

Gbk 2025/12/4 B-GBK I/346/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.12.2025

Norm

§4 Z2, Z5, Z6 B-GIBG

§13 Abs1 Z2, Z5, Z6 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Entlohnung sowie Verletzung des Benachteiligungsverbots

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im (damaligen) Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Entlohnung gemäß § 4 Z 2, Z 5, Z 6 B-GIBG und § 13 Abs. 1 Z 2, Z 5 und /oder Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei und dass das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG ihr gegenüber verletzt worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung römisch zehn im (damaligen) Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Entlohnung gemäß Paragraph 4, Ziffer 2,, Ziffer 5,, Ziffer 6, B-GIBG und Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 2,, Ziffer 5 und /oder Ziffer 6, B-GIBG diskriminiert worden sei und dass das Benachteiligungsverbot des Paragraph 20 b, B-GIBG ihr gegenüber verletzt worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.)

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X" im (damaligen) BMBWF stellt keine Diskriminierung im Sinne der §§ 4 und 13 B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X" im (damaligen) BMBWF stellt keine Diskriminierung im Sinne der Paragraphen 4 und 13 B-GIBG dar.

2.)

Es konnte auch keine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne der §§ 4 und 13 B-GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Entlohnung und auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes im Sinne des § 20b B-GIBG festgestellt werden. Es konnte auch keine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne der Paragraphen 4 und 13 B-GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Entlohnung und auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes im Sinne des Paragraph 20 b, B-GIBG festgestellt werden.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung, ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin, Bedienstete des BMBWF seit ..., habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ... um die Leitung der Abteilung X im BMBWF beworben. Sie habe die Ausschreibungskriterien vollinhaltlich erfüllt. Die Antragstellerin, Bedienstete des BMBWF seit ..., habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ... um die Leitung der Abteilung römisch zehn im BMBWF beworben. Sie habe die Ausschreibungskriterien vollinhaltlich erfüllt.

Sie habe das Bachelor-Studium ... abgeschlossen und ... im Masterstudium ... im Bereich ... eine Lehrveranstaltung absolviert, aktuell sei sie dabei, dieses Studium abzuschließen. Sie sei an einem „zweistufigen Ressort- bzw. organisationsübergreifenden Projekt“ aktiv beteiligt gewesen, habe das Projekt konzipiert (abgestimmt mit dem damaligen Abteilungs- und Projektleiter) und die Geschäftsführungsfunktion im Projekt ... und in der zugehörigen Arbeitsgruppe innegehabt. Dabei habe die Antragstellerin auch das Projektmonitoring und Controlling betrieben sowie das Berichtswesen verantwortet. Das Projekt sei Ende ... mit Zeitablauf beendet gewesen und werde als sogenanntes haussteuerungsrelevantes Vorhaben weitergeführt. Als Ergebnis sei das ... in Aktiv-Betrieb genommen worden.

Demgemäß wäre der Antragstellerin als Bestqualifizierter die ausgeschriebene Funktion zu übertragen gewesen, den „Zuschlag“ habe aber B erhalten, welche die Voraussetzungen nicht im selben Maße erfüllt habe.

Die Ausschreibung der Funktion sei verspätet erfolgt, nämlich nicht ... wie es gesetzlich ... vorgesehen sei.

Die Antragstellerin sei aufgrund ihres Familienstandes benachteiligt worden, denn sie sei im Gegensatz zur nicht mehr betreuungspflichtigen ... Mitbewerberin B Mutter ... und habe daher nicht durchgehend Mehrleistungen erbringen können.

Die Bestreihung von B sei auch aufgrund deren Zugehörigkeit zur SPÖ erfolgt, wohl als „parteipolitisches Zugeständnis an Fraktionen im Ressort“. B sei Leiterin des ... von Bundesministerin ... gewesen, danach stellvertretende Abteilungsleiterin und ... der Leitung der Sektion ... des Ressorts. Die Antragstellerin sei kein Parteimitglied und durch die gegenständliche Personalentscheidung somit auch aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert worden.

Die Antragstellerin habe im Hearing vor der Begutachtungskommission alle Fragen ausführlich beantwortet; bezeichnend sei, dass die Antragstellerin auf einen erhobenen Vorwurf gegenüber dem Dienstgeber angesprochen worden sei, welcher Mobbing im Dienst und das Verlangen nach entsprechender Abhilfe betroffen habe. Die Dienstbehörde hätte keine Abhilfe angeboten und jede Unterstützung verweigert.

Die Bestreihung von B sei offenbar bereits im Vorfeld akkordiert gewesen. Die Ausschreibung sei bewusst verzögert worden, um B noch den Erwerb einzelner Qualifikationen zu ermöglichen, wogegen die Anträge der Antragstellerin auf Sonderurlaub für ihr Studium (aktuell 37 Stunden Sonderurlaub) vom Dienstgeber wiederholt abgelehnt worden seien. Ihr Studium sei nicht als berufliche Weiterbildung anerkannt worden, obwohl zahlreiche universitäre Leistungen auch einen Benefit für den Dienst bedeutet hätten. B hingegen habe der Dienstgeber die ...-Ausbildung offenbar bezahlt, ihr die Zeit für die Kurse eingeräumt und ihr so eine Zertifizierung als ... ermöglicht.

Die Antragstellerin sei aufgrund der Merkmale Familienstand und Weltanschauung dadurch diskriminiert worden, dass ihr trotz Bestqualifikation nicht die Leitung der Abteilung übertragen, sondern sie auf eine Verwendung eingereiht worden sei, für welche es bis dato keine Arbeitsplatzbeschreibung gebe. Die Antragstellerin sei somit gleichsam auf ein „Abstellgleis“ gestellt worden.

Zudem hätten sich die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin ab Bekanntwerden ihrer Bewerbung verschlechtert; Aufgaben, die eine höhere besoldungsrechtliche Einstufung bedeutet hätten, seien nicht genehmigt worden, die Antragstellerin sei bei der Betreuung von relevanten Vorhaben übergangen worden. Es sei eine Konfliktsituation

geschaffen und versucht worden, die Antragstellerin auch innerhalb der Abteilung in ein negatives Licht zu stellen. Vor der Leitung der ...sektion und der „obersten Hierarchie-Ebene des Ressorts“ sei versucht worden, die Antragstellerin bezüglich ihrer Qualifikation negativ darzustellen. Zu Besprechungen, die die Antragstellerin noch im ... alleine mit dem Generalsekretär, den Sektionsleitungen und der Kabinettschefin absolviert habe, habe sich die provisorische Abteilungsleiterin B hinzureklamiert, wobei sie bevormundend gewirkt habe, als ob die Antragstellerin das Meeting nicht alleine bewerkstelligen könnte. Die nachweislich sehr guten Leistungen der Antragstellerin seien gegenüber dem Dienstgeber negativ konnotiert, und ein für die Antragstellerin bedrohliches Szenario geschaffen worden.

