolle gespielt habe. Sie sei sowohl bei der Beurteilung ihrer Bewerbungsunterlagen, als auch durch die Beurteilung ihres Auftretens beim Hearing diskriminiert worden. Die Diskriminierung bestehe darin, dass die Qualifikationen des Mitbewerbers großzügig und teilweise ohne Nachweis dargestellt worden seien. Es seien unzutreffende Zurechnungen erfolgt und Teilqualifikationen betont worden, fehlende oder geringere Qualifikationen seien durch nicht adäquate Leistungen kompensiert worden, als Beispiel sei die Anrechnung von „... Z“ „auf alles“ anzuführen. Ihre Qualifikationen seien teilweise übersehen, oder herabgemindert worden, z.B bei der Beurteilung der Erfahrungen in Projektarbeit, Punkt 2 der Ausschreibung. Sie habe über 100 wissenschaftliche Untersuchungen angeführt, Projekte ausgeschrieben bzw. entworfen und Forschungsteams beraten. Zum Teil habe es sich um Forschungsschwerpunkte gehandelt, also nicht nur um Einzelprojekte. Man könne sagen, dass sie die Hochschulforschung im Ministerium gemanagt habe. ... Die Feststellung in der Stellungnahme des BMWF, nämlich *„Die Qualität der Erfahrung resultiert nicht aus der Anzahl der organisatorisch betreuten Projekte, sondern aus dem Inhalt, aus der Konzeption und dem Managementaufwand...“*, sei eine Herabminderung ihrer Tätigkeit und ihrer Qualifikation. Es sei nämlich nicht richtig, dass sie diese Projekte nur organisatorisch betreut habe, sie habe sie durchgeführt. Der

Qualifikationsvergleich hätte nicht zu dem Ergebnis führen dürfen, dass sie gleich geeignet seien, sie sei in den Punkten 1, 2 und 4 der Ausschreibung deutlich überlegen. In den Punkten 3 und 5 sei sie mindestens gleich qualifiziert. Das Diskriminierungsmuster habe sich bei der Bewertung des Hearings fortgesetzt. Fraglich sei, mit welcher Gewichtung das Hearing überhaupt in die Beurteilung eingeflossen sei. Es sei unklar, nach welchen Kriterien die Antworten beurteilt worden seien, und es sei unklar, nach welchen Kriterien die Führungseignung beurteilt worden sei. Seien die Kriterien im Vorhinein festgelegt und im Verfahren stabil gehalten worden? In der Stellungnahme des BMWF sei ausgeführt, dass *„im Zuge der Sachverhaltserhebung zur Erstellung der vorliegenden Stellungnahme die Mitglieder der Begutachtungskommission nochmals eingehend seitens der Personalabteilung befragt worden sind“*. Sie frage sich, weshalb man nicht aus einem Protokoll zum Hearing zitiert, sondern vier Monate nach dem Hearing die Mitglieder der Begutachtungskommission befragt habe. Die Feststellungen der Kommissionsmitglieder seien im Übrigen gespickt mit geschlechtsspezifischen und frauendiskriminierenden Eigenschaftszuschreibungen. Auch seien regelmäßig ihre differenzierenden Aussagen ausgeblendet worden, wodurch es zu Sinnentstellungen gekommen sei. Auf Seite ... der Stellungnahme heiße es, sie habe *„kein Konzept über die zukünftige Ausrichtung der Abteilung vorgelegt“*, und sie habe *„keine strukturierte und zukunftsweisende Ausrichtung vermitteln können“*. Ihre Bewerbungsunterlagen enthalten aber eine Vielzahl von konzeptiven Überlegungen, und diese habe sie auch beim Hearing dargelegt. Ihre Bezeichnung als *„unsicher“* sei eine geschlechtsspezifisch konnotierte Aussage. Einem Mann mit ihren Erfahrungen würde man nämlich bescheinigen, abwägend, pragmatisch und realistisch zu sein. Sie sei auch als *„nicht dynamisch“* und als *„nicht zukunftsorientiert“* beschrieben worden. Die Eigenschaften *„dynamisch“* und *„zukunftsorientiert“* werden regelmäßig jüngeren Männern zugeschrieben, im konkreten Fall B. Es habe weiters geheißen, sie habe *„sich auf ihre Leistungen und Erfahrungen in der Vergangenheit berufen“*, aus ihren Ausführungen habe man *„keine Innovationsbereitschaft“* ableiten können, und sie habe *„Sensibilität im Hinblick auf die Optimierung der Aufgaben und Abläufe der Abteilung nicht erkennen lassen“*. Dazu sei zu sagen, dass Punkt 5 der Ausschreibung *„praktische Führungserfahrung, Erfahrung in Verhandlungsführung, Organisationstalent und Teamfähigkeit“* verlange. Wie solle man diese Qualifikationen anders belegen als durch Bezugnahme auf bisher erbrachte Leistungen. Sie habe beim Hearing zu diesem Punkt ein Umsetzungsbeispiel aus ihrer Tätigkeit als interimistische Abteilungsleiterin ausgewählt. Sie habe ein Beispiel für notwendige Veränderungen im Hinblick auf den Einbau von ...en für Steuerungsinformationen genommen. Sie habe an-

