

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der X in der Sektion X im Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter der X in der Sektion X im BMSGPK stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte darin aus, sie sei seit dem Jahr ... im BMSGPK tätig, seit ... als ...leiterin. Am ... habe sie sich um die Leitung der X in der Sektion X, Arbeitsplatzwertigkeit A1/..., beworben. Für den ... sei sie zu einem Hearing eingeladen worden und am ... sei ihr in einem Ablehnungsschreiben mitgeteilt worden, dass ein Mitbewerber mit der Funktion betraut worden sei. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt worden, wobei sie selbst lediglich als „in hohem Ausmaß geeignet“ eingestuft worden sei. Es sei jedoch nicht zu erkennen, weshalb ihn sein Wissen und seine Fähigkeiten als besser geeignet erscheinen lassen. Unter Einbeziehung aller wesentlichen Tatsachen, insbesondere den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten, wäre sie ebenfalls im höchsten Bewertungskalkül zu reihen gewesen. Das Gutachten der Begutachtungskommission sei mangelhaft, da es hauptsächlich auf nicht nachvollziehbar dokumentierte Ergebnisse des Hearings und nur unzureichend bzw. unsachlich auf die Bewerbungsunterlagen gestützt sei. In der Ausschreibung seien beispielsweise „erwünschte weitere Qualifikationen“ genannt worden, von denen sie einige erfüllt habe, es sei jedoch nicht ersichtlich, ob oder in welchem Ausmaß diese im Gutachten berücksichtigt worden seien. Weiters habe es bereits seit ... Hinweise darauf gegeben, dass die Stelle mit B besetzt werden würde, er sollte „belohnt“ werden. Die Begutachtungskommission habe daher wesentliche Qualifikationen bewusst außer Acht gelassen, um die Anwendung des § 11c B-GIBG zu umgehen. A erachte sich daher aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

Zu den im Gutachten der Begutachtungskommission genannten Anforderungsdimensionen führte A Folgendes aus:

Zum Kriterium „Kenntnisse/Erfahrungen in den Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“, gab A an, dass es sich bei ... der ... Abteilungen der X um ... Abteilungen handle. Als „... mit zahlreichen – im Hinblick auf die ausgeschriebene Funktion höchst relevanten – Zusatzausbildungen [...], ...“ verfüge sie über „jahrzehntelange einschlägige fachliche Erfahrungen und Kenntnisse“. Sie habe auch bereits ... der ... Abteilungen in verschiedenen Funktionen federführend betreut, was auf den zum Zuge gekommenen Mitbewerber nicht zutrefe. B decke als ...experte lediglich eines der ... Fachgebiete der Abteilungen ab. In einer früheren Bewerbung um die Leitung der ... im BMSGPK seien ihre „Fachkenntnisse im Aufgabengebiet der Sektion“ als „im höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt worden.

Bezüglich des Kriteriums „Managementkompetenzen“ habe ihr die Begutachtungskommission ihre Kompetenzen aus nicht nachvollziehbaren Gründen aberkannt, diese seien aber durch ihre „jahrzehntelange praktische Managementenerfahrung“ gegeben. Sie verfüge über

entsprechende Ausbildungen, unter anderem habe sie Führungskräfte Seminare, sowie die Ausbildungen „Zertifikat Projektmanagement, Next-level-Consulting“ und „Leadership Diplom (Management und Leadership)“ der Verwaltungsakademie des Bundes absolviert. Bei der Bewerbung um die Leitung der ... im BMSGPK seien ihre „Managementkompetenzen“ ebenfalls „im höchstem Ausmaß“ beurteilt worden.

Hinsichtlich des Kriteriums der „Sozialkommunikativen Kompetenzen“ verwies A unter anderem auf ihre Tätigkeit als Mentorin im Cross-Mentoring-Programm des Bundes, in der Lehrlingsausbildung und auf ihre Ausbildung zur ... Im Gutachten seien ihre Antworten im Hearing „stark verkürzt, aus dem Zusammenhang gerissen und interpretativ“ wiedergegeben worden. Betreffend die Lösung von Konflikten befürworte sie nicht, wie im Gutachten beschrieben, „schlicht die organisatorische Trennung“, sondern habe sie mögliche Konfliktformen und deren Lösungsmöglichkeiten erläutert.

Dem Antrag waren eine „Sachverhaltsdarstellung und Begründung“, der Ausschreibungstext vom ..., die Bewerbung von A inkl. Lebenslauf und Zeugnissen, das Absageschreiben vom ..., das Gutachten der Begutachtungskommission auszugsweise (aufgrund der Akteneinsicht der Antragstellerin), eine E-Mail von A vom ... an den Sonderbeauftragten für ... im BMGSPK ... (der ihr offenbar zuvor eine Tätigkeit oder Funktion im ... Bereich angeboten hatte), ein Gutachten der B-GBK zum Thema „Startvorteil“ sowie eine Entscheidung der PVAB (...) betr. das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung in Stellenbesetzungsverfahren angeschlossen.

In der Ausschreibung wurden die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten beschrieben mit:

...

Die verpflichtenden Erfordernisse waren:

Österreichische Staatsbürgerschaft, abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium, vorzugsweise der ... oder ein ... Studium, sowie die Leitung ...

Als erwünschte weitere Qualifikationen wurden genannt:

Sehr gute Englischkenntnisse und Kenntnisse einer weiteren Fremdsprache; Führungserfahrung in der staatlichen oder überregionalen ...arbeit; Führungserfahrung und Erfahrung im EU- und internationalen Bereich; Erfahrung im Management von Projekten aus dem Aufgabengebiet der X; absolvierte Ausbildungen zum Erwerb bzw. zur Erweiterung von Managementkompetenzen.

Die folgenden Anforderungsdimensionen waren bei der Eignungsbeurteilung - mit gleicher Gewichtung – zu berücksichtigen:

- Kenntnisse/Erfahrungen: Kenntnisse und Erfahrung in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen.

- Managementkompetenzen: Organisations- und Koordinationsfähigkeit, strategisches Denken, Zielorientiertheit, Entscheidungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick.
- Sozial-kommunikative Kompetenzen: Besondere Eignung zur Menschenführung sowie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz.