A stelle daher den Antrag auf Prüfung und Feststellung ihrer Diskriminierung aufgrund der Merkmale Familienstand und Weltanschauung durch die Besetzung „sowie der Schaffung von sich negativ auswirkenden Arbeitsbedingungen bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X im BMBWF sowie bei der aus der Abweisung ihrer Bewerbung resultierenden Entlohnung und den sonstigen Arbeitsbedingungen“.A stelle daher den Antrag auf Prüfung und Feststellung ihrer Diskriminierung aufgrund der Merkmale Familienstand und Weltanschauung durch die Besetzung „sowie der Schaffung von sich negativ auswirkenden Arbeitsbedingungen bei der Besetzung der Leitung der Abteilung römisch zehn im BMBWF sowie bei der aus der Abweisung ihrer Bewerbung resultierenden Entlohnung und den sonstigen Arbeitsbedingungen“.

Dem Antrag waren die Ausschreibung der Funktion, die Bewerbung der Antragstellerin inkl. ihrer Präsentation für das Hearing und diverse Qualifikationsnachweise angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das (damalige) BMBWF mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Zum zeitlichen Ablauf des Ausschreibungsverfahrens:

?

...: Das für Arbeitsplatzbewertungsverfahren (damals) zuständige Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) sei um die Bewertung des Arbeitsplatzes der Leitung der Abt. X ersucht worden....: Das für Arbeitsplatzbewertungsverfahren (damals) zuständige Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) sei um die Bewertung des Arbeitsplatzes der Leitung der Abt. römisch zehn ersucht worden.

?

Mit der Geschäftseinteilung vom ... sei die Abt. X geschaffen und B provisorisch mit der Leitung betraut wordenMit der Geschäftseinteilung vom ... sei die Abt. römisch zehn geschaffen und B provisorisch mit der Leitung betraut worden.

?

...: Bekanntgabe der Arbeitsplatzbewertung mit A1/... durch das BMKÖS

?

...: Veröffentlichung der Ausschreibung;

?

...: Bestellung der Mitglieder der Begutachtungskommission.

?

...: Beschluss in der 1. Sitzung der Begutachtungskommission, dass nur die Bewerberinnen A und B geeignet seien. Weiterer Beschluss: Beauftragung der Deloitte Consulting GmbH zur Durchführung eines Assessment-Centers (AC) zwecks Prüfung der sozialen Kompetenz, Organisations-, Team- und Konfliktfähigkeit und Durchführung eines Hearings nach Übermittlung der Ergebnisse des AC.

?

...: 2. Sitzung der Begutachtungskommission mit Beratung über die Ergebnisse des AC, Beschlussfassung über die im anschließenden Hearing zu stellenden Fragen.

?

...: Vorlage des Gutachtens der Begutachtungskommission an HBM ...

?

...: HBM folgt der Empfehlung der Begutachtungskommission und wählt B zur Besetzung der ausgeschriebenen Funktion aus.

?

...: Wirksamkeit der Betrauung

Zur Dienstrechtliche Stellung der Antragstellerin und der Mitbewerberin:

A stehe seit ... in einem Bundesdienstverhältnis, nach Abschluss des Bachelorstudiums ... sei sie mit ... in die VwGr. A1, FGr. 2 überstellt worden. Seit ... werde sie in der Abt. X verwendet. A stehe seit ... in einem Bundesdienstverhältnis, nach Abschluss des Bachelorstudiums ... sei sie mit ... in die VwGr. A1, FGr. 2 überstellt worden. Seit ... werde sie in der Abt. römisch zehn verwendet.

B sei seit ... Bundesbedienstete, sie sei bis ... im Ministerkabinett beschäftigt gewesen (A2/...). Anschließend sei sie in der Zentralstelle als Referentin verwendet worden. Nach dem Bachelorstudium ... und Ablegung der Dienstprüfung für die VwGr. A1 sei sie mit einem A1-wertigen Arbeitsplatz betraut worden. Ab ... sei sie unmittelbar der Sektionsleitung X zugeordnet worden und für ... der Sektion zuständig gewesen. Seit ... leite sie die Abt. X. B sei seit ... Bundesbedienstete, sie sei bis ... im Ministerkabinett beschäftigt gewesen (A2/...). Anschließend sei sie in der Zentralstelle als Referentin verwendet worden. Nach dem Bachelorstudium ... und Ablegung der Dienstprüfung für die VwGr. A1 sei sie mit einem A1-wertigen Arbeitsplatz betraut worden. Ab ... sei sie unmittelbar der Sektionsleitung römisch zehn zugeordnet worden und für ... der Sektion zuständig gewesen. Seit ... leite sie die Abt. römisch zehn.

Zu den einzelnen Beschwerdegründen wurde im Wesentlichen ausgeführt:

1.) ad Verspätete Ausschreibung und Fortbildung:

Die Verzögerung der Ausschreibung sei durch die verspätete Bekanntgabe des Ergebnisses des Arbeitsplatzbewertungsverfahrens, ressortinterne Koordinierungsprozesse sowie die urlaubsbedingten Abwesenheiten ... verursacht worden.

Zum Vorhalt der Verzögerung zum Zwecke der Bevorteilung der Mitbewerberin, während die Antragstellerin in ihrer Fortbildung behindert worden sei, sei Folgendes festzustellen:

B habe im Herbst ... einen ...-Fortbildungskurs absolviert, die Kosten habe das BMBWF als externe Fortbildungsmaßnahme getragen, nachdem B bereits jahrelang für ... zuständig gewesen sei. Die Absolvierung eines solchen Kurses sei kein Ausschreibungskriterium gewesen und sei von der Begutachtungskommission (lt. Gutachten) auch nicht berücksichtigt worden.

Das Bachelorstudium ... der Antragstellerin (... bis ...) sei vom Dienstgeber sowohl durch die Tragung der Hälfte der Kosten als auch durch Gewährung von Sonderurlaub im Ausmaß von insgesamt 1760 Stunden (220 Arbeitstage) unterstützt worden. Der Antragstellerin sei dabei mit 320 Stunden (40 Arbeitstage) über das vom Bundeskanzleramt empfohlene Ausmaß hinaus Sonderurlaub gewährt worden. Für das im Anschluss begonnene (und bislang nicht abgeschlossene) Masterstudium ... seien antragsgemäß für das Wintersemester (WS) ... 40 Stunden, für das Sommersemester (SS) ... und für das WS ... jeweils 48 Stunden Sonderurlaub gewährt worden. Für das SS ... würden 44 Stunden gewährt werden. Sihin seien bislang 140 Stunden (17,5 Arbeitstage) Sonderurlaub für das Masterstudium gewährt worden. Für den Zeitraum ... bis ... seien keine Anträge auf Sonderurlaub gestellt worden. Eine unsachliche Ungleichbehandlung der Antragstellerin sei daher nicht gegeben. ...