geführt, dass sie die Abteilung auch aus der Führungssituation heraus kenne, denn sie sei seit ... auch stellvertretende Abteilungsleiterin und kenne die Stärken und Schwächen der Abteilung. Sie kenne selbstverständlich auch die Einbindung der Abteilung in die Managementkreise des Ministeriums. Diese Dinge seien ihr nicht wirklich in Abrede gestellt worden, sie seien ihr aber auch nicht positiv angerechnet worden. Interessant sei auch die Ausführung zur Frage: „*Wie sehen Sie die Kommunikation insbesondere im Blickwinkel des Time-Managements?*“ Ihre Antwort sei verkürzt wiedergegeben worden. Sie habe auf die Zeit als „knappe Ressource“ und auf den Punkt Kommunikation hingewiesen. Sie habe darauf hingewiesen, dass Kommunikation sehr wesentlich für Effizienzsteigerung sei. Sie habe beim Hearing gesagt, dass gezielte Besprechungen und fachliche Anleitung den Bearbeitungsaufwand verringern. Sie leite seit langem ein Referat mit bis zu 7 Mitarbeiter/innen, sie wisse, wovon sie spreche. Sie habe nicht auf „ToDo-Listen“, auf den Einbau von „Zeitpuffern“ und auf Wochenpläne hingewiesen, denn diese Dinge seien eine Selbstverständlichkeit und noch kein Beleg dafür, dass man sich mit Zeitmanagement auseinandergesetzt habe. Sie führe diesen Punkt an, weil er gut zeige, wie unterschiedlich sich Frauen und Männer präsentieren. Frauen konzentrieren sich auf Inhalte, Männer benutzen vereinfachende, plakative Ausdrucksformen. Erwähnenswert scheine ihr auch die Frage beim Hearing, wie sie reagieren würde, wenn sie die Leitungsfunktion nicht bekommen würde. Sie habe geantwortet, dass sie sich beworben habe, weil sie ausgezeichnet qualifiziert sei und die Aufgabe gerne übernehmen würde. Über Alternativen werde sie sich erst Gedanken machen, wenn sie abgelehnt werde. Diese Antwort sei ebenso gängig wie die von B, und beide Antworten werden üblicherweise akzeptiert. Dass B's Antwort, nämlich er habe Freude an der Arbeit, er werde die Entscheidung zur Kenntnis nehmen usw., besser gefallen habe, sei eine weitere geschlechtsspezifische Diskriminierung. Hätte nämlich sie geantwortet, dass sie weiterarbeiten wolle wie bisher, hätte man ihr das als mangelnde Führungsqualität ausgelegt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... merkt an, dass es offenbar kein Protokoll zum Hearing gebe. Was die Frauenquote in Leitungsfunktionen betreffe sei zu sagen, dass sie bei den Abteilungsleitungen 22% und bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen 57% betrage. Sie meine, dass der Dienstgeber bei der Besetzung der Funktion auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes mehr Bedacht nehmen hätte sollen. Die GBB legte den Auszug aus dem Frauenförderungsplan des BMWF vor.