In ihrer Bewerbung vom ... stellte A ihre Laufbahn wie folgt dar:

Sie habe das Studium der ... abgeschlossen und besitze das ... (...). Sie sei im Fach ... und habe mehrere postgraduelle Ausbildungen in ..., ..., ... und ... absolviert. Ihre berufliche Laufbahn habe sie ... als ... begonnen. Zwischen ... und ... habe sie das Diplom für ..., den MSc in ... und das Diploma ... (...) erworben sowie das ...-Programm des ... absolviert. Seit dem Jahr ... sei sie Vertragsbedienstete im BMSGPK (damals BM für ...). Zuerst sei sie als ... in der Abteilung für ... und von ... bis ... als Fachexpertin in der ... tätig gewesen. Von ... bis ... sei sie Leiterin der ... „...“ gewesen, im Jahr ... habe sie die Leitung ... übernommen und leite auch die ... Mit ... sei sie zur geschäftsführenden stellvertretenden Leiterin der ... bestellt worden. Sie sei Mitglied in unterschiedlichen Kommissionen, z.B. der Begutachtungskommission für den Bereich ...

Sie habe eine zweijährige berufsbegleitende Ausbildung in Management und Leadership, eine einjährige berufsbegleitende Ausbildung in Projektmanagement, Next-level Consulting und weitere Ausbildungen an der Verwaltungsakademie absolviert.

A legte ihrer Bewerbung eine umfangreiche Liste von Projekten, Aktionsplänen, Lehrtätigkeiten, Kongress-Organisation, Publikationen und Kongresspräsentationen bei.

Zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen laut der Ausschreibung legte A detailliert ihre Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen dar.

Bezüglich der geforderten Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der X führt A im Wesentlichen aus:

Sie habe durch ihre Tätigkeit im Ressort „viele Agenden der jetzigen X inhaltlich und organisatorisch betreut“, und ihr seien auch die weiteren Angelegenheiten der X vertraut.

- Sie habe „...“
- In ihrer Habilitationsschrift und ihrer Master-Thesis habe sie sich mit ... beschäftigt. Sie sei als „Leiterin der ... für die fachliche und organisatorische Aufbereitung aktueller Fragestellungen im Bereich ... verantwortlich“.
- Als Leiterin der X für ... (...-...) habe sie die Agenden ... federführend betreut und das ... Komitee, das ... Komitee sowie den ...plan koordiniert.
- Durch ihre Ausbildung in ... seien ihr die ... und ... Konzepte und Methoden, wie sie auch in der ... verwendet würden (z.B. ...), bestens bekannt. „Die Erstellung von Risi-

koanalysen und davon abgeleitete Empfehlungen für Maßnahmen, das Prognose Modelling sowie die Anwendung von ...-Programmen zur real-time Darstellung des ...“ seien für sie „logische Werkzeuge im ...management.“

- Den Bereich ... betreue sie seit über ... Jahren und habe sie in dieser Zeit u.a. den ... zur ...-Bekämpfung (...) umsetzen können. Weiters habe sie die Erstellung und Implementierung der Überwachung der ... und die Erstellung und Implementierung des Nationalen Aktionsplanes ... (...) erwirkt.
- Ihr ...studium samt ...ausbildung sowie die ... Diplome in ... und ... ermöglichen ihr zusätzlich die ... Perspektive auf ...themen und ...verhalten sowie ein vertieftes Verständnis für ...förderung und Prävention.
- Sie habe unmittelbare Erfahrungen mit ...systemen anderer EU-Länder, was eine kritische und vergleichende Sicht auf die österreichischen Verhältnisse ermögliche. Sie sei mit „... Konzepten und Finanzierungssystemen vertraut (z.B. ...) und habe im Gesundheitsministerium viele Projekte im Rahmen der ... betreut.

Ihre Managementkompetenzen legte A im Wesentlichen wie folgt dar: Sie arbeite seit ... Jahren in Führungspositionen in unterschiedlichen Fachbereichen im Bundesdienst und habe daher viel Erfahrung in der Führung von Teams, dem Management von Projekten und Change Prozessen sowie der Gestaltung von interdisziplinären Arbeitsprozessen. Zusätzlich habe sie mehrere Ausbildungen in Leadership und Projektmanagement sowie Medientraining absolviert.

Zu ihren Sozial-kommunikativen Kompetenzen führte A im Wesentlichen aus, dass ihr „Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz besondere Anliegen“ seien, welche sie zusätzlich zur Führungsaufgabe auch als ... für (...) Gesprächsführung, als Mentorin im Rahmen des Cross-Mentoring-Programmes des Bundes und in der Lehrlingsausbildung regelmäßig reflektiere und weiterentwickle. Sie habe außerdem Erfahrung in der Vorsitzführung, setze sich mit Organisationssystemen, Gruppendynamik und Führungskulturen auseinander, und habe Medientrainings absolviert und Medienerfahrung gesammelt.

Sie erfülle über die verpflichtenden Erfordernisse hinaus die Anforderungen bezüglich der erwünschten Qualifikationen betreffend die Sprachkenntnisse, Führungserfahrung in der staatlichen und überregionalen ...arbeit, Führungserfahrung und Erfahrung im EU- und internationalen Bereich, Erfahrung im Management von Projekten im Aufgabengebiet der X, Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle, und sie habe Ausbildungen zum Erwerb bzw. zur Erweiterung von Managementkompetenzen absolviert.

A legte ihrer Bewerbung, wie in der Ausschreibung gefordert, „Konzeptive Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung“ sowie ein „Konzept zur beabsichtigten Umsetzung von Frauenförderung und Gleichbehandlung“ bei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMSGPK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde zunächst (nach Zitierung einiger Bestimmungen des B-GIBG) vorgebracht, dass das Geschlecht der Antragstellerin in keinem Zusammenhang mit ihrer Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren stehen könne, da im BMSGPK 61 weibliche 53 männlichen Führungskräften gegenüberstehen. Zum Vorbringen der Antragstellerin, das Gutachten entspreche nicht den rechtlich gebotenen Anforderungen, führte das BMSGPK aus, dass die drei Anforderungsdimensionen (Kenntnisse/Erfahrungen; Managementkompetenzen; Sozialkommunikative Kompetenzen) in gleichem Ausmaß gewichtet würden. Das von der Begutachtungskommission erstattete Gutachten erfülle die durch Gesetz und Verordnung normierten Kriterien und sei zudem „transparent und übersichtlich gestaltet.“ Die Eignung sei anhand der bisherigen Berufserfahrung, der Bewerbungsunterlagen (kämen im Gutachtenstext eindeutig zum Ausdruck), der Fragebeantwortung etc. befunden worden, die gezogenen Schlussfolgerungen seien ebenso enthalten wie eine übersichtliche Tabelle, die die Gesamtbeurteilung inklusive der separat gewerteten Anforderungsdimensionen enthalten würde.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, das Gutachten sei unvollständig und würde sich nicht ausreichend mit den schriftlichen Unterlagen beschäftigen, wird ausgeführt, dass

- Angaben wörtlich aus dem Lebenslauf entnommen wurden
- am Anfang der jeweiligen Anforderungsdimension Bezug auf die schriftlichen Bewerbungsunterlagen genommen wurde
- die dargelegten „konzeptiven Leitvorstellungen“ und das Konzept zur beabsichtigten Umsetzung von Frauenförderung und Gleichbehandlung seien ebenfalls bei den entsprechenden Anforderungsdimensionen berücksichtigt worden.