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass B, die bereits im ... tätig gewesen sei, und bei der der Dienstgeber somit ein dienstliches Interesse an der Vertiefung der Kompetenzen gehabt hätte, die Fortbildung bezahlt worden sei. Bei der Antragstellerin seien die rein aus privatem Interesse betriebenen Studien durch Sonderurlaube gefördert worden.

2.) ad Diskriminierung aufgrund des Familienstands:

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie habe aufgrund ihrer Mutterschaft eine geringere Möglichkeit zur Erbringung von Mehrdienstleistungen gehabt als B sei 1) zu bemerken, dass B ebenfalls Mutter (...) sei, und 2.) A nicht darauf eingegangen sei, ob B Mehrdienstleistungen erbracht habe und welchen Einfluss diese auf ihre berufliche Stellung gehabt haben sollten. Tatsächlich habe die Begutachtungskommission in ihrem Gutachten die geringere Eignung der Antragstellerin im Wesentlichen darauf gestützt, dass ihr die Erfahrung in der „Leitung von ...“ fehle.

3.) ad Hearing-Frage zum Verhalten bei Mobbing:

Die Frage der Vertreterin der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Hearing habe gelautet: „Stellen Sie sich vor, Sie werden in Ihrer Rolle als Leitung der Abteilung X mit dem Vorwurf konfrontiert, ein:e Mitarbeiter:in in Ihrem Wirkungsbereich werde gemobbt. Wie reagieren Sie auf diese Anschuldigung ... ? Welche Handlungen setzen Sie und welche Ansprechpersonen wählen Sie?“. Diese Frage, die gleichlautend auch B gestellt worden sei, zielen auf einen der

wesentlichen „Skills“ einer Führungskraft ab, nämlich Konflikte bzw. Mobbing-situationen zu vermeiden bzw. ihnen entgegenzuwirken. Wie auch B, habe die Antragstellerin die Frage grundsätzlich beantworten können. Allerdings sei festgestellt worden, dass - wie auch bei der Beantwortung der anderen Fragen im Hearing - die Ausführungen der Antragstellerin oftmals unstrukturiert gewesen seien. Dazu habe die Begutachtungskommission zusammenfassend festgestellt, dass „die Kommunikation eine Strukturiertheit vermissen ließe, die für die Leitung einer Abteilung unabdingbar sei. Die fehlende Struktur und die mangelnde Kompetenz, den Ausführungen einen roten Faden zu verleihen, waren auch beim Hearing zu erkennen, bei dem sie zwar durchaus gute Punkte angesprochen habe und ihre analytischen Fähigkeiten unter Beweis stellen konnte, sich aber immer wieder in Details verzettelt habe und keinen klaren Blick auf die Kernaufgaben der Abteilung werfen konnte. Zudem hat sie Themen rund um ihr Führungsverständnis zu wenig beleuchtet.“ Die Frage der Vertreterin der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Hearing habe gelautet: „Stellen Sie sich vor, Sie werden in Ihrer Rolle als Leitung der Abteilung römisch zehn mit dem Vorwurf konfrontiert, ein:e Mitarbeiter:in in Ihrem Wirkungsbereich werde gemobbt. Wie reagieren Sie auf diese Anschuldigung ... ? Welche Handlungen setzen Sie und welche Ansprechpersonen wählen Sie?“. Diese Frage, die gleichlautend auch B gestellt worden sei, zielt auf einen der wesentlichen „Skills“ einer Führungskraft ab, nämlich Konflikte bzw. Mobbing-situationen zu vermeiden bzw. ihnen entgegenzuwirken. Wie auch B, habe die Antragstellerin die Frage grundsätzlich beantworten können. Allerdings sei festgestellt worden, dass - wie auch bei der Beantwortung der anderen Fragen im Hearing - die Ausführungen der Antragstellerin oftmals unstrukturiert gewesen seien. Dazu habe die Begutachtungskommission zusammenfassend festgestellt, dass „die Kommunikation eine Strukturiertheit vermissen ließe, die für die Leitung einer Abteilung unabdingbar sei. Die fehlende Struktur und die mangelnde Kompetenz, den Ausführungen einen roten Faden zu verleihen, waren auch beim Hearing zu erkennen, bei dem sie zwar durchaus gute Punkte angesprochen habe und ihre analytischen Fähigkeiten unter Beweis stellen konnte, sich aber immer wieder in Details verzettelt habe und keinen klaren Blick auf die Kernaufgaben der Abteilung werfen konnte. Zudem hat sie Themen rund um ihr Führungsverständnis zu wenig beleuchtet.“

4.) ad Weltanschauung: Die behauptete Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung habe die Antragstellerin auf die im Gegensatz zur ihrer Parteilosigkeit vermutete Zugehörigkeit der Mitbewerberin zur SPÖ gestützt. Dieses pauschale Vorbringen, aufgrund der Parteilosigkeit diskriminiert worden zu sein, ohne auf eine ihrer Haltung und ihrem Handeln zugrundeliegende Weltanschauung zu verweisen, die vermeintlich vom Dienstgeber abgelehnt werde, sei im Sinne der Judikatur [Anm.: zum Begriff Weltanschauung; auf die Auslegung wurde näher eingegangen] nicht ausreichend. Würde man dem Argument folgen, dass die Parteilosigkeit an sich einen Diskriminierungstatbestand darstelle, ergebe sich daraus der sinnwidrige Schluss, dass parteilose Bewerber:innen immer dann diskriminiert seien, wenn die ausgewählte Person einer Partei angehöre. Diese Interpretation entspreche nicht der vom Gesetzgeber intendierten Schutzbestimmung.

