

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung amüber den Antrag von A(=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion eines/einer Teamleiter/in im Bereich des BMF 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 Funktion eines/einer Teamleiter/in im Bereich des BMF stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde mit Mail vom von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Finanzen (BMF), eingebracht. Im Antrag ist ausgeführt, A habe sich am um die Stelle der Teamleiterin im Bereich des BMF (Region Wien), beworben. Die Ausgangssituation sei die gewesen, dass es drei Teamleiterarbeitsplätze ... gegeben habe, jedoch nur zwei Teams, weshalb auch nur zwei Teamleitungsfunktionen ausgeschrieben gewesen seien, und daher von Anfang an klar gewesen sei, dass ein/eine Teamleiter/in die Funktion verlieren werde. A sei zur Einzelpräsentation für den eingeladen gewesen. Den Vorsitz in der Auswahlkommission habe B, Vorstand, weitere Mitglieder seien Herr, Fachvorstand der, Frau als Gleichbehandlungsbeauftragte sowie zwei Personalvertreter gewesen, Frau habe moderiert. Mit Hilfe einer Powerpoint-Präsentation habe A ihre Standpunkte, Ideen und Vorstellungen und ihre Qualifikationen dargelegt. Die anschließende Diskussion habe B mit der Frage nach ihrer Vorstellung betreffend das neue Betätigungsfeld eingeleitet. Ihre Antwort sei offenbar nicht zufriedenstellend gewesen. Es seien weitere Fragen gestellt worden, doch egal was sie entgegnet habe, die „Missverständnisse“ seien immer größer geworden und das Gesprächsklima – im weiteren Verlauf auch mit den anderen Kommissionsmitgliedern – unfreundlicher und ablehnender. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe kritisiert, dass sie in ihrer Präsentation nur von „Mitarbeitern“ gesprochen habe, und ihre Erklärung, dass sie selbstverständlich auch Frauen meine und sich auch freuen würde, mehr Kolleginnen zu haben, sei nur beiläufig zur Kenntnis genommen worden. Nach 50 Minuten sei das Hearing beendet gewesen. Da sie das Gefühl gehabt habe, in einigen Punkten missverstanden worden zu sein, habe sie B per E-Mail vom ihre Vorstellungen erläutert und ihn auch über konkrete Vorgehensweisen ihres Teams in Vorbereitung auf die zu erwartende Änderung des Aufgabenbereiches informiert. Am habe ihr B in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt, dass sie die Funktion nicht bekommen werde. Er habe die Entscheidung damit begründet, dass sie zwar fundiertes Fachwissen aber keine Führungskompetenz habe. Darüber sei sie sehr erstaunt gewesen, denn es seien zwei Mitarbeiter im Bereich des BMF aufgrund von Problemen mit ihren Vorgesetzten in ihr Team gewechselt und es gebe keinerlei Probleme. We-

gen ihres konstruktiven und kommunikativen Führungsstils habe sie auch „positives Feedback“ von den Mitarbeiter/innen beider Teams bekommen. Darauf habe sie gegenüber B verwiesen, und er habe gesagt, sie solle keine Vergleiche anstellen, das Urteil der Kommission sei einstimmig gewesen. Abschließend habe er ihr den Arbeitsplatz einer „Teamexpertin Spezial“, Bewertung ..., versprochen.

Da sie glaube, mindestens gleich geeignet zu sein wie ihre Mitbewerber, erachte sie sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, und es sei auch das Frauenförderungsgebot verletzt worden. Dem Antrag ist die „Interessensbekundung“ von A angeschlossen, die die Darstellung ihres beruflichen Werdegangs und ihrer besonderen Kenntnisse beinhaltet.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B mit eine Stellungnahme zum Antrag. Er führt aus, in Folge der Ausschreibung haben sich „die bisherigen Verantwortlichen“ im Bereich des BMF Herr C, A und Herr D, beworben. Die Interessensbekundungen sind der Stellungnahme angeschlossen.