C führte aus, A habe kein Konzept zur Optimierung der strategischen Ausrichtung der Abteilung vorgelegt, und A wandle ein, sie habe nicht behauptet, ein eigenes Papier vorgelegt zu haben, ihre konzeptiven Überlegungen seien in ihrem Bewerbungsschreiben enthalten. C führte weiter aus, dass drei Mitglieder der Begutachtungskommission weiblich gewesen seien und die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen anwesend gewesen sei. Die Erfüllung der jeweiligen Eignung sei „über unterschiedliche Wege gesehen“ worden. Die Erfahrungen von B und A im Haus und auch davor seien unterschiedlich gewichtet gewesen. B's Qualifikationen seien in der Stellungnahme an die B-GBK ausführlicher dargestellt worden, weil A in ihrem Antrag ihre Qualifikationen recht ausführlich und jene von B nur punktuell dargestellt habe. Man sei also nicht bei der Eignungsbeurteilung ausführlicher auf B's Qualifikationen eingegangen, sondern nur in der Stellungnahme an die B-GBK. Die Einschätzung der Begutachtungskommission sei auf der Basis des „Rasters“ vorgenommen worden, der dem Senat auch übermittelt worden sei. Da den Bewerbungsunterlagen nach beide gleich qualifiziert gewesen seien, sei die „große Spannung“ auf dem Hearing gelegen. Nach dem vorliegenden Muster sei die Begutachtungskommission schon bei diversen Besetzungsverfahren vorgegangen. Die Fragen seien für alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich gewesen. Jedes Mitglied habe seine Einschätzungen notiert, ein förmliches Hearingprotokoll sei nicht erstellt worden. Die Einschätzungen haben Eingang in die Beurteilung gefunden.

Bezug nehmend auf die Feststellung der Begutachtungskommission, *„Der Bewerber hat als einziger bereits in seiner Bewerbung ein umfangreiches schriftliches Konzept mit Vorschlägen zur Optimierung der strategischen Ausrichtung der Abteilung ... vorgelegt“*, fragte der Senat nach diesem Konzept. C antwortete, es sei den Mitgliedern nicht ausgehändigt worden, B habe im Rahmen des Hearings mündlich referiert.

Auf die Frage, was so wesentlich an B's Konzept sei, antwortete C, dass das starke Bemühen sichtbar geworden sei, die Abteilung zu einer strategischen Unterstützung der Ressortleitung zu entwickeln.

Auf die Frage, weshalb in der Ausschreibung nicht die Vorlage eines Konzepts verlangt worden sei, antwortete C, es sei dem Dienstgeber wichtig gewesen, die Ausschreibung offen zu gestalten. A habe im Vorfeld des Bewerbungsverfahrens darauf hingewiesen, dass die Aufgaben der Abteilung möglicherweise nicht konkret genug beschrieben worden seien, speziell in Richtung ... und Methodik habe die Ausschreibung nichts enthalten. Dem Dienstgeber sei aber wichtig gewesen, die Ausschreibung so offen zu halten, damit auch Bewerber und Bewerberinnen, die nicht aus dem unmittelbaren Umfeld der Abteilung bzw.

des Ministeriums kommen, eine Chance haben. Man habe nicht ein vorbereitetes Konzept haben wollen, denn zu diesem Zweck könne man sich beraten lassen, sondern man habe sehen wollen, ob die Bewerber/innen auch konkrete Ideen zur Weiterentwicklung der Abteilung haben. Die Botschaft A's sei gewesen, die Abteilung habe ihre Aufgaben, sie sei sozusagen aufgestellt, sie wolle sie im Wesentlichen so weiterführen wie bisher. Zu A's Vorwurf, er habe ja gesagt, sie solle die Abteilung so weiterführen wie bisher, sei zu sagen, dass dieser Punkt besprochen worden sei, als A die provisorische Leitung übernommen habe. Beim Hearing habe man den Eindruck bekommen, dass A die Abteilung so weiterführen wolle wie bisher, während bei B sehr wohl zu erkennen gewesen sei, dass er Vorstellungen habe, was man aus der Abteilung machen könnte, in welche Richtung sie entwickelt werden könnte.