5.) ad Schaffung von negativen Arbeitsbedingungen:

Die Antragstellerin behaupte nur pauschal, dass ihr „besondere Aufgaben“, die eine höhere Arbeitsplatzwertigkeit zur Folge hätten, seit ihrer Bewerbung nicht mehr genehmigt worden seien. Welche Aufgaben das seien, habe sie nicht ausgeführt. Ein derzeit anhängiges Feststellungsverfahren betreffend die Weisungsbefolgungspflicht zeige, dass in der aktuellen Verwendung in der Abt. X Konfliktpotenzial anscheinend auch darin bestehe, dass die Weisungen der Vorgesetzten von der Antragstellerin für „nicht sinnvoll“ oder „nicht in den Aufgabenbereich der Abteilung gehörend“ erachtet würden. Dies deute die Antragstellerin auch damit an, dass sie die Teilnahme der (damals nur provisorisch betrauten) Abteilungsleiterin an diversen Besprechungen im ... als „Hineinreklamation“ insinuiere. Der Vorhalt, dass etwa durch diese Besprechungsteilnahme die Leistungen der Antragstellerin „negativ konnotiert“ worden seien und „für die Antragstellerin (ein) bedrohliches Szenario geschaffen“ worden wäre, werde nicht konkretisiert. Somit würden „greifbare“ Anhaltspunkte für die Annahme fehlen, die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin seien in diskriminierender Art und Weise verschlechtert worden. Die Antragstellerin behaupte nur pauschal, dass ihr „besondere Aufgaben“, die eine höhere Arbeitsplatzwertigkeit zur Folge hätten, seit ihrer Bewerbung nicht mehr genehmigt worden seien. Welche Aufgaben das seien, habe sie nicht ausgeführt. Ein derzeit anhängiges Feststellungsverfahren betreffend die Weisungsbefolgungspflicht zeige, dass in der aktuellen Verwendung in der Abt. römisch zehn Konfliktpotenzial anscheinend auch darin bestehe, dass die Weisungen der Vorgesetzten von der Antragstellerin für „nicht sinnvoll“ oder „nicht in den Aufgabenbereich der Abteilung gehörend“ erachtet würden. Dies deute die Antragstellerin auch damit an, dass sie die Teilnahme der (damals nur provisorisch betrauten)

Abteilungsleiterin an diversen Besprechungen im ... als „Hineinreklamation“ insinuiere. Der Vorhalt, dass etwa durch diese Besprechungsteilnahme die Leistungen der Antragstellerin „negativ konnotiert“ worden seien und „für die Antragstellerin (ein) bedrohliches Szenario geschaffen“ worden wäre, werde nicht konkretisiert. Somit würden „greifbare“ Anhaltspunkte für die Annahme fehlen, die Arbeitsbedingungen der Antragstellerin seien in diskriminierender Art und Weise verschlechtert worden.

Der Vollständigkeit halber werde angemerkt, dass ein weiteres Dienstrechtsverfahren betreffend die Feststellung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung der Antragstellerin gegenwärtig anhängig sei. Es sei nichtzutreffend, dass es keine Arbeitsplatzbeschreibung gebe, die Besoldung erfolge nach der für eine A1-wertige Referentin in einer Zentralstelle ohne Personal- und Budgetverantwortung vorgesehenen Einstufung.

„Conclusio“: Wie auch die Antragstellerin in ihrem Antrag ausgeführt habe, sei sie zwar an Projekten „aktiv beteiligt“ gewesen, aber eben dem Projektleiter weisungsunterworfen und somit nicht selbst verantwortlich. B hingegen sei seit ... für ... der gesamten Sektion X verantwortlich gewesen und dabei nur der Sektionsleitung unterstanden. Die Sektion X sei für einen erheblichen Teil der Aufgaben im ...bereich zuständig, B sei daher auf ihrem Arbeitsplatz, insbesondere durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, intensiv ... gefordert gewesen. Die Begutachtungskommission habe die Präferenz für B auch damit begründet – neben der mangelnden Strukturiertheit der Antragstellerin –, dass die Antragstellerin ihre Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Abteilung sowie ihren geplanten Führungsstil nicht ausreichend dargelegt habe. Das Ermittlungsergebnis der Begutachtungskommission als auch die Auswahlentscheidung seien nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt, die Behauptung der Antragstellerin, sie sei im Rahmen des Auswahlverfahrens diskriminiert worden, werde daher zurückgewiesen. „Conclusio“: Wie auch die Antragstellerin in ihrem Antrag ausgeführt habe, sei sie zwar an Projekten „aktiv beteiligt“ gewesen, aber eben dem Projektleiter weisungsunterworfen und somit nicht selbst verantwortlich. B hingegen sei seit ... für ... der gesamten Sektion römisch zehn verantwortlich gewesen und dabei nur der Sektionsleitung unterstanden. Die Sektion römisch zehn sei für einen erheblichen Teil der Aufgaben im ...bereich zuständig, B sei daher auf ihrem Arbeitsplatz, insbesondere durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, intensiv ... gefordert gewesen. Die Begutachtungskommission habe die Präferenz für B auch damit begründet – neben der mangelnden Strukturiertheit der Antragstellerin –, dass die Antragstellerin ihre Vorstellungen zur Weiterentwicklung der Abteilung sowie ihren geplanten Führungsstil nicht ausreichend dargelegt habe. Das Ermittlungsergebnis der Begutachtungskommission als auch die Auswahlentscheidung seien nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt, die Behauptung der Antragstellerin, sie sei im Rahmen des Auswahlverfahrens diskriminiert worden, werde daher zurückgewiesen.

Der Stellungnahme des BMWF waren die Bewerbungen von A und B, die „Ergebnisberichte“ von Deloitte die beiden Bewerberinnen betreffend sowie die Niederschriften zu den beiden Sitzungen der Begutachtungskommission angeschlossen.

Mit Schreiben vom ... brachte A vor, dass sich - nach ihrem Antrag vom ... an die B-GBK - ihre Arbeitsbedingungen erheblich verschlechtert hätten. So sei ihr mit ... aufgetragen worden, aufzuschlüsseln, wofür sie ihre Arbeitszeit im Detail aufwende. Diese Weisung sei nach Remonstration „bis auf Widerruf“ wiederholt worden. Am ... sei sie erneut von der Abteilungsleitung mit Vorwürfen betreffend ihre Leistungen konfrontiert worden, und sei eine Ermahnung ausgesprochen worden. Die Vorwürfe würden jeder Grundlage entbehren.