Die Bewerber seien eingeladen worden, am in rund 7 Minuten ihre Sicht von der angestrebten Funktion zu präsentieren und danach die Fragen der Kommission zu beantworten (die Präsentationen sind der Stellungnahme angeschlossen). In der Präsentation sei – laut Mitteilung an die Bewerber/innen - auf folgende Punkte einzugehen gewesen. Wie verstehe der/die Bewerber/in die neue Rolle, welche Veränderungen seien wichtig, welche Chancen möchte er/sie nutzen, welche Beiträge (Fähigkeiten, Fertigkeiten ...) können die Bewerber/innen zur erfolgreichen Gestaltung der Funktion leisten? Der Beantwortung dieser Fragen sei besondere Bedeutung zugekommen, da die im Bereich des BMF durch die Integration in die Steuerfahndung ihre Aufgabenstellung verändern müsse. Im Gegensatz zu früher seien die Anforderungen an Teamleiter/innen überwiegend im Management, der Menschenführung und in den Bereichen Steuerung und Wirkungs- und Zielorientierung zu finden und nicht in der Fachexpertise. Der sozialen Kompetenz sei daher beim Hearing ein wesentlich größeres Augenmerk gewidmet worden, da davon auszugehen gewesen sei, dass alle drei Bewerber aufgrund ihrer vergleichbaren Laufbahnen gute Fachkenntnisse aufweisen. Nach den Einzelpräsentationen und einer Fragerunde aller Kommissionsmitglieder und der Gleichbehandlungsbeauftragten sei eine Bewertung durch die Kommission in Anwesenheit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertreterin der Personalabteilung vorgenommen worden. Über die einzelnen

Hearings seien Einzelprotokolle verfasst worden (Beurteilungsbögen und Protokolle sind der Stellungnahme angeschlossen). Aufgrund der Hearings sowie der fachlichen Beurteilung habe die Kommission folgendes Gutachten erstellt: C und D seien in hohem Ausmaß für die Funktion geeignet, A in geringerem Ausmaß. Die Kommission habe daher vorgeschlagen, Herrn C und Herrn D als Teamleiter zu bestellen.

Beim Hearing seien zu beurteilen gewesen: Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit; Ergebnis- und Zielorientierung; Analytik und Organisation; Kommunikation und Kooperation und Verhandlungsgeschick. Die Beurteilung sei anhand einer 6-teiligen Skala beurteilt worden, „1“ habe sehr schlecht und „6“ sehr gut bedeutet. Die Beurteilung sei zuerst „beschreibend und verbalisiert“ vorgenommen worden, danach habe jedes Kommissionsmitglied seine Benotung zum jeweiligen Einzelkriterium bekannt gegeben. D habe 91 Punkte, C 90 und A 55 Punkte erzielt. Bei einer Gesamtpunkteanzahl von 70 bis 100 liege eine Eignung in hohem Maß vor, bei 50 bis 70 Punkten eine Eignung in geringem Maß, eine Punkteanzahl über 100 hätte eine Eignung in höchstem Maß bewiesen (die für die Bewerber/in erstellten Bewertungsblätter mit den verbalen Beurteilungen und den Punktevergaben sind der Stellungnahme angeschlossen).

B führt weiter aus, als Leiter der Dienstbehörde habe er bei der Auswahlentscheidung den bisherigen Werdegang, die Fachkenntnisse, die Erfahrung im Bereich des BMF, die möglichen Potentiale als Führungskraft und das Ergebnis der Hearings berücksichtigt. Die Gründe für die Nichtbestellung der Beschwerdeführerin seien in ihrer im Vergleich zu C und D geringeren sozialen Kompetenz und im unrichtigen Rollenverständnis zu suchen. Den fachlichen Kenntnissen der Antragstellerin sei durch die Betrauung mit der Funktion einer Teamexpertin Spezial in einem Fahndungsteam Rechnung getragen worden.

Zu den von A per Mail vom nachgereichten Ausführungen führt B aus, diese haben an der Beurteilung nichts zu ändern vermocht, da wiederum nur fachliche Argumente angesprochen worden seien, jedoch mit keinem Wort auf die neue Rolle und die neuen Aufgaben eingegangen worden sei.

In der Sitzung der B-GBK am führt A aus (B hat sich entschuldigt, ebenso die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen), sie erachte sich durch die Nichtbestellung zur Teamleiterin aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, da sie alle Erfordernisse für die Leitungsfunktion erfülle, aufgrund ihrer bisherigen

Tätigkeit und ihrer Präsentation glaube sie, mindestens gleich geeignet zu sein wie ihre Mitbewerber und auch gleich geeignet wie die anderen Kolleginnen und Kollegen - Kolleginnen seien es nur wenige gewesen -, die Teamleitungsfunktionen übertragen bekommen haben. Das Hearing sei nicht nach ihren Vorstellungen gelaufen und sie sei nicht sicher, ob sie wirklich so schlecht gewesen sei, oder ob man „bewusst oder unbewusst nachgeholfen hat“. B und Herr Mag. haben jedenfalls schon Erfahrungen mit Hearings gehabt. Zu der Präsentation, die man vorbereiten habe können, sei zu sagen, dass man in einem 7-minütigen Vortrag nur Schlagworte bieten könne. Beim Hearing, das länger gedauert habe, seien Fragen gestellt worden, das Gespräch sei negativ verlaufen, die „negative Spirale“ habe sich mit der ersten Frage von B zu drehen begonnen. Er habe sie gefragt, wie sie sich ihre Tätigkeit als Teamleiterin vorstelle, und sie habe ihm ihrer Meinung nach ausreichend geantwortet. Er habe aber „zu bohren begonnen“, sie vermute, dass sie nicht das gesagt habe, was er hören wollte.

