

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsstellerin), 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 des ...es „X“ der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) 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 des ...es X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich am ... um die ...sleitung beworben, am ... habe ein Hearing stattgefunden, und am ... sei bekanntgegeben worden, dass die Entscheidung zu Gunsten eines Mitbewerbers gefallen sei.

Aufgrund ihrer Qualifikation und Arbeitserfahrung habe sie die Entscheidung sehr überrascht. Bereits während des Hearings habe sie aufgrund von Fragen einzelner Mitglieder der Hearingkommission den Eindruck gewonnen, dass einige ihrer Bewerbungsunterlagen nicht bekannt seien, was sich auf Rückfrage bei den Kommissionsmitgliedern auch bestätigt habe. Die Bewerbung sei im Rahmen einer Reorganisation der AGES erfolgt und der Umstand, dass sie nicht mit der ...sleitung betraut worden sei könne in der Zukunft zu einer Einstufung in eine niedrigere Funktionsstufe und damit zu Einkommensverlusten führen.

A's Antrag waren die Bewerbungsunterlagen angeschlossen.

In der Bewerbung führte A aus, dass die Leitung des ...es eine neue Aufgabe mit erweitertem Wirkungsgebiet gegenüber ihrer derzeitigen Position als Leiterin des ...s ..., und zwar sowohl organisatorisch-personell, als auch fachlich. Bereits im Rahmen ihrer Tätigkeit als ...sleiterin des ... neu installierten ...s für ... habe sie Erfahrungen mit der Umsetzung von Veränderungsprozessen einer Organisationseinheit sammeln können. Sie wolle gemeinsam mit dem ...steam insbesondere an der wirkungs- und zielorientierten Ausrichtung der ...saktivitäten unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit, der erhöhten Kundenorientiertheit und der verstärkten interdisziplinären Kooperation arbeiten.

In der Folge legte A dar, wie sie ihre bisherige Führungsfunktion (Leiterin des ...es für ...) wahrgenommen habe.

Sie könne für die ausgeschriebene Position einerseits langjährige fachliche Erfahrung und wissenschaftliche Qualifikation auf dem Fachgebiet ... und andererseits Erfahrungen in Personalführung und Management einbringen. Hierzu würde u.a. die Leitung verschiedener Fachabteilungen in den Vorgängerorganisationen der AGES von ... und zuletzt die Leitung des ...es ... der AGES, seit ... zählen.

Zusätzlich habe sie verschiedene Leitungs- und Koordinationsfunktionen bei internationalen und nationalen Forschungsprojekten wahrgenommen sowie akademische Lehrveranstaltungen abgehalten.

Mit anderen Organisationseinheiten des Bereichs ... der AGES bestehe eine regelmäßige oder anlassbezogene z.T. mehrjährige zuverlässige Zusammenarbeit. Aufgrund der dabei aufgebauten Kooperationen und Synergien seien gute Voraussetzungen für eine Weiterentwicklung in einem gemeinsamen ... gegeben.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die AGES mit Mail vom ... nachstehende Stellungnahme zum Antrag:

„...“

Allgemeines Prozedere:

Im Herbst 2011 wurde ... das „Wirkungsorientierte Unternehmenskonzept“ ... verabschiedet, das zahlreiche Reorganisations- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen beinhaltet. Teil der ... Veränderung ist die Straffung der Führungshierarchien, die AGES-weit eine Reduktion der Führungspositionen von 195 auf 131 bringt.

Als Auswahlmethode zur Nominierung von Führungskräften hat sich die AGES für „Hearings“ entschieden, ...

Zur weiteren Objektivierung wurde beschlossen, neben Expertinnen aus AGES auch auf eine externe Unterstützung einer auf Executive Search spezialisierten Personalberatungsfirma zurückzugreifen.

Zur Förderung weiblicher Führungskarrieren und als konkrete Maßnahme zur Umsetzung des AGES-Frauen-Förderungsplanes war den weiblichen Interessentinnen die Möglichkeit eines anonymen, externen Bewerbungscoachings angeboten worden. Dies wurde über das Firmen-Intranet und die Gleichbehandlungsbeauftragten beworben. *(Anmerkung: lt. Rückmeldung der Coach haben bis dato vier Bewerberinnen von dem Angebot Gebrauch gemacht)*

Das Setting der Hearings wurde im Kreis von externer Personalberatung, AGES-Personalmanagement und Geschäftsführung getroffen. Dabei gab es „stimmberechtigte“ Teilnehmerinnen und „beratende“ Mitglieder, die nach dem Hearing eine Reihung vornahmen, wobei sowohl die beratenden Mitglieder, als auch der jeweilige Entscheidungsträger (im konkreten Fall Hr. ...) nur bei den Präsentationen, nicht aber bei der Entscheidungsfindung für die Empfehlungen an Geschäftsfeldleitung und Geschäftsführung anwesend waren.

Die Endreihung wurde also nur von Vertreterinnen der externen Personalberatung, der AGES-Personalabteilung und der/m Vertreterin der Kommunikationsabteilung getroffen. Gleichbehandlungsbeauftragte und Vorsitzender des örtlichen Betriebsrates hatten nur beratende Stimme, der ...leiter war nicht mehr anwesend.