Seit ... seien ihre tatsächlichen Tätigkeiten in der Abteilung X nicht bewertet worden, seit ... habe es kein Mitarbeiter-Gespräch gegeben. Es herrsche ein Arbeitsklima, in dem von ihr kein Satz der Entgegnung geduldet werde, Wortmeldungen würden im Ansatz gestoppt und das Gespräch beendet. Es werde ihr mit disziplinarrechtlichen Schritten gedroht. Der Leiter der Personalabteilung ... habe ihr im ... Aufgaben im Bereich ... entzogen, mit der Geschäftseinteilung vom ... werde die Geschäftsführung der AG ... „ersatzlos gestrichen“; dies ohne nachvollziehbare Begründung und obwohl ihr die Bereiche aus Anlass des Übertritts in die Abteilung X übertragen worden seien. Die Geschäftsführung der AG ... sei auch „nicht ersatzlos gestrichen“, sondern sei in der GE nur ihr Name gestrichen worden. Sie sei in der AG ... die einzige Frau gewesen, weshalb sie die Maßnahme auch diskriminierend bei den sonstigen Arbeitsbedingungen empfinde. Weiters erachte sie sich insgesamt als im Sinne des § 20b B-GIBG benachteiligt. Seit ... seien ihre tatsächlichen Tätigkeiten in der Abteilung römisch zehn nicht bewertet worden, seit ... habe es kein Mitarbeiter-Gespräch gegeben. Es herrsche ein Arbeitsklima, in dem von ihr kein Satz der Entgegnung geduldet werde, Wortmeldungen würden im Ansatz gestoppt und das Gespräch beendet. Es werde ihr mit disziplinarrechtlichen Schritten gedroht. Der Leiter der Personalabteilung ... habe ihr im ... Aufgaben im Bereich ...

entzogen, mit der Geschäftseinteilung vom ... werde die Geschäftsführung der AG ... „ersatzlos gestrichen“; dies ohne nachvollziehbare Begründung und obwohl ihr die Bereiche aus Anlass des Übertritts in die Abteilung römisch zehn übertragen worden seien. Die Geschäftsführung der AG ... sei auch „nicht ersatzlos gestrichen“, sondern sei in der GE nur ihr Name gestrichen worden. Sie sei in der AG ... die einzige Frau gewesen, weshalb sie die Maßnahme auch diskriminierend bei den sonstigen Arbeitsbedingungen empfinde. Weiters erachte sie sich insgesamt als im Sinne des Paragraph 20 b, B-GIBG benachteiligt.

Das BMBWF wurde auch zu diesem Vorbringen um eine Stellungnahme ersucht und teilte mit Schreiben vom ... mit, dass A bis zum ... Referentin in der Abt. Y gewesen sei und aufgrund von unüberbrückbaren Differenzen mit den Vorgesetzten eine Zuweisung zur Abt. Z erfolgt sei. Es sei ein neuer Arbeitsplatz geschaffen worden, wobei mit der Bewertung in A1 auch das inzwischen abgeschlossen Bachelorstudium ... berücksichtigt worden sei. In der Abt. Z sei die Antragstellerin u.a. für ... als Referentin tätig gewesen. Es seien neuerlich Konflikte mit dem Vorgesetzten entstanden. In der Folge sei die Antragstellerin ohne Änderung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung in die ... Abt. X „verlegt“ worden. Der Leiter der Sektion ... habe der Antragstellerin für einen nicht definierten Übergangszeitraum gestattet, weiterhin Tätigkeiten in den Bereichen ... und ... auszuüben, wobei das Belastungsausmaß von 12 Wochenstunden nicht überschritten werden sollte. Grundsätzlich sei die Verwendung in der Abt. X auf einem für ...tätigkeiten geschaffenen Standardarbeitsplatz mit der Wertigkeit A1/... erfolgt. Nach nicht einmal einjähriger Verwendung in der Abt. X habe die Antragstellerin bereits im ... dem Dienstgeber einen Antrag auf Verwendungsänderung vorgelegt, ohne Nennung einer gewünschten Zielverwendung, jedoch unter Mitnahme ihrer Aufgaben. Das BMBWF wurde auch zu diesem Vorbringen um eine Stellungnahme ersucht und teilte mit Schreiben vom ... mit, dass A bis zum ... Referentin in der Abt. Y gewesen sei und aufgrund von unüberbrückbaren Differenzen mit den Vorgesetzten eine Zuweisung zur Abt. Z erfolgt sei. Es sei ein neuer Arbeitsplatz geschaffen worden, wobei mit der Bewertung in A1 auch das inzwischen abgeschlossen Bachelorstudium ... berücksichtigt worden sei. In der Abt. Z sei die Antragstellerin u.a. für ... als Referentin tätig gewesen. Es seien neuerlich Konflikte mit dem Vorgesetzten entstanden. In der Folge sei die Antragstellerin ohne Änderung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung in die ... Abt. römisch zehn „verlegt“ worden. Der Leiter der Sektion ... habe der Antragstellerin für einen nicht definierten Übergangszeitraum gestattet, weiterhin Tätigkeiten in den Bereichen ... und ... auszuüben, wobei das Belastungsausmaß von 12 Wochenstunden nicht überschritten werden sollte. Grundsätzlich sei die Verwendung in der Abt. römisch zehn auf einem für ...tätigkeiten geschaffenen Standardarbeitsplatz mit der Wertigkeit A1/... erfolgt. Nach nicht einmal einjähriger Verwendung in der Abt. römisch zehn habe die Antragstellerin bereits im ... dem Dienstgeber einen Antrag auf Verwendungsänderung vorgelegt, ohne Nennung einer gewünschten Zielverwendung, jedoch unter Mitnahme ihrer Aufgaben.

Die Antragstellerin habe in den letzten Jahren in allen Verwendungen das gleiche Verhalten gezeigt. So habe auch die derzeitige Vorgesetzte beispielhaft dazu angegeben, dass Besprechungen durch unaufhörliche Monologe der Antragstellerin bzw. durch kontinuierliches Unterbrechen verunmöglicht würden. Arbeitsaufträge würden häufig mit dem Hinweis, vermeintlich wichtigere Aufgaben (nämlich jene aus den Bereichen der AG ... und ...) zu erledigen zu haben, abgelehnt. Tatsächlich sei es so, dass der Leiter der AG ... die Aufgaben nicht verteile, sondern die Beteiligten würden Aufgaben aus eigenem nach Maßgabe der ihnen neben ihren Hauptaufgaben dazu verbleibenden (zeitlichen) Ressourcen übernehmen. Werde die Antragstellerin auf ihr Fehlverhalten hingewiesen, repliziere sie häufig in mehrseitigen, weitwendigsten Angaben an die Abteilungsleiterin bzw. die Personalabteilung. Diese offenbar unter erheblicher Belastung der Dienstzeit verfassten Schreiben seien Anlass für die Weisung der Vorgesetzten gewesen, Tätigkeitsberichte inkl. Zeitangaben vorzulegen. Eine erste Ermahnung habe die Vorgesetzte im Rahmen des Leistungsfeststellungsverfahrens ausgesprochen, weil die Leistungen der Antragstellerin nicht dem erwartbaren Arbeitserfolg entsprochen hätten.