Auf die Frage nach der Organisation dieses Bereiches des BMF antwortet A, dieser Bereich des BMF sei im Jahr 2002 gegründet worden, damals sei B noch nicht Leiter gewesen. Im Jahr 2004 seien aufgrund von Abgängen Teamleitungsfunktionen frei geworden, sie und D haben die Funktionen bekommen und C habe die Koordination der beiden Teams übernommen und sei quasi - auf einem mit ... bewerteten Arbeitsplatz - Teamleiter ohne Team gewesen. Er habe auch die Vertretung nach außen inne gehabt und sei in der Hierarchie „über“ D und ihr gestanden. Die Teams seien ungefähr gleich groß gewesen, in ihrem Team haben ursprünglich drei Prüfer und fünf Erhebungsorgane sowie eine „halbe“ Sachbearbeiterin gearbeitet.

Auf die Frage, ob möglicherweise Auffassungsunterschiede über die Aufgaben im Bereich des BMF der Grund für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung gewesen sei, antwortet A, nein, im Gegenteil, sie habe die von B eingeschlagene Richtung im Wesentlichen als positiv empfunden.

Auf die Frage nach der Art der Befragung durch B antwortet A, es sei „einfach immer mehr bergab gegangen“. Sie sei so verunsichert gewesen, dass sie nicht mehr gewusst habe, was sie sagen solle. Aus heutiger Sicht glaube sie, absichtlich missverstanden worden zu sein, nach dem Hearing sei sie am Boden zerstört gewesen.

Auf die Frage, welchen Arbeitsplatz sie jetzt habe, antwortet A, sie sei Teamexpertin Spezial mit der Bewertung ..., die Teamleitungen seien mit ... bewertet. Als Leiter der sei B ihr mittelbarer Vorgesetzter. A führt weiter aus, das Problem sei nicht so sehr, dass sie die Funktion nicht bekommen habe, sondern der abwertende Ton, in dem man mit ihr gesprochen habe. Sie sei vor allem darüber brüskiert gewesen, dass man ihr die Führungskompetenz abgesprochen habe. Sie habe bereits dreieinhalb Jahre lang ein Team geleitet und es habe keine Beschwerden gegeben, im Gegenteil, zwei Mitarbeiter eines anderen Teams seien ihr zugeteilt worden und es habe keinerlei Probleme gegeben.

In der Sitzung der B-GBK am führt B aus, mit der Reform der Finanzverwaltung haben sich die Rollen der Führungskräfte verändert. Früher seien die Führungskräfte Fachleute gewesen (Gruppenleiter), heute üben sie eine Managementfunktion aus. A sei eine von drei Führungskräften im Bereich des BMF gewesen, C habe die Leitungsfunktion gehabt, A und D seien Gruppenleiter gewesen. Die Organisationseinheit sei in keiner Organisationsstruktur erfasst gewesen, habe Finanzämter zu betreuen gehabt und sei in die Steuerfahndung integriert worden. Damit habe sich die Arbeit im Bereich des BMF um 90 % verändert, die Arbeit für die Finanzämter sei weggefallen, es seien nur mehr zwei Teamleiter vorgesehen gewesen. Die Teamleiter haben sich überlegen müssen, wie die neue Aufgabenstellung bewältigt werden könne, es habe ein bisschen Phantasie gebraucht, wie die Mitarbeiter zu motivieren seien, und auch Managementkompetenz. Man habe also ein 2-teiliges Hearing durchgeführt. Die Bewerber/innen haben Präsentationen zur Funktion vorlegen müssen, der zweite Teil habe in einer Fragerunde bestanden. Seine Frage an alle drei Bewerber sei gewesen, was sie als Teamleiter zusammen mit den Mitarbeiter/innen tun würden, um die neuen Aufgaben erfüllen zu können und welche „neuen Aufgabenstellungen“ sie suchen würden. Auf diese Frage sei A einfach nicht vorbereitet gewesen. Von den drei Bewerbern habe A die geringste Führungserfahrung, das sei aus den Lebensläufen ersichtlich. C könne eine 10-jährige Führungserfahrung vorweisen, D habe vier Jahre lang eine Leitungsfunktion innegehabt und A 3 ½ Jahre. Er habe den Eindruck gehabt, sie sei bei dieser Frage unsicher. Sie sei nervös geworden, was in einer Bewerbungssituation auch nachvollziehbar sei. Die Kommission habe aber nicht nur diese Situation beurteilt, sondern die Gesamtsituati-