Hearingzusammensetzung für die Nominierung der ...sleitungen im Geschäftsfeld Ernäh-

rungssicherung lt. Publikation im Intranet (...):

– ...

Um die Gleichbehandlung von Frauen zusätzlich abzusichern war die AGES-Gleichbehandlungsbeauftragte bei allen Hearings als beratendes Mitglied eingebunden. Im ... „Hearing“ wurde darauf geachtet, weibliche Beurteilende im Verhältnis zu männlichen Beurteilenden 1:1 zu setzen.

Die Hearings dauerten eine Stunde pro Kandidatin: 0,5h Präsentation und 0,5h Fragestellungen, danach Beratung der Kommissionsmitglieder und schließlich Stimmabgabe nur im Kreis der Stimmberechtigten zur Kandidatinnen-Reihung.

Diese Reihung wurde danach dem direkten Vorgesetzten (...) als Empfehlung weitergeleitet.

Die Letztentscheidung bedurfte der Zustimmung des Geschäftsführers.

Rückmeldung zum Hearing von A:

Für die Besetzung der Position ... haben sich ... Mitarbeiterinnen der AGES beworben.

Diese waren ... aufgefordert worden, ihr Motivationsschreiben und ihren Lebenslauf an unser Personalbüro (zu Händen ...) zu senden.

A reichte am ... neben Motivationsschreiben und Lebenslauf auch ... ein.

Da diese Dokumentation sehr umfangreich war (insgesamt ..Seiten) und den in der Ausschreibung ausdrücklich geforderten Rahmen von Motivationsschreiben und Lebenslauf übertraf, wurden seitens der Personalabteilung ausschließlich das Motivationsschreiben und der Lebenslauf von A an die Kommissionsmitglieder weitergeleitet. Mit dem Hinweis, dass die zusätzlich eingelangten Unterlagen im Bereich Personal einsehbar waren und dadurch jedes Kommissionsmitglied sich die ergänzenden Anlagen durchsehen konnte.

Weiters wurde die gesamte Mappe der Unterlagen beim Hearing gut sichtbar im Sitzungsraum zur Verfügung gestellt. Zusammenfassend ist zu sagen, dass allen Kommissionsmitgliedern zeitgerecht die vollständigen Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt wurden.

Der schriftlichen Aussage von A „[...]“ wurde nur die 1. Anlage: Curriculum vitae & Bewerbungsunterlagen (pp29) den Kommissionsmitgliedern zur Verfügung gestellt [...]“ wird daher aufgrund obiger Darlegung widersprochen.

Zur Auswahlentscheidung ist festzuhalten, dass zu jeder/m der ... BewerberIn ein Feedback der beratenden Kommissionsmitglieder, als auch Feedback der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder für eine Empfehlung abgegeben wurde.

Die Auswahlentscheidung gegen A ... begründet sich unter anderem auf folgender Aussage der Kommissionsmitglieder: „... A kann mit Recht auf ihre große Erfahrung verweisen, fachlich steht ihre Qualifikation außer jeder Frage. Auch wenn Frau ... sich der zu erwartenden

Schwierigkeiten bewusst ist und die Bereitschaft zeigt zur Veränderung, so wurde ihr im Feedback aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person die Kompetenz zum Thema Führung und Management weitgehend abgesprochen [...]". (*s. Protokoll-Auszug im Anhang*)

Wir weisen die ... behauptete „Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß §4 B-GIBG“ mit Nachdruck zurück, da lt. Protokoll ihre fachliche Qualifikation nicht angezweifelt wurde, jedoch der Mangel in ihren Führungsqualitäten erkannt wurde.

Besonders die Integrationsfähigkeit in der Führung wurde einer genauen Beurteilung unterzogen: die neuen Organisationseinheiten erhöhen durch die wesentlich größere Führungsspanne (von 40 Mitarbeiterinnen auf ca. 130 Mitarbeiterinnen) die Führungsanforderungen an die ...leiterinnen erheblich.

Diese Erkenntnisse flossen in die Empfehlung an den ...leiter, ... und an die Geschäftsführung ein. In allen bisherigen Auswahlentscheidungen sind Geschäftsfeldleitung und Geschäftsführung den Empfehlungen der Kommission gefolgt.“

Das Protokoll zum Hearing lautete:

„...“

Mitglieder der Kommission im Auswahlverfahren für die ...sleitung NPP:

Beratende Funktion (ohne Stimme):

...

Empfehlende Funktion (Stimmberechtigt):

...

Vertretung Fachbereich (ohne Stimme):

...

Procedere des Hearing:

Die KandidatenInnen haben sich im Rahmen einer vorbereiteten Präsentation zunächst kurz selbst dargestellt und sind dann in Anlehnung an eine vorbereitende Aufgaben -

-/Fragestellung auf Details und Hintergründe der zu besetzen Position und Aufgabe eingegangen. (max. Zeitraum für die gesamte Präsentation: 30 Min)

Im Anschluss an die Präsentation nutzten alle Mitglieder der Kommission (beratende wie empfehlende Funktion) in einem Zeitfenster von 30Min. die Möglichkeit Fragen zu stellen um vertiefende Einblicke zu erhalten. Im Sinne der Fairness erhielten alle KandidatenInnen eines Hearings seitens der Kommission identische Fragestellungen.