Mit der zum ... erlassenen GE seien die von der Antragstellerin ausgeübte „Geschäftsführung“ der AG ... und die Tätigkeiten im Bereich ... beendet worden, die Position sei nicht neuerlich besetzt worden. Die Themen ... und ... würden weiterhin in der Zuständigkeit der Abt. Z liegen. Der Antragstellerin sei im Zuge ihrer Verwendungsänderung in die Abt. X lediglich gestattet worden, in der abteilungsüberschreitenden Arbeitsgruppe ... und im Bereich ... übergangsweise weiterhin mitzuwirken. Dieses Übergangsregime sollte bereits ... durch eine Änderung der GE beendet werden, letztlich sei diese GE erst im ... erlassen worden. Die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen werde regelmäßig zum Zeitpunkt der Erlassung einer neuen GE geändert. Ergänzend werde angemerkt, dass eine Arbeitsgruppe keine

Organisationseinheit iSd Bundesministeriengesetzes darstelle. Die Frage, ob die gegenüber der Antragstellerin gesetzten organisatorischen Maßnahmen Auswirkungen auf ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben, sei aktuell Gegenstand eines dienstrechtlichen Verfahrens. Mit der zum ... erlassenen GE seien die von der Antragstellerin ausgeübte „Geschäftsführung“ der AG ... und die Tätigkeiten im Bereich ... beendet worden, die Position sei nicht neuerlich besetzt worden. Die Themen ... und ... würden weiterhin in der Zuständigkeit der Abt. Z liegen. Der Antragstellerin sei im Zuge ihrer Verwendungsänderung in die Abt. römisch zehn lediglich gestattet worden, in der abteilungsüberschreitenden Arbeitsgruppe ... und im Bereich ... übergangsweise weiterhin mitzuwirken. Dieses Übergangsregime sollte bereits ... durch eine Änderung der GE beendet werden, letztlich sei diese GE erst im ... erlassen worden. Die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen werde regelmäßig zum Zeitpunkt der Erlassung einer neuen GE geändert. Ergänzend werde angemerkt, dass eine Arbeitsgruppe keine Organisationseinheit iSd Bundesministeriengesetzes darstelle. Die Frage, ob die gegenüber der Antragstellerin gesetzten organisatorischen Maßnahmen Auswirkungen auf ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung haben, sei aktuell Gegenstand eines dienstrechtlichen Verfahrens.

Zusammengefasst sei daher festzuhalten, dass die Maßnahmen Reaktionen auf das Verhalten der Antragstellerin dargestellt hätten, sie hätten keines Falls diskriminierend oder schikanös sein, sondern dazu dienen sollen, auf die Bedürfnisse der Antragstellerin einzugehen und eine friktionsfreie Dienstleistung bzw. einen ungestörten Dienstbetrieb in der Abt. X aufrecht zu erhalten. Zusammengefasst sei daher festzuhalten, dass die Maßnahmen Reaktionen auf das Verhalten der Antragstellerin dargestellt hätten, sie hätten keines Falls diskriminierend oder schikanös sein, sondern dazu dienen sollen, auf die Bedürfnisse der Antragstellerin einzugehen und eine friktionsfreie Dienstleistung bzw. einen ungestörten Dienstbetrieb in der Abt. römisch zehn aufrecht zu erhalten.

Im „Ergebnisbericht“ listete das Personalberatungsunternehmen Deloitte „Stärken“ und „Entwicklungsfelder“ der Bewerberinnen auf. Die Antragstellerin betreffend wurde u. a. festgestellt, dass sie im Gespräch mitunter auf ihr Gegenüber zu wenig eingehe und sich teilweise in Details verliere, sie sollte präziser kommunizieren und schneller auf den Punkt kommen. Bei den Themen Gender und Diversity fokussiere sie vor allem auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine ganzheitlichere Betrachtung wäre wünschenswert.

B betreffend wurde diesbezüglich lediglich angemerkt, dass sie proaktiver auf die Bedeutsamkeit von Gender und Diversität eingehen hätte können.

Die Führungs- und Managementkompetenzen von A wurden wie folgt beurteilt:

Soziale Kompetenz: 2

Gender-und Diversitätskompetenz: 3

Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungsführung: 3

Organisationsfähigkeit und analytisches Denken: 1

Führungskompetenz und Motivationsfähigkeit: 2

Managementkompetenz, Entscheidungsstärke: 2

Zielorientierung und Innovationskraft: 2

Bei B wurden alle Kompetenzen, abgesehen von der Gender-und Diversitätskompetenz, mit 1 bewertet.

Der Senat I der B-GBK hat in der Sitzung am ... über den Antrag beraten und erwogen. Der Senat römisch eins der B-GBK hat in der Sitzung am ... über den Antrag beraten und erwogen:

Eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote nach § 4 B-GIBG und § 13 Abs. 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und (u.a.) aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Z 5, Z 6, Z 2 leg. cit.) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung der Gleichbehandlungsgebote nach Paragraph 4, B-GIBG und Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes und (u.a.) aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Ziffer 5,, Ziffer 6,, Ziffer 2, leg. cit.) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Nach den Materialien zu Paragraph 13, B-GIBG 1993 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285, BlgNR römisch 22. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin bzw. der Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen; die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat die Antragstellerin bzw. der Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen; die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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.

Die Antragstellerin behauptete zusammengefasst, dass sie die Ausschreibungskriterien für die Leitung der Abteilung X im BMBWF besser erfüllt habe als ihre Mitbewerberin, durch die Entscheidung zu Gunsten von B sei sie aufgrund des Familienstandes (und damit aufgrund des Geschlechtes) diskriminiert worden, weil sie im Gegensatz zur nicht mehr betreuungspflichtigen ... Mitbewerberin B Mutter von ... sei und daher - im Vergleich zu B - nicht „durchgehend Mehrleistungen erbringen“ habe können. Die Antragstellerin behauptete zusammengefasst, dass sie die Ausschreibungskriterien für die Leitung der Abteilung römisch zehn im BMBWF besser erfüllt habe als ihre Mitbewerberin, durch die Entscheidung zu Gunsten von B sei sie aufgrund des Familienstandes (und damit aufgrund des Geschlechtes) diskriminiert worden, weil sie im Gegensatz zur nicht mehr betreuungspflichtigen ... Mitbewerberin B Mutter von ... sei und daher - im Vergleich zu B - nicht „durchgehend Mehrleistungen erbringen“ habe können.