Sämtliche schriftlichen Unterlagen, inkl. der Niederschrift zum Hearing, seien in der Entscheidungsfindung ausführlich berücksichtigt worden. Eine wörtliche Wiedergabe der schriftlichen Unterlagen und Antworten im Hearing sei für ein objektives und nachvollziehbares Gutachten nicht zwingend erforderlich.

Beispielsweise habe die Begutachtungskommission bezüglich der Anforderungsdimension Kenntnisse/Erfahrungen im Aufgabenbereich der X festgestellt, dass die Inhalte von A nicht stringent vermittelt worden seien (Hin- und Herspringen, wenig Übersichtlichkeit), zudem sei die Bewerberin nicht auf alle Aspekte von ... ausreichend eingegangen. Die Kommission habe auch insofern Defizite in der Darstellung der Bewerberin festgestellt, als sie Handlungsspielräume und überministerielles Zusammenarbeiten nicht berücksichtigt habe.

Betreffend die Anforderungsdimension „Managementkompetenzen“ habe die Begutachtungskommission festgestellt, dass B seine Managementkompetenzen in den letzten Jahren unter Beweis gestellt habe. Zur Antragstellerin sei festgestellt worden, dass sie in der Praxis sehr formalistisch vorgehe, in einigen Fällen fehle die Abstimmung „mit den Leuten“, und sie bringe organisatorische Aspekte, wie beispielsweise Priorisierungen, nicht auf den Punkt. In diesen Punkten habe die Kommission auch auf Eindrücke verwiesen, die im Zuge des bisherigen Zusammenarbeitens gewonnen worden seien.

Bei den „Sozialkommunikativen Kompetenzen“ habe die Begutachtungskommission den Eindruck gewonnen, dass A in Konfliktsituationen nicht primär das Gespräch suche und oft schlicht die organisatorische Trennung befürworte, weshalb im Vergleich zum Mitbewerber eine Eignung nur im hohem Ausmaß festgestellt werden habe können.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie sei in einem früheren Bewerbungsverfahren um die Leitung der ... als „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt worden, brachte das BMSGPK vor, dass dieser Beurteilung betreffend die Leitung der ... aus dem Jahr ... keine Bindungswirkung für das Verfahren zur Besetzung der Leitung der X zukomme, zumal gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 AusG eine Begutachtungskommission für jede Ausschreibung gemäß § 2 und 3 AusG im Einzelfall einzurichten sei.

Der Stellungnahme des BMSGPK waren die Bewerbungsunterlagen von B, die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission und das Gutachten der Kommission, sowie eine E-Mail betreffend den Umlaufbeschluss betreffend die Einladung zum Hearing für die Leitung der X angeschlossen.

Der Bewerbung von B vom ... sind folgende berufliche Tätigkeiten zu entnehmen:

Von ... bis ... sei er im Institut für ... der Universität ... tätig gewesen. Seit ... sei er in der Verwaltung tätig, zunächst als stellvertretender Leiter der ... in der Bundesanstalt für ... Mit ... sei er stv. Leiter der ... im BMSGPK geworden, im Jahr ... sei er zum Leiter dieser ... ernannt worden und habe zusätzlich aus der damals dafür zuständigen ... die Agenden „...“ übernommen (nachdem der Mitarbeiter, der diese Agenden bis dahin betreut habe, in den Ruhestand getreten sei), im Jahr ... sei er zum Leiter der ... ernannt worden. Von ... bis ... sei er „geschäftsführender stellvertretender“ Leiter der ... – „...“ gewesen. Im Jahr ... sei er mit der geschäftsführenden Leitung der (gegenständlichen) X betraut worden. Er sei Vertreter des BMSGPK in vielen Gremien, unter anderem im ... (...). Zu seiner Ausbildung gab der Bewerber an, er habe das Studium der ... abgeschlossen und diverse Kurse und Weiterbildungen im Bereich ... und ... sowie Lehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes absolviert. Er habe Vorlesungen an der FH ... über ... und Vorlesungen an der ... in ... sowie Vorträge bei einschlägigen Seminaren des ... und im Rahmen von ...ausbildungen gehalten.

Ihm sei das ... für Verdienste um die Republik Österreich verliehen worden.

In seinem Bewerbungsschreiben führte B, ergänzend zu den Angaben im Lebenslauf, zusammengefasst aus: Er habe bereits während seiner Tätigkeit in der Bundesanstalt für ... die ... des Ministeriums unterstützt, bevor er ... stv. Leiter der ... geworden sei. Ab ... habe er Aufgaben anderer ... übernommen und ... an der Erstellung des „...“ mitgearbeitet. Er sei ... Vertreter des Gesundheitsministeriums im ... und ... Vertreter des Gesundheitsressorts im ... als ... gewesen. Seit ... sei er an der ... beteiligt, habe als Verbindungsbeamter des Gesundheitsministeriums an den täglichen Sitzungen des ... teilgenommen und sei Einsatzleiter des ... gewesen. Er sei außerdem Vertreter in der sogenannten „...“.

Er verweist außerdem darauf, dass er federführend an der Neufassung des ...rechts beteiligt gewesen sei, als Mitglied des ... an unterschiedlicher ... beteiligt sei und internationale Erfahrung vor allem im ... (...) habe.

Im Laufe seiner langjährigen Tätigkeit im BMSGPK habe er umfangreiche Fachkenntnisse sowie Managementkompetenzen erworben und unter Beweis gestellt. Für ihn seien „Führungs- und Managementkompetenz, Entscheidungsfähigkeit sowie sozial-kommunikative Kompetenzen selbstverständliche Voraussetzungen für eine Leitungsfunktion, er verfüge über diese Kompetenzen in hohem Ausmaß.

Zur Anforderung „Kenntnisse/Erfahrungen in den Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen,“ führte B an, „umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen in den Aufgabengebieten der X zu haben, insbesondere gelte dies für den Bereich des ... und des „Aber auch auf den meisten anderen Gebieten“ habe er sich grundlegende Fachkenntnisse angeeignet.