Kandidatin: A

Feedback der beratenden Kommissionsmitglieder:

A zeigt sich leistungsorientiert und diszipliniert mit einem sehr großen Fachwissen und bemüht im Umgang mit MitarbeiterInnen sowie KollegenInnen. In der bekannten gespannten Atmosphäre zwischen der Geschäftsbereichsleitung und ihr ist sie bemüht, den ersten Schritt zu setzen zu einem besseren Miteinander zu finden.

Feedback der Kommissionsmitglieder mit Votum für eine Empfehlung:

A kann mit Recht auf ihre große Erfahrung verweisen, fachlich steht ihre Qualifikation außer jeder Frage. Auch wenn A sich der zu erwartenden Schwierigkeiten bewusst ist und die Bereitschaft zeigt zur Veränderung, so wurde ihr im Feedback aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person die Kompetenz zum Thema Führung und Management weitgehend abgesprochen.

Kandidat: B (= Mitbewerber)

Feedback der beratenden Kommissionsmitglieder:

B stellte in seiner Präsentation den/die MitarbeiterIn in den Mittelpunkt seiner Ausführungen, ist bereit Entscheidungen zu treffen und nicht zu delegieren. Er überzeugt mit seiner zupackenden Art und auch seinem Führungsverständnis. Es kann sich die Frage stellen ob dies ausreicht, eine teilweise fehlende fachliche Expertise auszugleichen.

Feedback der Kommissionsmitglieder mit Votum für eine Empfehlung:

B hat die Arbeitsschwerpunkte für die anstehende Aufgabe klar erkannt und benannt, die Freude an seiner Tätigkeit und der Wunsch, die Herausforderung annehmen zu wollen, war deutlich spürbar. Er gibt Verantwortung weiter, kann Aufgaben delegieren und MitarbeiterInnen motivieren. Seine „Freiheit“ von fachlicher Befangenheit kann befruchtend wirken und wird sich positiv auf einen Change Prozess auswirken.

Abschlussempfehlung:

(Mit einem Votum von ... aus ... Stimmen)

Basierend auf den Eindrücken, die während der Präsentationen der KandidatenInnen gesammelt wurden, dem erfolgten Feedback und im Rahmen der abschließenden Diskussion der Kommission sprechen wir die Empfehlung aus, die Leitung des ...es ... in die Hände von B zu legen. Seine Sicht von außen, seine Erfahrung aus anderen Unternehmen, die Balance aus Führungsfähigkeit, Managementkompetenz und einer soliden Basis an Fachwissen und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung lassen ihn als geeignetsten Kandidaten erscheinen, die anstehenden Veränderungen und Aufgaben zu bewältigen. ...“

Mit der Stellungnahme übermittelte die AGES auch die Bewerbung von B. B führte aus, dass er seit ... in der AGES tätig sei. In dieser Zeit habe er, zuerst als Leiter des

..., als ...r und zuletzt als ...leiter das Unternehmen und besonders den Bereich ... gut kennen gelernt und in seinem Aufgabenbereich mitgestalten können. Er könne auf Grund seiner Ausbildung und „ganz besonders“ durch seine Erfahrung an der Neuausrichtung des Unternehmens mitarbeiten. Er habe schon einmal die Gelegenheit gehabt, einen nachhaltigen und großen „Change-Prozess“ umzusetzen. In der ... sei die Neuausrichtung des ... eine große Herausforderung gewesen, da sie gegen den Willen der Führungskräfte und MitarbeiterInnen beauftragt worden sei. Mit der Umsetzung sei er als „Wirtschaftler“ und nicht ein Fachexperte betraut worden. Nach gut einem Jahr sei die Neuorganisation des ... eine Erfolgsgeschichte, die diese Abteilung sogar zur Benchmark für vergleichbare Einrichtungen in Europa gemacht habe.

B führte weiters kurz aus, dass die geplante Neuausrichtung für alle Beteiligten eine große Herausforderung darstelle, die aber viele Kolleginnen und Kollegen mit Unsicherheit und Angst erfülle. Ein Erfolgskriterium werde es sein, die Kolleginnen und Kollegen von Anfang an in die Organisation und Umsetzung einzubinden, um eine Aufbruchsstimmung zu erzeugen, mit deren Schwung die Herausforderungen bewältigt werden können. Er sei überzeugt davon, dass die Zusammenführung von ...en und Abteilungen jemanden an der Spitze brauche, der Erfahrung mit Veränderungsprozessen habe, über Führungsqualitäten und wirtschaftliches Know-how verfüge sowie hohen Respekt vor Fachkompetenz und Expertise habe.

B's Lebenslauf ist zu entnehmen, dass er das Studium der ... absolvierte und vor seiner Tätigkeit bei der AGES ... tätig war. In der AGES waren seine Tätigkeitsbereiche folgender: „...“

Die Ausschreibung der gegenständlichen Stelle lautete:

„...“

Tätigkeitsbeschreibung

- ...

Anforderungen

- ...