Dazu hält der Senat fest, dass dem BMBWF zuzustimmen ist, wenn vorgebracht wird, dass die Antragstellerin einen bloß abstrakten Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungspflichten und der Erbringung von Mehrdienstleistungen anführt, aber nicht erklärt, inwiefern sich allenfalls erbrachte oder nicht erbrachte Mehrdienstleistungen überhaupt auf die Personalentscheidung ausgewirkt haben sollen.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung liege laut der Antragstellerin vor, weil die Bestreihung von B aufgrund deren Zugehörigkeit zur SPÖ - sie sei ... gewesen - als „parteipolitisches Zugeständnis an Fraktionen im Ressort“ erfolgt sei. Die Antragstellerin sei kein Parteimitglied.

Dazu hält der Senat fest, dass die Antragstellerin nicht darlegte, woraus zu schließen sein soll, dass die Begutachtungskommission einer der SPÖ zuzurechnenden Bewerberin die Besteignung attestiert habe, um ein „Zugeständnis an Fraktionen im Ressort“ zu machen. Nachdem weder Personalentscheidungen noch sog. politische Entscheidungen - wie etwa die über „politische Zugeständnisse“ - von Begutachtungskommissionen getroffen werden, ist hierbei wohl davon auszugehen, dass die Antragstellerin mit ihrem Vorbringen insinuiert will, die Ressortspitze habe aus diesem Grund eine gewünschte Reihung kommuniziert. Dies bringt die Antragstellerin auch mit der Formulierung zum Ausdruck, die Bestreihung von B sei „offenbar bereits im Vorfeld akkordiert“ worden. Die Antragstellerin legt allerdings nicht dar, woraus zu schließen sein soll, dass der damals amtierende, der ÖVP zuzurechnende Bildungsminister ein „parteipolitisches Zugeständnis an Fraktionen (?) im Ressort“ machen habe wollen und daher eine der SPÖ zuzurechnende Bewerberin einer parteilosen Bewerberin vorzog. Unsubstantiierte Vorbringen, mit denen bloß vage Vermutungen in den Raum gestellt werden, reichen grundsätzlich nicht aus, eine behauptete Diskriminierung glaubhaft im Sinne des § 25 B-GIBG zu machen. Dazu hält der Senat fest, dass die Antragstellerin nicht darlegte, woraus zu schließen sein soll, dass die Begutachtungskommission einer der SPÖ zuzurechnenden Bewerberin die Besteignung attestiert habe, um ein „Zugeständnis an Fraktionen im Ressort“ zu machen. Nachdem weder Personalentscheidungen noch sog. politische Entscheidungen - wie etwa die über „politische

Zugeständnisse“ – von Begutachtungskommissionen getroffen werden, ist hierbei wohl davon auszugehen, dass die Antragstellerin mit ihrem Vorbringen insinuiert, die Ressortspitze habe aus diesem Grund eine gewünschte Reihung kommuniziert. Dies bringt die Antragstellerin auch mit der Formulierung zum Ausdruck, die Bestreihung von B sei „offenbar bereits im Vorfeld akkordiert“ worden. Die Antragstellerin legt allerdings nicht dar, woraus zu schließen sein soll, dass der damals amtierende, der ÖVP zuzurechnende Bildungsminister ein „parteiliches Zugeständnis an Fraktionen (?) im Ressort“ machen habe wollen und daher eine der SPÖ zuzurechnende Bewerberin einer parteilosen Bewerberin vorzog. Unsubstantiierte Vorbringen, mit denen bloß vage Vermutungen in den Raum gestellt werden, reichen grundsätzlich nicht aus, eine behauptete Diskriminierung glaubhaft im Sinne des Paragraph 25, B-GIBG zu machen.

Festzuhalten ist weiters, dass von einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nur dann die Rede sein kann, wenn die übergangene Person über die im Vergleich zur bevorzugten Person bessere Eignung (im Anwendungsbereich des Frauenförderungsgebotes über die gleiche Eignung) verfügt. Die Antragstellerin begründet ihre (ihrer Meinung nach) bessere Eignung mit dem abgeschlossenen Bachelor-Studium ... und der absolvierten Lehrveranstaltung im Bereich ..., weiters mit einem von ihr konzipierten - und mit dem Abteilungs- und Projektleiter abgestimmten - „Ressort-bzw. organisationsübergreifenden Projekt“, dessen Geschäftsführung sie innegehabt habe, wobei sie auch das Projektmonitoring und Controlling betrieben habe.

Das BMBWF führt dazu in der Stellungnahme zusammengefasst aus, dass die Antragstellerin an Projekten „aktiv beteiligt“ gewesen sei, sie sei dabei aber dem Projektleiter unterstanden, während B seit ... für ...der gesamten Sektion X verantwortlich gewesen und dabei nur der Sektionsleitung unterstanden sei (Näheres siehe Seite 7). Weiters wurde vom BMBWF ins Treffen geführt, dass die Begutachtungskommission festgestellt habe, dass die Antragstellerin ihre Vorstellungen bezüglich Weiterentwicklung der Abteilung und Führungsstil nicht ausreichend dargelegt habe und auch Deloitte im AC zu dem Ergebnis gekommen sei, dass A im Bereich der Kommunikation Schwächen habe (siehe Seite 10). Das BMBWF führt dazu in der Stellungnahme zusammengefasst aus, dass die Antragstellerin an Projekten „aktiv beteiligt“ gewesen sei, sie sei dabei aber dem Projektleiter unterstanden, während B seit ... für ...der gesamten Sektion römisch zehn verantwortlich gewesen und dabei nur der Sektionsleitung unterstanden sei (Näheres siehe Seite 7). Weiters wurde vom BMBWF ins Treffen geführt, dass die Begutachtungskommission festgestellt habe, dass die Antragstellerin ihre Vorstellungen bezüglich Weiterentwicklung der Abteilung und Führungsstil nicht ausreichend dargelegt habe und auch Deloitte im AC zu dem Ergebnis gekommen sei, dass A im Bereich der Kommunikation Schwächen habe (siehe Seite 10).

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass er anhand der Ausführungen der Antragstellerin nicht erkennen kann, inwiefern sie die Anforderungen gemäß der Ausschreibung der gegenständlichen Leitungsfunktion besser erfüllen würde als B. Das Vorbringen der Dienstgeberseite, nämlich dass B umfassendere Erfahrung ... vorweisen habe können, ist hingegen nachvollziehbar, weil belegt. Der zweite Grund für die Feststellung der geringeren Eignung von A, nämlich ihre mangelnde Strukturiertheit im Rahmen der Kommunikation wurde im durchgeführten AC bestätigt.