Seine „Managementkompetenzen“ habe er durch die Mitwirkung bei der ..., insbesondere der ... und der ... erworben. Er habe außerdem zahlreiche Lehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes zum Thema Management in der Verwaltung absolviert.

Zum Kriterium der „Sozial-kommunikativen Kompetenzen“ gab der Bewerber an, dass er in seinen bisherigen Leitungsfunktionen im BMSGPK und vor allem auch als Einsatzleiter des ... die Eignung zur Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenzen unter Beweis gestellt habe.

Seiner Bewerbung legt er, wie in der Ausschreibung gefordert, „Konzeptive Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung“ sowie ein „Konzept zur beabsichtigten Umsetzung von Frauenförderung und Gleichbehandlung“ bei.

Die Begutachtungskommission beurteilte mit Gutachten vom ... B mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ und A mit „in hohem Ausmaß geeignet“. Diese Differenz habe sich aus den folgenden Erwägungen der Begutachtungskommission ergeben:

Zur Anforderung „Kenntnisse/Erfahrungen in den Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ wurden beim Bewerber und der Bewerberin zunächst auf die Angaben in den Bewerbungen hingewiesen.

B betreffend wurde festgestellt, dass er viel Erfahrung und umfangreiche Kenntnisse durch seine langjährigen Tätigkeiten im Gesundheitsministerium habe. Er habe die Frage 1 betreffend die Anforderungsdimension „Kenntnisse/Erfahrungen ...“ [...] sehr umfassend und weitreichend beantwortet. Dies spiegle sich auch in den Bewerbungsunterlagen wider. Er habe insbesondere wichtige Punkte der internen und externen Stabsarbeit herausgearbeitet und das ... und andere wichtige staatliche ...kommissionen erwähnt. B verfüge über einen weiten Überblick, beschreibe ... in diversen Zusammenhängen und betone die Bedeutung der Ausarbeitung von ...plänen. Insgesamt verfüge B daher über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen in höchstem Ausmaß.

A betreffend wurde festgestellt, dass sie zu Frage 1 [„Die X besonders inhaltliche Herausforderungen in der ... Welche ... können die X in besonderem Ausmaß betreffen, wie unterscheiden sie sich inhaltlich und auf welche Herausforderungen ist in der ... Rücksicht zu nehmen?“] sehr detailreiche Ausführungen zum ... Bereich bzw. zu ... gemacht habe, jedoch zwischen den Themen „hin und her“ gesprungen sei. Die Kommission habe den Eindruck gewonnen, dass sie in der Darstellung der ... den Überblick verloren und viele Themen daher nicht übersichtlich dargestellt habe. Sie habe überwiegend einen Fachvortrag gehalten und sei dabei intensiv auf die ... eingegangen, ... im Zusammenhang mit ... habe sie lediglich kurz erwähnt, ... bezüglich ... oder ... gar nicht. Sie habe nicht, wie B, alle ...situationen erwähnt und sei auf Handlungsspielräume und überministerielles Zusammenarbeiten in der ... nicht ausreichend eingegangen. Insgesamt sei A daher bezüglich der erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen nur „in hohem Ausmaß geeignet“.

In Bezug auf die Anforderung „Managementkompetenzen“ wurden Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit geprüft.

Zu B wurde festgestellt, dass er seine Managementkompetenzen vor allem im Rahmen seiner Mitwirkung bei der Bewältigung verschiedener ... in den letzten Jahren unter Beweis gestellt habe, insbesondere bei der „...“ und der ... Er habe in zahlreichen Projekten seine Organisations- und Koordinationsfähigkeiten, sein strategisches Denken, seine Zielorientiertheit, seine Entscheidungsfähigkeit und sein Verhandlungsgeschick in die Praxis umsetzen können. Er habe im Hearing bei der Beantwortung der Frage 2 [Der HBM fordere Verbesserungsvor-

schläge für die ... im Falle einer ..., einer ..., eines ... - wo seien organisatorisch die wichtigsten Handlungsfelder?] die wichtigen Player/Stakeholder (...) angeführt, die in ...situationen einzubinden seien, und gezeigt, dass er gut vernetzt sei. Der Bewerber habe im Hearing auch ausgeführt, dass es wesentlich sei, intern nicht doppelgleisig zu arbeiten. Darüber hinaus habe er Überlegungen angestellt, wie man in Zukunft noch besser mit der ... und mit der ... zusammenarbeiten könne, um Synergieeffekte zu erzielen. Zusammenfassend sei festgestellt worden, dass der Bewerber in der Fragenbeantwortung weniger auf Prozesse eingegangen sei, sondern vielmehr die Wichtigkeit des Netzwerkes dargestellt habe, insgesamt verfüge B daher in höchstem Ausmaß über die erforderlichen Managementkompetenzen.

Betreffend A wurden zunächst die aus der Bewerbung hervorgehenden Erfahrungen in der Führung von Teams, im Projektmanagement und in Change Prozessen sowie in der Gestaltung von interdisziplinären Arbeitsprozessen erwähnt. Bei der Beantwortung der Frage 2 habe die Bewerberin zwar einige ... detailliert geschildert, aber keine Aussagen bezüglich des Prozessmanagements getroffen. Sie habe beim Hearing zwar einige Gruppen aufgezählt, die in ... zu involvieren seien, z. B. das ... und die ..., sei aber beispielsweise nicht auf die Zusammenarbeit mit den Bundesländern eingegangen. Sie habe eher einen inhaltlichen Vortrag gehalten und keine Aspekte des übergeordneten Managements erwähnt. Sie habe u.a. ausgeführt, dass hinsichtlich der ... Szenarien zu entwickeln und Aspekte zu beachten seien, wie etwa ..., ob es ... gebe usw. Die Kommissionsmitglieder hätten - auch mit Bezug auf bisherige Arbeitserfahrungen – festgestellt, dass die Bewerberin bisher beim Management von Projekten sehr „nach dem Lehrbuch“ und sehr formalistisch vorgegangen sei, es mangle mitunter an der Abstimmung mit den Leuten und sie bringe organisatorische Aspekte nicht auf den Punkt. Insgesamt verfüge A daher über Managementkompetenzen in hohem Ausmaß.