Die AGES ist bemüht, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt daher Frauen nachdrücklich ein, sich um die ausgeschriebene Position zu bewerben.“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... ersuchte die Vorsitzende A darzulegen, weshalb sie glaube, aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Da die fachliche Qualifikation nicht bestritten worden sei, möge sich die Antragstellerin auf die bestrittene Führungsqualifikation beschränken. A führte aus, dass sie bereits in verschiedenen Leitungsfunktionen, ausgeübt in verschiedenen Organisationen von unterschiedlicher Größe, mit unterschiedlichem fachlichem Bezug und unter diversen organisatorischen Veränderungen, diverse Management- und Führungsfähigkeiten einbringen habe müssen. Die jeweiligen Ergebnisse würden beweisen, dass die Mitarbeiter/innen von ihr entsprechend motiviert worden seien. Sie habe auch diverse Ausbildungen zum Erwerb von Führungsqualifikationen absolviert, sie sei sogar Trainerin für ... im Rahmen der AGES gewesen. Auch auf internationaler Ebene habe sie Teams und Expert/innen zusammengeführt. Sie glaube nicht, dass man die Aufgaben an sie herangetragen hätte, wenn sie nicht über die entsprechenden Führungsqualitäten verfügen würde. Auch im Bereich von ... brauche man Managementqualitäten, um überhaupt Projekte durchziehen zu können. Sie sei in das Board eines internationalen Forschungs...es mit ... Mitarbeiter/innen berufen worden, habe Initiativen auf europäischer Ebene mit über ... Mitarbeiter/innen, Wissenschaftler/innen aus Industrie und staatlichen Forschungs...en, geleitet. Sie habe sich habilitiert und betreue Diplomanden und Dissertanten. Diese würden nicht Arbeiten bei ihr machen wollen, wenn sie nicht davon überzeugt wären, dass sie in der Lage sei Menschen zu führen und zu betreuen.

Auf die Frage, wie viele Personen sie als ...leiterin geführt habe, antwortete A, es seien ... Angestellte gewesen, über ca ... Jahre hinweg. Bei der Gründung der AGES, als sie das ... für ... übernommen habe, habe sie sich bewerben müssen und nach einem Hearing die ...leitung übertragen bekommen. Das ... sei in ... Einheiten „zerschlagen“ worden. Sie leite jetzt die Abteilung mit ... Fixangestellten und ... Projektmitarbeiter. Ihr jetziger unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr mitgeteilt, dass das eigentlich nicht vorgesehen gewesen sei, weil sie unfähig sei zu führen. Das hätte man im Rahmen des Hearings festgestellt und man habe sie daraufhin auf eine Expertenfunktion setzen wollen. Dann habe man ihr aber doch, sozusagen „gnadenhalber“, auf Probe eine ... Abteilung gegeben.

Auf die Frage, ob sie daraus finanzielle Verluste habe, antwortete A, dass derzeit neue Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt werden, und nach ihrem Wissensstand werde es zu massiven Einkommensverlusten kommen, weil sie eine Grundeinstu-

fung mit Funktionszulage habe. Wenn sie die Funktionszulage verliere, habe sie einen massiven Einkommensverlust. Im Moment habe sich aber noch nichts geändert, die Einstufung ihres Arbeitsplatzes sei ... mit Funktionszulage.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte zum Verständnis aus, dass auf Grund der hohen Sparauflagen die ... von ... auf ... reduziert worden seien. Von den ursprünglich ... Geschäftsfeldern sei eines aufgelöst worden, was bedeute, dass ... Personen keine Leitungsfunktion mehr haben, weil es keine ... mehr gebe. Im Bereich der ... habe man von ... auf ... reduziert. Die diversen ... seien in andere Abteilungen sozusagen übergeleitet worden. Man habe den Frauen trotz der Umstrukturierung eine Möglichkeit geben wollen, Positionen zu behalten bzw. in Führungspositionen zu kommen und habe daher ein anonymes Karrierecoaching für Frauen eingeführt, ... Bewerberinnen haben daran teilgenommen. Sie sei als Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Hearing anwesend gewesen, ebenso der örtliche Betriebsrat. Die Vorsitzende der Kommission sei eine externe Person gewesen. So habe man versucht, eine möglichst große Objektivität zu wahren. Die Hearings seien nach einem für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen gleichen Muster abgehalten worden, alle hätten die gleichen Fragen bekommen. Als Gleichbehandlungsbeauftragte habe sie auf die Einhaltung der Quote geachtet und auf das Kriterium des Alters.

Die Senatsvorsitzende ersucht die Vertreterin der AGES ..., darzulegen wer Mitglied der Kommission und wer letztendlich stimmberechtigt gewesen sei und die Empfehlung abgegeben habe.

... führte aus, die Kommission habe aus Betriebsrat, Gleichbehandlungsbeauftragter, ohne Stimmrecht, der jeweiligen übergeordneten Führungskraft, auch ohne Stimmrecht, einem „Vertreter vom Personal“ und zwei externen Personen bestanden. Bei der gegenständlichen Besetzung seien ... von der Unternehmenskommunikation, sie selbst, ... und ... stimmberechtigt gewesen seien. Da das Element Führung eine wesentliche Rolle für die Personalauswahl gespielt habe, sei es wichtig gewesen, jemanden von der Unternehmenskommunikation als Fachmann bzw. Fachfrau mit dabei zu haben. Die Kommission habe eine Empfehlung abgegeben, entschieden habe der Bereichsleiter.

Auf die Frage, wer die Hearings geleitet habe, antwortete ..., die externe Personalberaterin, diese habe moderiert.