Auf die Frage, wie realistisch es sei, dass Konzepte bzw. Vorstellungen von Abteilungsleiter/innen verwirklicht werden, antwortete C, entscheidend sei die Ausrichtung auf den politischen Entscheidungsträger. Er sei seitleiter und habe von Anfang an die neue Arbeitsweise wahrgenommen. Man müsse seine Arbeit immer mehr auf die politischen Entscheidungsträger ausrichten.

A führte aus, ein wesentlicher Punkt der Ausschreibung sei die Hochschulforschung gewesen. Sie wäre „wirklich gespannt“ auf die konzeptiven Überlegungen von B, sie würde gern das viel zitierte Konzept sehen, denn B leite die Abteilung mittlerweile ... und sie kenne das Konzept noch immer nicht. Es sei im Übrigen auch nicht die Frage nach einer Neuausrichtung der Abteilung gestellt worden, sondern die Frage habe gelautet: „Haben Sie ein Konzept?“ Als Erstes sei sogar nur die Frage gestellt worden, welches Führungskonzept sie habe. Selbstverständlich hätte sie, wenn sie die Funktion bekommen hätte, die Abteilung zunächst so weitergeführt wie sie bisher geführt worden sei. Betreffend jene Prozesse, die bereits im Gange seien, habe sie auch erklärt, was zu verändern wäre. Sie würde jedenfalls nicht sofort alles über den Haufen werfen, das wäre völlig unrealistisch. C wisse, dass sie für Veränderungen zu haben und nie auf der Bremse gestanden sei.

Bezug nehmend auf die Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission, nämlich A's Lösungsansatz bei Problemen in der Personalführung sei gewesen, die Angelegenheit an die Hierarchie zu delegieren, während B in seinen „Überlegungen zu Personalressourcen“ ausgeführt habe, es seien rechtzeitig geeignete Nachfolger/innen heranzubilden bzw. aufzunehmen, stellte der Senat die Frage, ob man dazu nicht auch die Hierarchie

brauche. G antwortete, die Frage sei gewesen, wie man mit der schwierigen Personalsituation in der Abteilung umgehen wolle. A habe dazu gesagt, dass sie die Sache in der Hierarchie weiterleiten wolle. Man sollte aber solche Angelegenheiten primär im Abteilungsverband lösen und sich nicht auf die Ebene darüber verlassen.

A replizierte, die Frage sei die gewesen, wie man mit einem dienstzugehörigen Mitarbeiter, der sich verweigere, umgehen wolle. Sie habe auf diese Zwischenfrage ... alles Mögliche angeboten: Klärende, motivierende Mitarbeitergespräche, überschaubare Arbeitsaufträge, klare Terminvorgaben, Schulungen usw., und dann habe sie gesagt, dass sie, wenn gar nichts fruchte, die Personalabteilung und die Hierarchie einbinden würde. Im Übrigen sei in diesem Zusammenhang interessant, dass es in der Stellungnahme des BMWF heiße, B habe seine Entscheidungskompetenz und Entscheidungsfreude „*natürlich unter Beachtung der hierarchischen Einbettung*“ wesentlich besser dargestellt.

Auf die Frage, inwiefern die ... Z wesentlicher sei als die vielen von B betreuten Projekte, führte C aus, die ... Z sei ein Projekt, mit dem es gelungen sei, erstmals eine ... mit allen ... zu führen. Man könne – mit gewissen Vorkenntnissen – jetzt alle ... selbst abfragen, während man früher in der ...abteilung nachfragen habe müssen. Die ... Z sei mittlerweile für die tägliche Arbeit des Hauses unentbehrlich, und auch eine externe Abfrage sei möglich. Der Prozess zur Entwicklung der ... Z sei sehr aufwendig gewesen, es habe viele Akteure gegeben, B habe die hausinterne Arbeitsgruppe geleitet. Gegenüber so einem Projekt spiele die Hochschulforschung hausintern eine vergleichsweise geringe Rolle. Vor ... Jahren habe man noch Geld für eigene Aufträge zur Hochschulforschung gehabt, und die Abteilung habe selbst entschieden, welches Thema interessant für die Forschung sei, z.B. die Anzahl der Studienabbrüche usw. Heute gebe es Aufträge nur mehr, wenn es der Minister/die Ministerin wolle, ansonsten interessiere die Hochschulforschung im Ministerium niemanden mehr, es gebe es auch kein Geld mehr dafür. Im Alltag spiele die ... Z eine viel größere Rolle, weil das Ministerbüro unzählige Male anrufe und verschiedene Informationen aus dieser ... haben wolle.