Was die Anforderung der sozial-kommunikativen Kompetenzen betreffe, habe B in seiner Bewerbung ausgeführt, seine Eignung in diesem Bereich durch seine bisherigen Leitungsfunktionen unter Beweis gestellt zu haben. Die Fragen zu diesem Themengebiet [Ist nicht zu „schimpfen“, Lob genug? Wie würden Konflikte unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gelöst? Frage zu Diskriminierungen] habe er „kurz, prägnant, inhaltlich richtig und vollständig beantwortet“, außerdem habe er die Regelungen des B-GIBG gekannt. Er befürworte es, Konflikte gemeinsam zu lösen und allenfalls die Personalvertretung einzubinden. Insgesamt verfüge B daher über die erforderlichen sozial-kommunikativen Kompetenzen in höchstem Ausmaß.

A habe in ihre Bewerbung dargelegt, dass ihr Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz Anliegen seien, die sie im Zuge ihrer Führungsaufgaben, als ... und als Mentorin weiterentwickle. Die Bewerberin habe ausgeführt, sich intensiv mit Organisationsstrukturen,

Gruppendynamik und Führungskulturen auseinanderzusetzen. Beim Hearing habe die Bewerberin u. a. ausgeführt, dass man den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber Wertschätzung zeigen müsse, dass sie Teamarbeit und Feedback befürworte, usw. Nicht alle Konflikte würden sich durch Gesprächsführungen klären lassen, in diesen Fällen müsse man eine organisatorische Trennung vornehmen. Bezugnehmend auf das B-GIBG habe die Bewerberin das Frauenförderungsgebot im Zusammenhang mit Stellenbesetzungen erwähnt. Die Kommission habe festgestellt, dass die Bewerberin in der Praxis bei Konflikten nicht primär das Gespräch suche, sondern die organisatorische Trennung befürworte. Die Kommission sei daher zu dem Schluss gekommen, dass aufgrund dieses Umstands Abstriche in der Bewertung zu machen seien. Insgesamt wurden A sozialkommunikative Kompetenzen in hohem Ausmaß attestiert.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrer Vertrauensperson ... und als Dienstgebervertreterin ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... hatte sich entschuldigt.

Eingangs ersuchte die Vorsitzende A, zu erläutern, warum sie glaube, dass bei der Besetzung der gegenständlichen Funktion das Geschlecht eine Rolle gespielt habe.

A antwortete, dass es sich bei der X des BMGSPK um eine „...“ handle, von hätten Inhalte, daher sei es erstaunlich, dass ein ... die Stelle erhalten habe. Sie verwies auf ihre Qualifikationen wie in den Bewerbungsunterlagen und dem Antrag ausgeführt und führte aus, dass sie viele der Agenden dieser X schon federführend als ...leiterin bearbeitet habe und daher glaube, besser geeignet zu sein als der Mitbewerber, zumindest aber sei sie in gleichem Ausmaß geeignet und demnach hätte sie in Anwendung des § 11c B-GIBG zum Zug kommen müssen. Die Beurteilung im gegenständlichen Besetzungsverfahren sei für sie auch nicht logisch, da sie in den Bewerbungsverfahren um die ... und um die ... als im höchsten Ausmaß geeignet erachtet worden sei.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervertreterin um eine Erklärung – weil B laut den Unterlagen „geschäftsführender“ ...leiter gewesen sei - was darunter zu verstehen sei. Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass es sich dabei um eine interimistische ...leitung handle, die vor der Ausschreibung eingesetzt werde und bis zur Entscheidung über die definitive Stellenbesetzung die Funktion ausübe.

Auf die Frage, ob sie in die Formulierung des Ausschreibungstextes involviert gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass dieser zunächst von der Sektion ... – dem üblichen Muster entsprechend - vorgeschlagen werde; mit der Leitung der jeweiligen Sektion werde dann beraten, welche Qualifikationen im konkreten Fall vorliegen sollten. Alle Bewerber-

bungen seien gesichtet worden, und dann sei mit Umlaufbeschluss der Begutachtungskommission beschlossen worden, den Bewerber und die Bewerberinnen zum Hearing einzuladen.

Bezüglich der erwünschten Qualifikation „Englisch und eine weitere Fremdsprache“ fragte die Vorsitzende - obwohl es sich vermutlich nicht um eine wesentliche Qualifikation handle – ob B eine zweite Sprache spreche, denn dies gehe nicht aus seiner Bewerbung hervor. Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass man im Alltag keine zweite Sprache benötige, es handle sich um eine Standardqualifikation, die von der Sektion ... festgelegt werde.

Auf die Frage, wie gut sie die Antragstellerin und B gekannt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass sie mit B in seiner Funktion als Einsatzleiter im ... zu tun gehabt habe und er sehr präsent und aktiv gewesen sei und sich ... sehr bewährt habe. A sei ebenfalls im ... aktiv gewesen, sei dann aber vom Einsatzleiter-Team gebeten worden, den ... zu verlassen, da die ...arbeit in der damaligen Struktur „so nicht gut möglich“ gewesen sei. Es sei damals eine besondere Situation gewesen, das Ministerium sei „voll“ mit ... beschäftigt gewesen und es hätten sich Führungsstrukturen in Form eines ... etablieren müssen. Der ... habe eine andere Funktion und andere hierarchische Strukturen als ein Ministerium, es habe im ... zwei Führungsstrukturen gegeben: die Einsatzleitung (sog. Stabschefs) und darunter ...stabsfunktionen (...). Der damalige geschäftsführende ...leiter B habe eine Einsatzleitungsfunktion, welche, um ausfallsicher zu sein, auf mehrere Köpfe aufgeteilt gewesen sei, innegehabt. Als dann klar gewesen sei, dass die ...leitung ausgeschrieben werde, habe sie (die Dienstgebervertreterin) potenzielle Bewerberinnen und Bewerber im Alltag, also beim täglichen Handeln, beurteilt. Die Antragstellerin und der Mitbewerber hätten sich als vollkommen unterschiedlich dargestellt. So wie es jetzt sei - die Antragstellerin sei stellvertretende ...leiterin - sei es die beste Situation, nämlich, dass zwei völlig unterschiedliche Personen zusammen ein zwar sehr heterogenes, aber stimmiges Bild ergeben. Es sei aber ganz klar, wer während dieser Zeit Führungsqualitäten gezeigt habe und wer sich automatisch untergeordnet habe, was auch durch die Situation im ... davor bedingt gewesen sein möge. Im ... sei es immer wieder wichtig gewesen, übliche Pfade zu verlassen und zu improvisieren. Die Antragstellerin habe klares Detailwissen und klare Arbeitsstrukturen, aber die Flexibilität und das Loslassen von gewissen Pfaden, um spontan reagieren zu können, falle ihr im Alltag schwer. Es brauche auch einen gemeinsamen Austausch über Themen, und dabei habe sich A komplett zurückgezogen

Auf die Frage, was die Dienstgebervertreterin von einer ...leitung jenseits einer ... erwarte, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass die „...Konstellation“ (...leiter/innen sind gleichzeitig ...leiter/innen) großes zwischenmenschliches Geschick sowie Priorisierungen und Um- bzw. Neuordnung von Themen erfordere. Dieses Geschick sehe sie bei A nicht in dem Ausmaß wie bei B, das habe sich in der ... besonders gezeigt.