Auf die Frage, wie es sein könne, dass bei ... Stimmberechtigten das Ergebnis mit ... Stimmen zustande komme, antwortete ..., das Procedere sei Folgendes gewesen: Nachdem alle Hearings durchgeführt worden seien, habe der Vorgesetzte den Raum verlassen müssen. Dann haben Gleichbehandlungsbeauftragte und Betriebsrat ihre Empfehlungen abgegeben und danach ebenfalls den Raum verlassen. Die anderen Mitglieder haben dann beraten. Aus einem Formular für die Bewerber/innen im Intranet sei hervorgegangen, wer beim Hearing anwesend sei. Je nachdem, ob es um eine ...s- oder ...sleitung gegangen sei, sei ein anderer Vorgesetzter in der Kommission gesessen.

Auf die Frage, warum Gleichbehandlungsbeauftragte und Personalvertreter den Raum verlassen haben müssen, antwortete ..., man habe gewollt, dass es vertraulich bleibe, wer für wen stimmt.

Auf die Frage, ob es einen Fragenkatalog gegeben habe, antwortete A, ja dieser sei elektronisch an die Bewerber/innen übermittelt worden.

A's Vertrauensperson führte aus, dass er als ... des AGES-Standortes ... bei den Hearings dabei gewesen sei, weil sich die ...leitungen übergreifend zwischen ... und ... bewegen. Er habe alle Hearings zum Auswahlverfahren für ...leitungen im Bereich ... im Nachhinein beeinsprucht (am ...), weil die Personalvertreter nach den Hearings für den Bereich ... den Raum verlassen haben müssen. Bei den Hearings für andere Bereiche, z. B. ..., seien die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Betriebsräte bis zum Vorschlagsbeschluss anwesend gewesen. Ein weiterer Punkt sei gewesen, dass bestimmte Punkte, die in der Vorbesprechung zum Hearing vereinbart worden seien, nachher nicht eingehalten worden seien. Es habe geheißen, dass die Hearing-Ergebnisse erst im ... bekanntgegeben würden, aber sie seien durch die Geschäftsfeldleitung bereits früher kommuniziert worden. Im Falle eines ...es aus dem Bereich ... habe der ...leiter schon Monate vor dem Hearing seine Favoritin im Ministerium vorgestellt. Man habe die Hearings in manchen Bereichen als Inszenierung empfunden.

Auf die Frage, ob es zwischen A und Vorgesetzten Schwierigkeiten gegeben habe und weshalb konkret man ihr Führungs- und Managementkompetenzen „weitgehend abgesprochen“ habe, antwortete ..., es habe Probleme mit der Geschäftsfeldleitung gegeben, also mit der übergeordneten Führungskraft. Sie selbst habe A die Führungsfähigkeit nicht abgesprochen. Alle ... Kandidaten seien sehr gut gewesen,

schlussendlich müsse man eine Reihung treffen. Nach den Hearings sei länger diskutiert worden, man habe herauskristallisieren müssen, wem die Führungs- und Managementkompetenz für die Leitung eines nun viel größeren ...es zugetraut werden könne. A habe vorher ... Mitarbeiter/innen gehabt, das neue ... sei aber dreimal so groß.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter/innen B bislang geleitet habe, antwortete ..., zwischen ... und ... Personen.

Auf die Frage, wie man beurteilen habe können, wie B seine Führungsfunktion in einem anderen Unternehmen wahrgenommen habe, antwortete ..., anhand des Lebenslaufs und des Hearings.

Auf die Anmerkung des Senates, dass laut Ausschreibung auch fachliche Kompetenzen gefragt gewesen seien und die Feststellung der Kommission B betreffend, nämlich „Seine Freiheit von fachlicher Befangenheit kann befruchtend wirken“, bemerkenswert sei, replizierte ..., die Führungskraft müsse verstehen, worum es in fachlicher Hinsicht gehe, sie müsse aber nicht ein so tiefes Fachwissen haben. Wesentlich sei, dass man die Spezialisten führen und das ... betriebswirtschaftlich managen könne. Man habe also nicht Top-Fachexperten gesucht, diese gebe es schon im Früher sei immer der beste Fachexperte im jeweiligen Bereich auch der ...leiter gewesen. Das habe sich durch die Umorganisation verändert, es gebe jetzt mehrere Fachthemen, bezüglich der der ...leiter einen Einblick haben müsse, im Vordergrund würden aber die Führungs- und Managementqualitäten stehen und dementsprechend sei auch das Hearing aufgebaut gewesen.

Auf die Frage, ob man also B, der erst seit ... bei der AGES sei, zutraue den Einblick zu haben, um die gewünschten Veränderungen herbeizuführen und den schon lange in der AGES arbeitenden Bewerber/innen nicht, antwortete ... mit ja. Die Bewerber/innen seien knapp beieinander gelegen, man habe eben eine Entscheidung treffen müssen.

Auf die Frage, was passiert sei, dass nach jahrelanger ...leitung mit ... Mitarbeiter/innen festgestellt werden konnte, A habe keine Führungsqualitäten, replizierte ..., ein Hearing sei eine Momentaufnahme. Man müsse sich vor der Kommission präsentieren und sie davon überzeugen, dass man den geplanten Schritt schaffen werde. Man könne bei der Personalauswahl in die Vergangenheit schauen, sie habe aber den Blick in die Zukunft gerichtet und sich gefragt, ob die Person die Herausforde-

rungen in der Zukunft schaffen werde. So seien auch die Fragen im Hearing gewesen.