Auf die Frage, was B konkret im Rahmen der ... Z gemacht habe, antwortet C, er sei Projektleiter gewesen.

A führte aus, die ... Z sei unbestritten eine wichtige Sache. Die Projekte zur Entwicklung dieser ... seien unter ihrer Referatsleitung gemacht worden. B sei damals Mitarbeiter in ihrem Referat und Projektleiter gewesen. Man könne sich wohl vorstellen, wie viele Inputs von der Referatsleiterin zum Projektleiter erforderlich gewesen seien. Es gehe nicht nur um

das Einspielen von ..., sondern auch um die Auswertungen. Es sei korrekt, dass die ... Z in der Zeit ihrer Karenz online gegangen sei, sie sei aber in wesentlichem Ausmaß an den Vorarbeiten beteiligt gewesen, genauso wie B. B sei in dieser Zeit auch von anderen Agenden freigespielt worden, um sich diesem Projekt widmen zu können. Zu erwähnen sei, dass es wichtig sei, ...en zu Steuerungsinformationen umzufunktionieren. In der Zeit ihrer intermittenistischen Abteilungsleitung seien die Kennzahlen für Lehre für die Leistungsvereinbarung von ... bis ... zu integrieren gewesen. Sie habe das auch im Hearing gesagt. Zur Hochschulforschung sei zu sagen, dass sich diese selbstverständlich stark an der Ressortleitung zu orientieren habe. Jetzt aber so zu tun, als bräuchte man sie nicht, oder als hätte sie nur eine untergeordnete Rolle sei auch nicht richtig.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG 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 ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMWF für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Das BMWF begründete die Auswahlentscheidung damit, dass B und A den Bewerbungsunterlagen nach gleich geeignet gewesen seien und sich B im Rahmen des Hearings „wesentlich besser“ präsentiert habe.

Gemäß der oben zitierten Bestimmung des § 11c B-GIBG sind die in den Bewerbungen dargelegten jeweiligen Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten anhand der Erfordernisse der Ausschreibung festzustellen und danach einem Vergleich zu unterziehen. Das Ergebnis der Eignungsprüfung ist derart darzustellen, dass die Bewertung nachvollziehbar ist. Da im gegenständlichen Fall behauptet wurde, dass der Bewerber und die Bewerberin „aufgrund ihrer schriftlichen Bewerbungsunterlagen gleichauf gelegen waren“, wäre zunächst eben die Gleichwertigkeit der erhobenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten darzulegen gewesen. Das Gutachten der Begutachtungskommission (vgl. Seite ...) entspricht diesen Anforderungen nicht. Die Beurteilung erfolgte derart, dass bezogen auf jedes Erfordernis festgehalten wurde, aufgrund welcher Tätigkeiten die Bewerberin und der Bewerber das Erfordernis erfülle, eine Gewichtung wurde jedoch nicht vorgenommen, zumindest ist eine solche dem Gutachten nicht zu entnehmen. Das Gutachten gibt keinen Aufschluss darüber, ob die Bewerberin und der Bewerber jedes der Erschreibungserfordernisse in gleichem Maß erfüllen (was nicht sehr realistisch wäre), oder ob er/sie etwa in dem einen oder anderen Bereich ein „Plus“ hat und sich „unterm Strich“ Gleichwertigkeit ergibt. Mangels einer differenzierten und begründeten Bewertung der jeweiligen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen kann die Feststellung, es liege Gleichwertigkeit (nach den Bewerbungsunterlagen) vor, nicht nachvollzogen werden.