Auf die Frage, ob es daher so gewesen sei, dass außer B die Anforderungen niemand erfüllen habe können, weil sich kein anderer ...leiter bzw. keine ...leiterin – und die Ausschreibung sei auf ...leiter/innen beschränkt gewesen – als ... etablieren habe können, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass sie das nicht so sehen würde, denn es habe sich noch eine andere ...leiterin beworben. Es habe genug Möglichkeiten gegeben, sich in der ... mit Themen und Aufgaben zu präsentieren und sich als Führungskraft darzustellen, und diese (2.) Bewerberin habe das auch gut gemacht.

A replizierte, sie sei im ... für die ...-Einheit tätig gewesen und sei für Maßnahmen(-entwicklung) zuständig gewesen, also nicht in der Einsatzleitung. Ihre Aufgabe sei es gewesen, evidenzbasierte fachliche Grundlagen zu entwickeln. Sie habe mit „...“ zusammengearbeitet, sie sei um Mitwirkung ersucht worden. Sie sei nicht zuständig gewesen, mit dem Innenministerium politische Dinge auszuhandeln. Auf ihrer Ebene habe sie beste Rückmeldungen erhalten und mit dem anderen Ministerium habe ein sehr gutes Einvernehmen geherrscht. Das Außenministerium habe sie mehrfach angefordert, um den Botschaften zu kommunizieren, welche Maßnahmen in Österreich gesetzt worden seien. Auch das Ministerbüro habe sie mehrfach angefordert und sie sei ständig, vor allem am Anfang, ... gewesen. Sie sei allerdings niemand, der „Hüftschüsse“ mache. Sie habe selbst ..., also Handlungsanweisungen, entwickelt. Unter präventivem ... verstehe man, sich vorher zu überlegen, was zu tun sei, anstatt zu improvisieren. Das sei ihre Kompetenz, und sie habe schon mehrere ... bewältigt, wie beispielsweise die ... Es sei richtig, dass der ... umstrukturiert worden sei, nachdem die „erste große Phase“ im ... (Anmerkung: vermutlich ...) vorbei gewesen sei. Sie sei, entgegen dem Vorbringen der Dienstgebervertreterin, auch nicht extra vom ... abgezogen worden, sondern es habe sich für viele Bedienstete etwas geändert, und sie sei als Koordinatorin für den ... eingesetzt worden. Dass sie sich entzogen hätte, höre sie jetzt zum ersten Mal.

Betreffend die Einsetzung von B als geschäftsführenden ...leiter gab A an, dieser sei – ohne Ausschreibung oder Abfragen der Qualifikationen – von BM ... bestellt worden sei, was für sie schon damals nicht nachvollziehbar gewesen sei, weil sie durchaus eine geeignete Kandidatin gewesen wäre. B habe damit einen ungerechtfertigten Startvorteil für die gegenständliche Bewerbung gehabt.

Die Dienstgebervertreterin konnte die Frage, ob es für die interimistische ...leitung eine Interessent/-innensuche gegeben habe, nicht beantworten, es sei vor ihrer Zeit beim BMSGPK gewesen. A sagte, sie wisse von keiner Interessent/-innensuche, und sie sei auch nicht auf die geschäftsführende ...leitung angesprochen worden. Die ...leitung sei freigeworden, weil eine neue ... gegründet worden sei.

Auf die Frage, weswegen man mit der Ausschreibung so lange gewartet habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Funktionsbesetzung sei in die Phase des Ministerwechsels gefallen, sie selbst sei nicht involviert gewesen.

Auf die Frage, ob die Leitung der X vor Etablierung des ... ausgeschrieben worden sei, antwortete A, dass die ...leitung ... besetzt worden sei und die ... damals schon begonnen gehabt habe. Sie sei gleich wie die Dienstgebervertreterin gereiht worden.

Auf die Frage, welche wissenschaftlichen Anforderungen bzw. Erfordernisse in Bezug auf ein absolviertes Studium die Arbeitsplatzbeschreibung enthalte, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe die Bewertung jetzt nicht dabei, es sei jedenfalls eine ... Ausbildung erforderlich. Die Dienstgebervertreterin wiederholte, dass die Situation so wie sie sei - mit B als ...leiter und A als stellvertretende ...leiterin - gut sei. Die evidenzbasierten, von der der Antragstellerin in „fachlicher Güte verfassten“ Unterlagen seien ein wesentlicher Teil, um Akutsituationen und ... bewältigen zu können, aber in einer ... und im Alltag sei auch die Umsetzung wichtig. Beim Einordnen, wie man etwas umsetzen könne, und wo es eine zusätzliche Abstimmung brauche, sowie beim Koordinieren mit anderen Stellen habe sich B bewährt. Es brauche dafür keinen ... bzw. keine ... oder die Person mit dem besten Fachwissen, sondern jene Person, die das beste Gespür dafür habe, welche Themen wann, wo, mit wem besprochen und umgesetzt werden können. Das sei eine wesentliche Eigenschaft, die ein ...leiter oder eine ...leiterin auch im Alltag mit seinen ... brauche. Es habe viele Möglichkeiten gegeben, das zu zeigen und sich zu engagieren. Das unterscheide A und B in ihrer Herangehens- und Betrachtungsweise.

Ein Senatsmitglied fragte - als Laie - ob es zutrefte, dass die gegenständliche Funktion nicht unbedingt auf ... ausgelegt sei, denn ... der ... der X hätten ... Inhalte. Alle Aufgaben seien dem ... Sektor zuzuordnen, die Ausschreibung enthalte nur einen Punkt bezüglich ... und einen bezüglich ... Die Dienstgebervertreterin stimmte dem zu, die X sei die fachliche ... und ... die systemische ...