Auf die Frage, ob die Momentaufnahme des Hearings den beruflichen Lebenslauf aufwiegen könne, antwortete ..., dass die Lebensläufe aller Bewerber sehr gut gewesen seien und sie sich auch sehr gut präsentiert haben, aber wie gesagt müsse man schlussendlich eine Entscheidung treffen.

Auf die Frage, was letztendlich den Ausschlag für B gegeben habe, antwortet ..., sie könne diese Frage nur aus ihrer Sicht beantworten. Sie habe für jeden Bewerber eine Reihe von Fragen gehabt, und zwar fixe Fragen, Fragen aus der Präsentation heraus und Zusatzfragen. B habe sie am meisten überzeugt in seiner Darstellung, wie er die Managementaufgabe bewältigen werde.

Auf die Frage, inwiefern B das in der Ausschreibung geforderte Fachwissen habe, antwortete ..., dass die Anforderungen der Ausschreibung ganz stark auf Führung und Management, Problemlösungskompetenz und Kommunikations- und Teamfähigkeit usw. ausgerichtet gewesen seien. Die Führungserfahrung sei aus dem Lebenslauf ersichtlich.

... führte aus, dass B bei der Mitarbeiter/innen geführt habe und auch für den ... und für ... zuständig gewesen sei.

... führte weiter aus, dass sie in den Fällen, wo sie gleiche Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin festgestellt habe, aufgrund des Frauenförderungsgebotes der Frau den Vorzug gegeben habe. Im gegenständlichen Fall habe sie A gemeinsam mit einem Bewerber an die zweite Stelle gereiht. Der Erstgereichte sei für sie klar gewesen.

A führte aus, sie meine, es komme auch auf die Qualifikation der Mitarbeiter/innen, die man zu führen habe, an und auch auf die Dimension der zu erfüllenden Aufgaben. Es sei ein Unterschied, ob man ausschließlich hochqualifizierte Akademiker zu führen habe, und zwar in sehr spezifischen Bereichen, oder Mitarbeiter/innen mit nicht so hohen Qualifikationen. Sie habe das ... für ... komplett neu aufgebaut und wirtschaftlich geführt, und sie habe in der internen Mitarbeiter/innen-Befragung sehr gut abgeschnitten und auch in der Kundenbewertung. An welchen anderen Kriterien könnten Führungs- und Managementfähigkeiten gemessen werden? Da vorhin erwähnt worden sei, dass das Hearing eine Momentaufnahme sei, wolle sie kurz ihre Situation vor dem Hearing darlegen. -Der Hearingtermin sei für eine Woche vor ... angesetzt gewesen und sie habe für diese Woche schon Urlaub genehmigt bekom-

men, weil sie ... habe. Es sei ihr angeboten worden, den Termin vorzuverlegen. Der ...leiter habe aber gesagt, das sei unerhört, denn es verursache zusätzliche Kosten, wenn die externen Personalberater extra kommen müssten. Sie habe daraufhin den Personalleiter ... gebeten, den ursprünglichen Termin zu belassen. Man könne sich vielleicht vorstellen, welche Belastung es sei, unter diesen Umständen ein Hearing vorzubereiten und abzuhalten.

... führte aus, dass der ...leiter in der Vorbesprechung zum Hearing am ... gleich einmal gesagt habe, dass unter den Bewerbungen zwei Personen seien, die „für sein Konzept keine Führungskompetenz besitzen“ und er mit diesen Personen als ...leiter nicht zur Verfügung stehen werde. Namen seien nicht genannt worden, aber ein großer Teil der Anwesenden habe gewusst, wer gemeint sei. Er habe bezüglich dieser beiden Personen Referenzen einholen wollen, das sei aber abgelehnt worden. Der ...leiter habe auch gewollt, dass Präsentationen von Projekten aus der Vergangenheit abgelehnt werden, ... habe aber gesagt, dass das nicht gehe. Ein großer Teil der Vorbesprechung sei dem Thema bisherige Führungskompetenz gewidmet gewesen. Der ...leiter habe offenbar befürchtet, dass sich die Bewerber/innen in dieser kurzen Zeit anders darstellen, als sie wirklich sind. Bei der Erarbeitung der Fragestellungen und des Systems des Hearings habe er schon gemerkt, dass sich das System des Hearings verändere, und er habe auch angemerkt, dass durch diese Vorgehensweise des ...leiters die Instrumente der Gleichbehandlung und Frauenförderung ausgeschaltet würden.

Auf die Frage nach dem Gehalt für die gegenständliche Position antwortete ..., das wisse sie ad hoc nicht, es gebe jedenfalls die Betriebsvereinbarung, dass es keine Schlechterstellung bis zum Jahr ... geben werde.

... führte aus, dass in einer Besprechung zwischen ..., dem ...leiter und A's unmittelbaren Vorgesetzten ... hervorgekommen sei, dass ... auf keinen Fall wolle, dass A und auch der andere seiner Meinung nach ungeeignete Bewerber ihre Funktionszulagen über das Jahr ... hinaus behalten. Es werde also wohl eine finanzielle Schlechterstellung ab dem Jahr ... geben.