Zu den Feststellungen der Begutachtungskommission im Einzelnen:

Zu Punkt 1 der Ausschreibung Es stellt sich die Frage, liegen die Bewerberin und der Bewerber nun „gleichauf“, oder hat einer/eine von beiden ein Plus? Der Formulierung nach könnte man meinen, die Begutachtungskommission habe eher dem Bewerber einen „Vorsprung“ zuerkannt, was angesichts der Laufbahnen von A und B erstaunlich wäre. A leitet seit ... das für ... zuständige Referat, B leitete ab ... das Referat „...“, kurz mit „...“ bezeichnet. Laut A's Ausführungen, die vom Dienstgeber nicht bestritten wurden, war B mit den Bereichen ...Anwendungen unter ihrer fachlichen Leitung beschäftigt. Wie die Wertung der Kommission tatsächlich ausfiel ist dem Text nicht zu entnehmen. Sollte Gleichwertigkeit attestiert worden sein, fehlt eine entsprechende Begründung.

Zu Punkt 2 der Ausschreibung ...

Zu Punkt 3 der Ausschreibung ...

Besonders bei den Ausführungen zu Punkt 4 der Ausschreibung ... ist nicht zu übersehen, dass der Bewerber gegenüber der Bewerberin hervorgehoben werden soll. A wurde bescheinigt, die Anforderung aufgrund ihrer langjährigen einschlägigen Praxis „jedenfalls“ zu erfüllen, was so klingt, als würde sie sie gerade noch erfüllen. B betreffend wurde festgehalten, aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit in der Abteilung ... einen „sehr guten Überblick“ über die aktuellen Entwicklungen und Akteure/innen zu besitzen. Sollte die Begutachungskommission zu dem Ergebnis gekommen sein, dass B als Leiter des Referates „...“ einen besseren oder den gleichen Überblick habe und über die gleiche Vernetzung mit der Hochschulforschung verfüge wie A als Leiterin des Referates „...“ und langjährige stellvertretende Leiterin der Abteilung, wäre dies ebenfalls zu begründen gewesen, denn als logische Folge der bisher wahrgenommenen Aufgaben kann dieses Ergebnis nicht gesehen werden. Schließlich wurde zu Punkt 5 ...festgehalten, A habe „langjährige und praktische(?)“ Führungserfahrung durch die Leitung des Referats ... seit ... sowie durch die stellvertretende Abteilungsleitung seit ... gesammelt. B habe als Leiter von Projekt- und Arbeitsgruppen, als Applikationsverantwortlicher für die KT-Anwendung ... sowie als Referatsleiter (seit ...) „jedenfalls“ die geforderten Fähigkeiten erlangt. Nachdem A ausführte, in diesem Punkt ... könne sie es akzeptieren, nicht als besser geeignet beurteilt worden zu sein (sondern „nur“ als gleich geeignet), kann auf einen Kommentar verzichtet werden, obwohl sich die Frage stellt, inwiefern die stellvertretende Abteilungsleitung, und damit verbunden die Fach- und Dienstaufsicht über Bedienstete des Hauses, mit der Führung von Personen im Rahmen von Projekten und Arbeitsgruppen gleichgesetzt werden kann.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass es sich bei den Ausführungen im Gutachten der Begutachungskommission um bloße Feststellungen (Wiederholungen der Angaben der Bewerberin und des Bewerbers in ihren Bewerbungen) handelt, nicht aber um eine nachvollziehbare Beurteilung der einzelnen Fähigkeiten und Kenntnisse, und schon gar nicht um einen sachlich nachvollziehbaren Vergleich zwischen der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers aufgrund der Bewerbungsunterlagen.

...

Aufgrund des Gutachtens der Begutachungskommission und der Ausführungen des BMWF in der Stellungnahme zum Antrag kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Feststellung, A und B seien aufgrund der Bewerbungsunterlagen „gleichauf“ gelegen, sachlich nicht nachvollziehbar ist. Auf Grund der Bewerbungsunterlagen und A's nachvollzieh-

barer Darstellung ihrer bisherigen Aufgabenerfüllung in der Sitzung des Senates schließt sich der Senat dem Vorbringen der Antragstellerin, nämlich ihre Qualifikationen seien nicht entsprechend gewürdigt worden, an.