A repliziert darauf, sie glaube nicht, dass ein ...leiter bzw. eine ...leiterin nur Gespräche zu führen und zu vermitteln habe, sondern würden eine gute fachliche Ausbildung und Kenntnis der Agenden der X benötigt. Was die Kommunikationsfähigkeit angehe, verstehe sie nicht, warum B ihr überlegen sein sollte. Ihr sei nicht bekannt, dass er Cross-Mentoring mache, spezielle Ausbildungen habe oder durch besondere Kommunikationsfähigkeiten hervorstechen sei.

Die Dienstgebervertreterin bemerkte, die „gute Mischung aus Fachlichkeit und zwischenmenschlicher Begabung macht es aus“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMSGPK für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GlBG („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 Prozent 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.

A begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen mit ihren Qualifikationen und ihren bisherigen Tätigkeiten im Ressort, die Feststellungen der Begutachtungskommission, die sich primär auf das Hearing und nicht auf die gesamten Bewerbungsunterlagen gestützt hätten, seien sachlich nicht gerechtfertigt.

Das BMSGPK begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit dessen besserer Beurteilung durch die Begutachtungskommission.

Die im Vergleich zu B schlechtere Beurteilung der Antragstellerin wurde betreffend die Anforderung „Kenntnisse/Erfahrungen in den Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ im Wesentlichen damit begründet, dass sie im Hearing Inhalte nicht stringent vermitteln habe können und nicht ausreichend auf alle Aspekte von ... eingegangen sei. Bei der Anforderungsdimension „Managementkompetenzen“ wurde insbesondere darauf verwiesen, dass B seine Kompetenzen im Zusammenhang mit der ... unter Beweis gestellt habe. A habe ein formalistisches Vorgehen, welches keine Flexibilität und kein Improvisieren zulasse, was aber für die gegenständliche Funktion notwendig sei. Betreffend das Erfordernis „Sozialkommunikative Kompetenzen“ seien aufgrund des im Hearing gewonnenen Eindrucks, nämlich A würde in Konfliktsituationen nicht unbedingt das Gespräch suchen, Abstriche bei der Bewertung machen.

Zu dieser Eignungsbeurteilung ist Folgendes festzuhalten:

B ist seit ... im BMSGPK tätig. Zunächst war er stellvertretender Leiter der ..., ... wurde er Leiter der ... und ... Leiter der ... Von ... bis ... war er stv. Leiter der ... – ...

A ist ebenfalls seit ... Bedienstete im BMSGPK. Zunächst war sie ... Jahre in der Abteilung ... als ..., dann als Fachexpertin für ... in der ...leitung tätig. Von ... bis ... (also ... Jahre früher als B) war sie bereits Leiterin der ... Seit ... ist sie Leiterin der ... Sie verfügte somit zum Bewerbungszeitpunkt über Kenntnisse und langjährige Erfahrung in einer Vielzahl der Aufgabengebiete, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen (vgl. Seite 3 und 4). Bei ... der der X handelt es sich um, und auch die in der Ausschreibung genannten Aufgaben und Tätigkeiten sind großteils (bis auf ... und ...) dem ... Bereich zuzuordnen.

Nicht nachvollziehbar ist für den Senat, dass die Begutachtungskommission im Rahmen der Beurteilung der Erfahrungen und Kenntnisse des B in den Aufgabengebieten der X, diese als umfangreich beschrieb und seine vielen Erfahrungen besonders positiv hervorhob, die Erfahrungen und Kenntnisse von A jedoch lediglich ohne Bewertung auflistete. Ihre Verdienste im BMSGPK wurden im Gutachten nicht im selben Ausmaß gewürdigt wie jene des Mitbewerbers.

Aus den Bewerbungsunterlagen, inkl. CV, des B gingen seine Erfahrungen im Bereich ..., „...“, im ... (...) sowie seine ...jährige Erfahrung als stv. ...leiter in der damaligen ...

A war in zumindest ... unterschiedlichen ... tätig und konnte zusätzlich umfassende Ausbildungen als ... und ..., im Bereich „...“ sowie ein „Diploma ...“ vorweisen. Diese lassen, verbunden mit ihren beruflichen Erfahrungen, auf Kenntnisse in einer Vielzahl der in Ausschreibung genannten Tätigkeitsfelder der X schließen. In ihrer Bewerbung legte A ihre Qualifikationen für die Tätigkeitsbereiche „...t“, „...“, „...“, „...“, „...“, „...“, „...“ umfassend dar. Eine vergleichbare Darstellung legte B nicht vor. Auf Grundlage der sich aus den Bewerbungsunterlagen, der Niederschrift zum Hearing sowie aus dem glaubhaften Vorbringen der Antragstellerin in der Senatssitzung ergebenden Qualifikationen ist die schlechtere Bewertung von As Kenntnissen und Erfahrungen in den Aufgabenbereichen der X nicht nachvollziehbar.

Betreffend die Anforderung „Managementkompetenzen“ betonte die Begutachtungskommission bei B, dass er seine Managementkompetenzen bei der Mitwirkung und Bewältigung von ..., „insbesondere bei der ... und der ...“ unter Beweis gestellt habe. Dazu ist festzuhalten, dass B durch die Betrauung mit der geschäftsführenden Leitung der X die Möglichkeit gegeben wurde, seine ...kompetenzen unter Beweis zu stellen. Diese Möglichkeit hatte A nicht, die Bestellung zum „geschäftsführenden“ ...leiter erfolgte ohne entsprechende Interessent/innensuche ..., erst ... wurde die Planstelle ausgeschrieben.

A betreffend wurde im Gutachten festgehalten, dass die Bewerberin in ihrer Bewerbung ausgeführt habe, sie sei seit über ... Jahren in Führungspositionen und verfüge daher über viel Erfahrung in der Führung von Teams, im Management von Projekten und Change-Prozessen sowie in der Gestaltung von interdisziplinären Arbeitsprozessen. Zusätzlich habe sie Erfahrung in der Leitung von ...- und ...managementteams in ... und ...

A legte in ihren Bewerbungsunterlagen, in ihrem Antrag an die B-GBK und in der Senatsitzung glaubhaft dar, dass sie (ebenfalls) einschlägige Erfahrungen und Kenntnisse im ... hat (u.a. Leitung der ...-Einheit (...) des ..., Leitung der A... bei ... und ...).