... replizierte, dass sie bei dieser Besprechung anwesend gewesen sei und die Sache nicht so sehe. Sie habe bereits vom Ministerium die Rückmeldung erhalten, dass es kein Problem bei der Einstufung von A gebe. Auch für die Expertenfunktion werde sie die Zulage behalten.

A replizierte, dass niemand wisse was nach ... sein werde, es gebe nichts Schriftliches.

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 der AGES 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.

Auf A's Fachkompetenz muss nicht eingegangen werden, diese wurde von der AGES nicht in Frage gestellt. Zu den bislang wahrgenommenen Führungs- und Managementaufgaben ist Folgendes festzuhalten: A begann im ... das neu gegründete ... der AGES, bestehend aus ... Fachabteilungen, aufzubauen und sie leitete dieses ab diesem Zeitpunkt ununterbrochen. In diesen ... Jahren unterstanden ihr bis zu ... Mitarbeiter/innen. Bereits vor ihrer Tätigkeit in der AGES nahm A Leitungsfunktionen

war, und zwar als Ihre bisherigen leitenden Tätigkeiten und auch ihre Ausbildung der ... können im Hinblick auf die Leitung des .. als einschlägig bezeichnet werden. Die stimmberechtigten Mitglieder der Begutachtungskommission sprachen der Bewerberin ausdrücklich die Führungs- und Managementkompetenz ab, und zwar „aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person“. Mit dieser lapidaren wie kryptischen Aussage war die Beurteilung einer langjährigen Führungskraft abgeschlossen. Es wurde weder erläutert, „was“ an der Person A wahrgenommen wurde, das den Schluss zuließe, sie habe keine Management- und Führungskompetenz, noch wurde dargelegt, ob sich diese Wahrnehmung auf das Hearing beschränkte, oder ob es etwa (auch) negative Wahrnehmungen im Zusammenhang mit der Ausübung der Leitungsfunktion in der Vergangenheit gegeben habe.

B absolvierte das Studium der ... und leitete in der ..ca. ...Jahre die ..., laut ... hatte er ca. ... Mitarbeiter/innen. Aus B's Bewerbung geht hervor, dass es sich beim ... um ... In der AGES war B ab ... beschäftigt, ab ... leitete er das, das aus den Abteilungen ... und ... bestand. Die Anzahl der Mitarbeiter/innen wurde von ... mit zwischen ... und ... Personen angegeben. In inhaltlicher Hinsicht dürfte kein Bezug zwischen diesen Tätigkeitsbereichen und dem ... bestehen, denn laut Hearingprotokoll attestierten die stimmberechtigten Kommissionsmitglieder ... „Freiheit von fachlicher Befangenheit“, von der sie sich eine befruchtende und positive Wirkungen auf den „Change Prozess“ versprochen. Interessant in diesem Zusammenhang ist übrigens, dass in der „Abschlussempfehlung“ dennoch auch von einem „soliden Fachwissen“ des Bewerbers die Rede war („Seine ... Erfahrung aus anderen Unternehmen, die Balance aus Führungsfähigkeit, Managementkompetenz und einer soliden Basis an Fachwissen und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung lassen ihn als geeignetsten Kandidaten erscheinen ...“). Besondere Sorgfalt dürfte bei der Erstellung des Hearingprotokolls nicht angewandt worden sein.

Des Weiteren stellte die Kommission fest, dass B die Arbeitsschwerpunkte klar erkannt und benannt habe und Freude an seiner Tätigkeit und den Wunsch, die Herausforderung annehmen zu wollen, gezeigt habe. Er könne Verantwortung weitergeben (!), Aufgaben delegieren und MitarbeiterInnen motivieren. Worin in diesen Punkten ein Plus gegenüber A bestehen soll, ist den Beurteilungen nicht zu entnehmen. Angesichts der bisherigen langjährigen Tätigkeit in einer Führungsposition der AGES ist wohl davon auszugehen, dass (auch) A die „Arbeitsschwerpunkte“ kennt, und wenn sie keine Freude an ihrer Tätigkeit und nicht den Wunsch hätte, die Herausfor-

derung anzunehmen, hätte sie sich wohl kaum beworben. Im Übrigen hat sie wohl mit dem Aufbau des ... und auch mit ihrer Tätigkeit in internationalen Gremien bewiesen, dass sie in der Lage ist Herausforderungen, womit wohl Neuerungen gemeint sind, zu meistern. Die Bemerkung vom Delegieren und Motivieren der Mitarbeiter/innen entspricht den bei der Beurteilung von Managementfähigkeiten üblichen Formeln. Lediglich der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass es dem Senat bemerkenswert erscheint, dass das „Weitergeben von Verantwortung“ als Positivum für eine Führungskraft gewertet wird, vermutlich handelt es sich aber nur um eine sprachliche Ungenauigkeit.