Ausschlaggebend für die Reihung von B vor A war laut Gutachten der Begutachtungskommission, dass A weder in ihrer Bewerbung, noch im Hearing Ausrichtung und Entwicklung der Abteilung ... skizzieren habe können. A habe im Hearing die Aufgaben einer Abteilungsleitung im Hinblick auf Personalführung nicht klar zum Ausdruck bringen, die Fragen zu Führungsstil, Führungskompetenz und Zeitmanagement nicht überzeugend beantworten können. Besonders hervorzuheben sei ihr „Lösungsansatz“, Probleme und Herausforderungen in der Personalführung an die „Hierarchie“ zu delegieren. Im Gegensatz dazu habe B bereits in seiner Bewerbung ein umfangreiches schriftliches Konzept mit Vorschlägen zur Optimierung der strategischen Ausrichtung der Abteilung vorgelegt, und er habe auch im Hearing ausgezeichnet ein Bild von der zukünftigen Entwicklung skizziert. „Eindrucksvoll“(!) habe er mündlich seine Expertise und seine Ziele für die Abteilung zum Ausdruck gebracht. Er habe strukturiert, motiviert, dynamisch, zielgerichtet gewirkt und habe klar seine Führungskompetenz vermittelt. Mit dem angesprochenen situativen Führungsstil habe er besonders gut dargestellt, wie er auf auftretende Veränderungsprozesse reagieren würde. Festzuhalten ist, dass A im Rahmen ihrer Bewerbung auch konzeptive Überlegungen anstellte, ohne diese ausdrücklich so zu nennen, und B's Bewerbung einen ...-seitigen Anhang enthielt, betitelt mit: „Vorschläge zur Optimierung der strategischen Ausrichtung der Abteilung ...“. ...

Da in der Stellungnahme des BMWF besonders darauf hingewiesen wurde, die Bewerberin habe im Bereich Personalführung nicht mit Entscheidungskompetenz überzeugen können, da sie Führungsentscheidungen an die Hierarchie delegieren würde, während B seine Vorstellungen zur Personalführung klar dargelegt habe und nicht jede interne Entscheidung an die Hierarchie delegieren würde, werden B's „Überlegungen zu Personalressourcen und zum Umfang der Tätigkeitsbereiche der Abteilung“ wiedergegeben: *„Bis ... werden voraussichtlich mehrere Mitarbeiter/innen der Abteilung in den Ruhestand treten. Aus diesem Grund ist es notwendig, Überlegungen zu Personalressourcen und zum Umfang der Tätigkeitsbereiche der Abteilung anzustellen. Dabei ist besonders darauf zu achten, rechtzeitig geeignete Nachfolger/innen heranzubilden bzw. aufzunehmen.“* Ein Kommentar zur Feststellung der Begutachtungskommission, es handle sich dabei um klar dargelegte Vorstellungen zur Personalführung, erübrigt sich. Bemerkenswert ist die Argumentation, B würde

eben nicht - wie A - Führungsentscheidungen an die Hierarchie delegieren auch im Zusammenhang mit der Anmerkung, er habe „*seine Entscheidungskompetenz und Entscheidungsfreude, natürlich unter Beachtung der hierarchischen(!) Einbettung, im Hearing wesentlich besser dargestellt*“. Was B allenfalls im Hearing konkreter als in seinen schriftlich festgehaltenen Überlegungen erörterte, war in der Stellungnahme des BMWF nicht ausgeführt. Laut C wurde ein Hearingprotokoll nicht erstellt, die Mitglieder der Begutachungskommission machten Notizen über ihre Einschätzungen. Ein Kommentar dazu und zu dem Umstand, dass (daher) die Mitglieder der Begutachungskommission „im Zuge der Sachverhaltserhebung zur Erstellung der ... Stellungnahme“ (vom ...) über ihre Eindrücke von der Präsentation der Bewerberin und des Bewerbers im Hearing am ... befragt wurden, erübrigt sich ebenfalls.