Laut Ausschreibung beinhaltet Managementkompetenz Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit, und laut Ausschreibung gehören zum Aufgabenbereich der X ...; ...; ...; ...; ...; ...; ...; ... entsprechend den Aufgaben der ... der X. Es ist daher nicht nachvollziehbar, dass im Auswahlverfahren der Fokus der Eignungsbeurteilung allein auf ... gelegt wurde und den geforderten Kenntnissen und Erfahrungen in den Aufgabenbereichen der X, die weit mehr umfassen als ..., weniger Augenmerk geschenkt wurde, obwohl die Dienstgebervertreterin in der Senatsitzung bestätigte, dass die X die fachliche ... und ... die „systemische“ ... sei. Dass Bs Erfahrungen im „...“ derart hervorgehoben wurden, ist für den Senat auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil es sich beim ... um eine „Parallelstruktur“ handelte, um die ... bedingten Aufgaben bewältigen zu können, und sich die Aufgaben des ... nicht mit jenen der Leitung der X decken. Insgesamt ist auch nicht nachvollziehbar, dass Kompetenzen zur Bewältigung von ... lediglich bei B erkannt wurden. Es ist daher der Antragstellerin zuzustimmen, dass ihre bisherigen Tätigkeiten und ihre Ausbildungen im Bereich Management von der Begutachungskommission nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Für den Senat ist daher - ohne Bs Kompetenzen schmälern zu wollen - nicht nachvollziehbar, dass bei A nicht mindestens gleichwertige Kompetenzen festgestellt wurden.

Die sozial-kommunikativen Kompetenzen B betreffend wurde im Gutachten – wieder - ausgeführt, dass er seine Fähigkeiten im Ressort und als Einsatzleiter des ... unter Beweis gestellt habe, darüber hinaus sind dem Gutachten keine detaillierten Angaben des B zu diesem Kriterium zu entnehmen, es wurde lediglich festgehalten, dass die Beantwortung der Fragen „kurz, prägnant, inhaltlich richtig und vollständig“ erfolgt sei. In diesem Zusammenhang stellt der Senat auch fest, dass die vom BMSGPK behauptete gleiche Gewichtung der drei Anforderungskriterien nicht zu erkennen ist. Vielmehr wurden auch im Rahmen der anderen beiden Anforderungskriterien sozial-kommunikative Kompetenzen bewertet und diesen damit ein nicht nachvollziehbar hoher Stellenwert eingeräumt. Tatsächlich handelt es sich bei vielen der bei B positiv hervorgehobenen Kompetenzen im Managementbereich um sozial-kommunikative Fähigkeiten.

As „sozial-kommunikative Kompetenzen“ wurden nicht als in höchstem Ausmaß gegeben beurteilt, hauptsächlich mit der Begründung, die Kommission habe festgestellt, die Bewerberin

suche bei Konflikten nicht primär das Gespräch, sondern befürworte die organisatorische Trennung (vgl. Seite 12). Der Senat hält dazu fest, dass A laut dem Gutachten der Begutachtungskommission beim Hearing gesagt habe, dass sich „nicht alle“ Konflikte durch Gesprächsführungen klären lassen und man in diesen Fällen eine organisatorische Trennung vornehmen müsse. Der Senat kann nicht erkennen, inwiefern aus diesem Statement, das zweifellos durch die allgemeine Lebenserfahrung bestätigt ist, zu schließen wäre, dass A nicht primär das Gespräch sucht, sondern schlicht als Konfliktlösung die organisatorische Trennung bevorzugt. Die Feststellung der Begutachtungskommission ist jedenfalls nicht geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die bei der Bewertung gemachten „Abstriche“ objektiv und sachlich gerechtfertigt waren und A tatsächlich über geringere sozialkommunikative Kompetenzen verfügen soll als B.

Die Ausschreibung enthielt auch eine Reihe von „erwünschten weiteren Qualifikationen“, welche im Gutachten keine besondere Berücksichtigung fanden. A legte in ihren Bewerbungsunterlagen dar, dass sie über alle gewünschten weiteren Qualifikationen verfügt, eine entsprechende Darstellung fehlte bei B. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass aus den Bewerbungsunterlagen des B hervorgeht, dass er lediglich im Bereich ... über internationale Erfahrung verfügt und bei einigen internationalen ... in anderen Bereichen „dabei war.“ A legte hingegen dar, dass sie in ... (...), ... (...) und ... (...) tätig war, viele EU-Projekte (...) leitete und das Ressort bei internationalen Organisationen (u.a. ... Verhandlungen) vertrat.

Weiters verfügt A über Sprachenkenntnisse in ... und ... B gab seine Fremdsprachenkenntnisse in seiner Bewerbung nicht an, die Begutachtungskommission hielt im Gutachten fest, dass aufgrund der Tätigkeiten des Bewerbers „angenommen werden kann“, dass er über Fremdsprachenkenntnisse verfügt. Dass B eine zweite Fremdsprache (neben ...) spricht – wie als gewünscht angegeben – geht aus den Unterlagen nicht hervor.

Wenngleich es sich bei jedem Bewerbungsverfahren um ein eigenes Verfahren handelt, ist für den Senat nicht erkennbar, inwiefern es sachlich gerechtfertigt sein kann, dass As Qualifikationen für die ...leitung im Jahr ... schlechter beurteilt wurden als ihre Qualifikationen im Auswahlverfahren zur Besetzung der ...leitung im Jahr ..., obwohl in der Zwischenzeit keine wesentlichen Änderungen der Zuständigkeiten und Aufgaben der X, deren Teil die X ist, erfolgten.

Den vom BMSGPK vorgelegten Unterlagen ist nicht zu entnehmen, dass die Qualifikationen von A umfassend beurteilt worden wären - so fand etwa die umfangreiche Ausbildung von A keine Würdigung. Im Gutachten fehlt auch eine vergleichende Darstellung und Beurteilung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers, also der im Sinne des § 11c B-GlBG

anzustellende Quervergleich. Bemerkenswert ist darüber hinaus auch, dass die Dienstgebervertreterin im Rahmen des Hearings wiederholt die Vorzüge von B betonte, was sie bei A nicht tat. Dies legt den Schluss nahe, dass von Vorneherein eine Präferenz für B bestand. Die Ausgangspositionen von A und B waren somit nicht die gleichen.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung großteils mit den Ausführungen des Bewerbers und der Bewerberin im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass ein Hearing nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt, die Eignung der Bewerber und Bewerberinnen ist daher in der Gesamtheit – Ausbildung, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen.

Der Umstand, dass trotz mindestens gleicher Eignung der Antragstellerin mit B ein Mann zum Zug kam, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wurde, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztlich männliche Bewerber bei höchsten Funktionen präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau in eine Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des B für die Leitung der X im BMSGPK kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechterspezifischen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Bestellung von B zum Leiter der X im BMSGPK aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Abs Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

Wien, März 2023