Zur abschließenden Bemerkung in der Stellungnahme der AGES, nämlich dass besonders die „Integrationsfähigkeit in der Führung“ einer genauen Beurteilung unterzogen worden sei, denn die neuen Organisationseinheiten würden durch die wesentlich größere Führungsspanne (von ... auf ca. ... Mitarbeiter/innen) die Führungsanforderungen erheblich erhöhen, stellt der Senat fest, dass den Eignungsbeurteilungen nicht zu entnehmen ist, woraus die im Vergleich zu A höhere „Integrationsfähigkeit“ des B zu schließen wäre.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass derart lapidare Feststellungen wie im vorliegenden Hearingprotokoll ohne nachvollziehbare Begründung für das Ergebnis der Eignungsprüfung als bloße Floskeln zu werten sind, mit denen häufig Auswahlprozesse abgeschlossen werden, vor allem dann, wenn Meinungen bzw. Absichten schon vorgefasst sind und kein ernsthaftes Interesse (mehr) an einer objektiven, sachlich fundierten Eignungsfeststellung besteht, worauf im vorliegenden Fall einiges hindeutet. Es bestanden von Anfang an zumindest von Seiten des ...leiters und Vorgesetzten von A Vorbehalte gegen die Bewerberin. Die beratenden Kommissionsmitglieder sprachen von der „bekannten gespannten Atmosphäre“, was ... bestätigte, und ... führte aus, dass der ...leiter schon vor dem Hearing seine Ablehnung von A signalisiert habe. Ausdrücklich hielten die beratenden Kommissionsmitglieder fest, dass sich A gegenüber der ...leitung bemühe, zu einem besseren Miteinander zu finden.

Auch ... konnte trotz ausführlicher Befragung nicht darlegen, womit konkret nun B von seiner besseren Eignung überzeugen konnte. Sie habe bei ihrer Beurteilung den Blick in die Zukunft gerichtet und sich gefragt, ob die Person die Herausforderungen in der Zukunft schaffen werde, und B habe sie eben mehr überzeugt. Was für ... und

die übrigen Kommissionsmitgliedern an B Präsentation und Fragebeantwortung (die Fragen wurden dem Senat im Übrigen nicht vorgelegt) im Vergleich zu A überzeugender war, wurde nicht erläutert. Nicht nachvollziehbar ist auch, dass den bis dato in der AGES tatsächlich wahrgenommenen Führungsaufgaben kein Stellenwert beigemessen, sondern ausschließlich die „Momentaufnahme“ Hearing zur Beurteilung der Management- und Führungskompetenzen herangezogen wurde. Dies ist umso befremdlicher als es sich bei A um eine langjährige Führungskraft der AGES handelt, die sich zum Zeitpunkt des Hearings aus nachvollziehbaren Gründen in einer schwierigen privaten Situation befand und die (da eine Hilfestellung abgelehnt wurde) unter - auch aus objektiver Sicht - belastenden Umständen das Hearing absolvieren musste.

Zu ... Vorbringen, dass der Schwerpunkt der Qualifikation für die ...leitung nicht auf der fachlichen, sondern auf der Management- und Führungsebene gelegen sei, ist festzuhalten, dass laut Ausschreibung auch fachspezifisches Wissen verlangt war und die Kommissionsmitglieder bei ihren Beurteilungen auch darauf Bezug nahmen. Abgesehen davon, dass es nach den Erfahrungen der Senatsmitglieder mit Auswahlverfahren für Leitungsfunktionen nicht unerheblich sein kann, ob eine Führungskraft, die Spezialisten/Spezialistinnen zu leiten hat, über fundiertes Fachwissen verfügt, gingen sowohl die stimmberechtigten als auch die beratenden Kommissionmitglieder (kurz) auf diesen Punkt ein („Freiheit von fachlicher Befangenheit“; „teilweise fehlende fachliche Expertise“ von B). Die Kommissionmitglieder selbst dürften also nicht besonders überzeugt davon gewesen sein, dass es sachlich gerechtfertigt war, die fachliche Komponente derart unterzubewerten.

Zum Vorbringen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A keine finanzielle Einbuße mit sich bringen werde, ist festzuhalten, dass eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG auch dann vorliegt, wenn der Nachteil darin besteht, dass Dienstnehmer/innen eine prestigeträchtige Position verlieren oder nicht erhalten.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die AGES nicht darlegen konnte, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Die Übertragung der Leitung des ... für ... an B stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG dar.

A machte eine Diskriminierung auf Grund des Alters zwar nicht geltend, doch ergab sich für den Senat auf Grund des Alters der Bewerberin und des Bewerbers und auf Grund des Umstandes, dass sich die AGES in einer Phase der Neustrukturierung befand, die (naturgemäß) mit Einsparungsmaßnahmen verbunden war, der Verdacht, dass auch das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte. Die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen, Neu- und Umstrukturierungen usw von Unternehmen ist die, dass jüngere Männer (und Männer Mitte vierzig gelten als jung) dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger, weniger emotional usw sind als 50-jährige Frauen. ... wurde beschrieben als jemand, der „Herausforderungen“ annehme, und ... betonte, wie gut B von seiner Management- und Führungskompetenz zu überzeugen vermochte. Auch ist aus der Bewerbung B's ersichtlich, dass er es versteht, sich als dynamisch, reformwillig, entscheidungsfreudig usw. darzustellen.

Den Umständen des Auswahlverfahrens nach erscheint es daher dem Senat nicht ausgeschlossen, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter der Bewerberin diskriminierend herangezogen wurde.

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

Wien, März 2013