on. Wären nur die Berufslaufbahnen beurteilt worden, wäre A auch nicht zum Zug gekommen, und ihre Präsentation habe in Schlagworten bestanden, das sei der Kommission zu wenig gewesen. Die Kommissionsmitglieder haben keine Gesamtbeurteilung abgegeben, sondern jedes Mitglied habe jede/n Bewerber/in gesondert nach mehreren Kriterien, nämlich Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikation und Kooperation, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick, beurteilt. Nach diesen Kriterien werden übrigens alle Führungskräfte ausgewählt, Sektionschefs, Gruppenleiter, Teamleiter usw. Die Beurteilungen der Kommissionsmitglieder seien sehr homogen, sie weichen nicht um mehr als drei Punkte voneinander ab. Der berufliche Werdegang werde in der Punktebewertung nicht miterfasst, Punkte werden nur für das Hearing vergeben, in die Gesamtbewertung fließe der Lebenslauf aber ein. Bei den Hearings sei die Gleichbehandlungsbeauftragte anwesend gewesen, sie sei in jeder Fragerunde frageberechtigt. Es sei ihm wichtig, immer auch ihre Meinung einzuholen und nach Möglichkeit das Einverständnis herzustellen, er beschäftige sich mit dem Thema Gleichbehandlung, in seinem Zuständigkeitsbereich sei die Frauenquote, auch in Führungsfunktionen, am höchsten.

Auf den Hinweis der Kommission, dass C relativ viele „negative“ Beschreibungen gehabt und trotzdem viele Punkte erzielt habe, antwortet B, man orientiere sich am Idealtyp und beschreibe im Hinblick darauf nur die negativen Dinge, was nicht bedeute, dass den negativen Feststellungen großes Gewicht zukomme.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF führt aus, die Bewertung erfolge anhand eines Beobachtungsblattes, beurteilt werde, was im Moment des Hearings auffällt. Es komme eben bei den neuen Funktionen nicht mehr so sehr auf das Fachwissen, sondern mehr auf Managementqualitäten an. Außer Streit könne man ihrer Meinung nach stellen, dass A fachlich ausgezeichnet qualifiziert sei, und B stimmt dem zu. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen führt weiter aus, sie tue sich mit Bewertungen immer sehr schwer, es sei nämlich schwierig, in 20 Minuten zu beurteilen, ob jemand „kraftvoll vorangehe“, „zupackend“ sei usw. Die beim Hearing anwesende Gleichbehandlungsbeauftragte habe ihr mitgeteilt, dass sie die Einschätzung der Kommission bezüglich der Präsen-

tion teile. Die Frage nach der geschlechtergerechten Sprache habe sie nicht nur A gestellt, diese Frage stelle sie immer, natürlich auch Männern.

Auf die Frage, ob abgelehnte Bewerbungen begründet werden, antwortet B, er mache allen Bewerber/innen das Angebot, Auskunft über Verlauf und Ausgang des Hearings zu erteilen. Er gebe zu, dass man es, auch aus zeitlichen Gründen, verabsäumt habe, mit den Bediensteten darüber zu reden, was von Führungskräften in Zukunft verlangt werde, man habe wohl zu wenig kommuniziert, dass Fachexpert/innen nicht automatisch für Führungspositionen am geeignetsten seien.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, dass A 3 ½ Jahre Teamleiterin gewesen sei und sich bewährt habe, führt B aus, das Problem sei eben gewesen, dass man von vornherein „eine gut qualifizierte Person zu viel“ gehabt habe, denn aus drei Funktionen seien zwei geworden.

Abschließend führt B zum Antrag von A aus, dieser habe „rein formal keine Begründung“, und wenn in Zukunft keine begründeten Anträge gestellt werden, müsse sich das Ressort überlegen, wie mit der Mehrarbeit umgegangen wird.

Die Vorsitzende verweist darauf, dass zwei Männer und A Führungsfunktionen gehabt haben und bei der Neuverteilung der Funktionen zwei Männer zum Zug gekommen sind. Nachdem A ihre Funktion bisher offensichtlich zur Zufriedenheit ausgeübt habe, könne sie ja nur davon ausgehen, dass sie geeignet sei und sich frage, weshalb die Behörde ihre Eignung plötzlich nicht mehr als gegeben erachte. Mit einem derartigen Vorbringen sei für die B-GBK jedenfalls glaubhaft dargelegt, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes erfolgt sein könnte.