A legte in der Sitzung des Senates überzeugend ihre Antworten im Hearing dar, im Übrigen ohne dass C ihre Ausführungen bestritten, oder auch nur relativiert hätte. A's Ausführungen über ihre Vorgehensweise im Falle einer problematischen Personalsituation zeugen von einer realistischen Einschätzung der eigenen Möglichkeiten (vgl. Seite ...). Die Haltung, eine Abteilung nicht völlig neu „aufstellen“ zu wollen, sondern gut funktionierende Bereiche wie bisher führen zu wollen, zeugt nicht von mangelnder „*Sensibilität im Hinblick auf die Optimierung der Aufgaben und Abläufe der Abteilung*“, sondern von Vernunft. Am Rande sei bemerkt, dass die Betonung der Innovationsbereitschaft („Neuausrichtung“ der Abteilung und „zukunftsweisende Ausrichtung“ genannt) angesichts des Umstandes, dass die Ausschreibung nur wenig spezifizierte Anforderungen enthielt, weil sie „offen“ gehalten wurde um auch externen Bewerber/innen eine Chance zu geben (C auf Seite ...), nicht gerade überzeugt, da „Externe“ wohl kaum in der Lage sind, Vorschläge zur „Neuausrichtung“ zu unterbreiten.

Zur Feststellung A habe sich beim Hearing „weder dynamisch, noch zukunftsorientiert“ gezeigt, sondern sich auf ihre Leistungen in der Vergangenheit berufen, hält der Senat fest, dass in der Ausschreibung Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten verlangt waren, also Qualifikationen, die man bereits erworben hat, und selbstverständlich kann das Vorliegen dieser Voraussetzungen für die Übernahme einer Funktion nur durch bereits erbrachte Leistungen belegt werden (und nicht durch Absichtserklärungen, was man gedenkt in Zukunft zu tun).

Die Über- bzw. Unterbewertung der Präsentationen von B und A beim Hearing ist zum Beispiel auch in der Feststellung erkennbar, B habe gezeigt, dass er sich mit dem Thema

Zeitmanagement strukturiert auseinandergesetzt habe. Was er dazu sagte, wurde in der Stellungnahme des BMWF nicht ausgeführt (Seite ...), die Stellungnahme enthält bloß die Schlagworte „Zeitpuffer“, „ToDoListen“ und „Wochenpläne“. A nannte diese Begriffe nicht, weil sie ihr als Selbstverständlichkeit nicht erwähnenswert schienen.

Ein weiteres (eklatantes) Beispiel für die Neigung der Begutachtungskommission, nachvollziehbare und auch ehrliche Aussagen der Bewerberin negativ zu interpretieren: Auf die Frage nach der Reaktion auf die eventuelle Ablehnung der Bewerbung antwortete A: *„Ich bin hier, weil ich es werden will. Erst wenn ich eine Ablehnung bekomme, mache ich mir über die weitere Vorgangsweise Gedanken.“* B antwortete: *„Ich habe Freude an der Arbeit, gestalten liegt mir. Ich werde die Entscheidung zur Kenntnis nehmen, da bin ich professionell. Die Arbeit im Referat wird mit der gleichen Professionalität weitergehen.“* Die Begutachtungskommission äußerte dazu: *„Es zeigt sich auch hier ein wesentlicher Unterschied im professionellen Umgang mit Entscheidungen.“* Es wäre interessant gewesen zu erfahren, weshalb A's Haltung als unprofessionell zu qualifizieren sei.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMWF nicht gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG darlegen konnte, dass ein sachliches Motiv (die bessere Eignung) und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Der Senat stellt daher fest; dass die Übertragung der Funktion „Leitung der Abteilung X“ an B eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A darstellt.

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

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt dem BMWF dringend, das Gleichbehandlungs- und das Frauenförderungsgebot zu beachten, um in der Hierarchieebene „Abteilungsleitung“ der 50%-Quote des B-GIBG näher zu kommen.

Wien, November 2013