Auffällig am gesamten Vorbringen von A ist, dass sie sich im Allgemeinen nahezu permanent von verschiedenen Dienstgebervertretern und Dienstgebervertreterinnen benachteiligt sieht (dies trat bereits auch im Verfahren vor der B-GBK, das aufgrund eines Antrages von A im Jahr ... geführt wurde, hervor). Beispielhaft darf herausgegriffen werden, dass A meint, B sei im Zusammenhang mit ihrer Weiterbildung bevorzugt behandelt worden, obwohl die diversen A gewährten Sonderurlaube und die teilweise Übernahme von Studienkosten (für Studien, die nicht einmal im Interesse des Dienstes gelegen haben sollen) klar belegt werden können (vgl. dazu Seite 6). Ein weiteres Beispiel dafür, dass offenbar bei der Antragstellerin sehr leicht der Verdacht entsteht, dass die Dienstgeberseite ihr nichts Gutes will, ist ihr Vorbringen zum beim Hearing thematisierten Mobbing im Dienst (Seite 3). Sie deutete die Frage nach ihrer Vorgehensweise bei Mobbingvorwürfen, wenn sie Führungskraft wäre (gestellt im Übrigen von der Vertreterin der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen; vgl. Seite 6) offenbar als Anspielung auf ihr Verlangen (in der Vergangenheit) nach Abhilfe gegen (vermeintliches Mobbing ihrer Person). Wie das BMBWF überzeugend darlegte (Seite 6) wurde B die gleiche Frage gestellt. Auffällig am gesamten Vorbringen von A ist, dass sie sich im Allgemeinen nahezu permanent von verschiedenen Dienstgebervertretern und Dienstgebervertreterinnen benachteiligt sieht (dies trat bereits auch im Verfahren vor der B-GBK, das aufgrund eines Antrages von A im Jahr ... geführt wurde, hervor). Beispielhaft darf herausgegriffen werden, dass A meint, B sei im Zusammenhang mit ihrer Weiterbildung bevorzugt behandelt worden, obwohl die diversen A gewährten Sonderurlaube und die teilweise Übernahme von Studienkosten

(für Studien, die nicht einmal im Interesse des Dienstes gelegen haben sollen) klar belegt werden können vergleiche dazu Seite 6). Ein weiteres Beispiel dafür, dass offenbar bei der Antragstellerin sehr leicht der Verdacht entsteht, dass die Dienstgeberseite ihr nichts Gutes will, ist ihr Vorbringen zum beim Hearing thematisierten Mobbing im Dienst (Seite 3). Sie deutete die Frage nach ihrer Vorgehensweise bei Mobbingvorwürfen, wenn sie Führungskraft wäre (gestellt im Übrigen von der Vertreterin der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen; vergleiche Seite 6) offenbar als Anspielung auf ihr Verlangen (in der Vergangenheit) nach Abhilfe gegen (vermeintliches Mobbing ihrer Person). Wie das BMBWF überzeugend darlegte (Seite 6) wurde B die gleiche Frage gestellt.

Aufgrund des weitgehend unsubstantiierten Vorbringens der Antragstellerin und des im Wesentlichen nachvollziehbaren und glaubwürdigen Vorbringens der Dienstgeberseite kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X im (damaligen) BMBWF keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes und/oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Aufgrund des weitgehend unsubstantiierten Vorbringens der Antragstellerin und des im Wesentlichen nachvollziehbaren und glaubwürdigen Vorbringens der Dienstgeberseite kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung römisch zehn im (damaligen) BMBWF keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes und/oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Der Senat kommt weiters zu dem Ergebnis, dass es sich erübrigt, auf die weiteren Vorwürfe der Antragstellerin – Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen ab ihrer Bewerbung; Nichtgenehmigung von Aufgaben, die eine höhere besoldungsrechtliche Einstufung bedeutet hätten; Schaffung einer Konfliktsituation und Versuche, A in ein schlechtes Licht zu stellen; Versuche vor der Leitung der X und der „obersten Hierarchie-Ebene des Ressorts“ ihre Qualifikation negativ darzustellen; Hineinreklamieren der stv. Abteilungsleiterin B zu Besprechungen; Schaffung eines „bedrohlichen Szenarios“ – näher einzugehen, weil nicht zu übersehen ist, dass es im Laufe des Dienstverhältnisses häufig Differenzen zwischen A und ihren Vorgesetzten gab (die auch nicht dadurch kalmiert werden konnten, dass man ihr in Bezug auf ihre Aufgabenerfüllung entgegenkam) und A nicht glaubhaft machen konnte, dass die Unstimmigkeiten und Konflikte auf ihre Mutterschaft/ihr Geschlecht/ihre Weltanschauung in politischer Hinsicht (Parteilichkeit) zurückzuführen seien. Der Senat kommt weiters zu dem Ergebnis, dass es sich erübrigt, auf die weiteren Vorwürfe der Antragstellerin – Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen ab ihrer Bewerbung; Nichtgenehmigung von Aufgaben, die eine höhere besoldungsrechtliche Einstufung bedeutet hätten; Schaffung einer Konfliktsituation und Versuche, A in ein schlechtes Licht zu stellen; Versuche vor der Leitung der römisch zehn und der „obersten Hierarchie-Ebene des Ressorts“ ihre Qualifikation negativ darzustellen; Hineinreklamieren der stv. Abteilungsleiterin B zu Besprechungen; Schaffung eines „bedrohlichen Szenarios“ – näher einzugehen, weil nicht zu übersehen ist, dass es im Laufe des Dienstverhältnisses häufig Differenzen zwischen A und ihren Vorgesetzten gab (die auch nicht dadurch kalmiert werden konnten, dass man ihr in Bezug auf ihre Aufgabenerfüllung entgegenkam) und A nicht glaubhaft machen konnte, dass die Unstimmigkeiten und Konflikte auf ihre Mutterschaft/ihr Geschlecht/ihre Weltanschauung in politischer Hinsicht (Parteilichkeit) zurückzuführen seien.

Schließlich war für den Senat angesichts der seit Jahren konfliktreichen und belasteten Arbeitsbeziehungen auch nicht glaubhaft, dass A infolge der Antragstellung bei der B-GBK im Sinne des § 20b B-GIBG benachteiligt worden wäre. Dazu wird auf die – für den Senat nachvollziehbare – glaubhaft ablehnende Stellungnahme des BMBWF (Seite 8 bis 10) verwiesen. Schließlich war für den Senat angesichts der seit Jahren konfliktreichen und belasteten Arbeitsbeziehungen auch nicht glaubhaft, dass A infolge der Antragstellung bei der B-GBK im Sinne des Paragraph 20 b, B-GIBG benachteiligt worden wäre. Dazu wird auf die – für den Senat nachvollziehbare – glaubhaft ablehnende Stellungnahme des BMBWF (Seite 8 bis 10) verwiesen.

Wien, Dezember 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at