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 BMF 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 40% 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.

Die fachliche Qualifikation von A für die Funktion einer Teamleiterin der im Bereich des BMF ist unbestritten.

Zur Feststellung der Fähigkeiten in den Bereichen Management und Mitarbeiterführung haben die Bewerber/in in einer 7-minütigen Präsentation ihr Verständnis von der Funktion und ihre Vorstellungen von der Aufgabenerfüllung darlegen und danach die Fragen der Auswahlkommission beantworten müssen.

Die Beurteilungen der Bewerber/in nach den Kriterien Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikation und Kooperation, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick sind in den Bewertungsblättern dokumentiert. Jedes Kommissionsmitglied hat jeden Bewerber und die Bewerberin nach jedem einzelnen Kriterium in Form von Punkten beurteilt. Die Gesamtpunkteanzahl (für alle 5 Kriterien), die jedes Kommissionsmitglied pro Bewerber/in vergeben hat, lautet: D: 21, 22 und 2 Mal 24 Punkte; C: 21, 22, 23 und 25 Punkte; A: 3 Mal 13 und ein Mal 16 Punkte. Die Verteilung zeigt, dass die

Kommissionsmitglieder bei der Einschätzung der Fähigkeiten weitestgehend übereingestimmt haben.

A ist bewusst gewesen, dass das Hearing nicht positiv verlaufen ist, sie hat nicht recht gewusst, was man von ihr hören wollte, sie hat selbst den Eindruck gehabt, nicht die richtigen Antworten gegeben zu haben, möglicherweise auch deshalb, weil sie keine Erfahrungen mit Hearings gehabt hat. Letzteres trifft aber offensichtlich auch auf ihre Mitbewerber zu, A hat jedenfalls nur ausgeführt, dass B und Herr Mag. diesbezügliche Erfahrungen gehabt haben. Ihre Darstellung ihrer Präsentation beim Hearing deckt sich jedenfalls mit den Ausführungen von B, der sie als von den Fragen überrascht und als unsicher beschreibt.

Aus dem Vorbringen von B und den Beurteilungen der Bewerber/in ist zu schließen, dass die Mitbewerber von A konkreter auf die für Führungskräfte neuen Anforderungen eingegangen sind und sie ihre Vorstellungen von den zukünftig zu bewerkstellenden Aufgaben und von der Gestaltung ihrer Führungsrolle besser vermitteln konnten.

Es ist wohl zutreffend, dass es – wie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ausführt – schwierig ist, in 20 Minuten Fähigkeiten zu beurteilen, die in der Persönlichkeit von Bewerber/innen liegen (Eigeninitiative; Teamfähigkeit; „klare Linie“; „mutig und kraftvoll“; „zupackend“; Integrationsfähigkeit, usw.), doch ist diese Schwierigkeit bei Bewerbern und Bewerberinnen gleichermaßen gegeben, jedenfalls dann, wenn ihnen die gleichen Bedingungen und die gleiche Zeit für ihre Präsentation eingeräumt werden, wovon im vorliegenden Fall ausgegangen werden kann. Ob die Atmosphäre bei der Befragung von A weniger wohlwollend gewesen ist als bei der Befragung ihrer Mitbewerber kann von der B-GBK nicht festgestellt werden.

Über die – von A nicht bestrittene – Unsicherheit beim Hearing hinaus ist laut B die Dauer der bereits ausgeübten Leitungsfunktion bewertet worden, und haben die Bewerber diesbezüglich einen „Vorsprung“ gegenüber A gehabt.

Insgesamt konnte B darlegen, dass die Auswahlentscheidung auf sachlichen und nicht auf geschlechtsspezifischen Erwägungen beruht.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten der Bewerber keine Verletzung des Frauenförderungs- oder des Gleichbehandlungsgebotes darstellt.

Empfehlungen:

Dem BMF darf empfohlen werden, im Zuge von Reformen und sich daraus ergebenden Personalentscheidungen den Mitarbeiter/innen bereits im Vorfeld verständlich zu kommunizieren, was der Dienstgeber erwartet bzw. fordert. Gerade für Mitarbeiter/innen, die bereits lange einer Organisation(-einheit) angehören, ist ein gravierender Aufgabenwechsel oft schwierig zu vollziehen. Das Potenzial dieser Mitarbeiter/innen sollte der Dienstgeber auch bei geänderten Bedingungen zum Vorteil aller nützen.

Wien, im Dezember 2007