

Gbk 2019/7/29 B-GBK I/229/19

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.07.2019

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§11c B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung „X“ in der Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG) das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GIBG bzw. das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt worden sei und eine Diskriminierung aufgrund des Alters nach § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG vorliege, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zum Leiter der Abteilung „X“ stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A nach § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG liegt nicht vor.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von Rechtsanwalt ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Sie stehe seit ... in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, sie habe ihren Dienst beim ... für X begonnen. Ihre Aufgaben seien insbesondere im Bereich Buchhaltung und Rechnungswesen gelegen. Im Jahr ... habe sie die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe B abgelegt. Anlässlich der Geburt ihrer Kinder (...,...) sei sie von ... bis Ende ... unter Entfall der Bezüge in Karenzurlaub gewesen. Von ... bis ... habe sie eine ... geleitet und sei Betreuerin im ... in ... gewesen. Mit ... sei sie in den Bundesdienst zurückgekehrt, sie sei Sachbearbeiterin und Teamleiterin in der Abteilung „X“ der BHAG, der Arbeitsplatz habe die Wertigkeit (A2/3).

Im Jahr ... habe sie sich freiwillig als „....-Moderatorin“ gemeldet, es sei um Aufgaben der betrieblichen

Gesundheitsförderung gegangen, die sie ... Jahre lang freiwillig ausgeübt habe. Im Jahr ... sei sie von ihrem neuen Vorgesetzten und Bereichsleiter (...) ... ohne Begründung aufgefordert worden, die Tätigkeit einzustellen.

Bereits im Jahr ... habe sie erfolgreich am Assessment-Center der BHAG, einem Beurteilungsverfahren für die Zulassung zur »Nachwuchsführungskräfteausbildung“ (NWFK), teilgenommen und sei bereits zum ersten Ausbildungstermin zugelassen worden. Im Jahr ... habe sie diese Ausbildung mit der Projektarbeit „...“ abgeschlossen. Im Übrigen habe sie zwischen ... bis ... an 42 Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. Auch privat habe sie zahlreiche Aus- und Weiterbildungen absolviert (Ausbildung zur ..., Lehrgang ...).

In der BHAG sei seit längerem bekannt gewesen, dass der Abteilungsleiter der „X“ mit Ende ... in den Ruhestand treten werde. Bereits im ... sei die Funktion im Intranet ausgeschrieben gewesen, es habe sich um eine „externe Stellenausschreibung“ gehandelt, was unüblich sei, gerichtet an ausgebildete Buchhalter/innen oder ähnliche Verwendungen, wobei einschlägige Berufserfahrung (z.B. Betriebsprüfung) von Vorteil und Führungsqualifikationen erwünscht gewesen wären. Das Aufgabengebiet habe operative Tätigkeiten im Rahmen des ...prozesses, Tätigkeiten im Rahmen der Prüfplanung, Prüfungsvorbereitung sowie Durchführung der Prüfung und Prüfungsnachbereitung beinhaltet.

Das fachliche Anforderungsprofil habe lautet: Umfassende Kenntnisse im Rechnungswesen; Kenntnisse im Haushaltsrecht des Bundes von Vorteil; Erfahrung in Vortrags- und Schulungstätigkeit; Leitung von bzw. Mitwirkung an unternehmensinternen Projekten.

Das „persönliche Anforderungsprofil sei gewesen: Fähigkeit zur Personalführung und Durchsetzungsvermögen; hohe Belastbarkeit, Stressresistenz und Einsatzbereitschaft; Konfliktfähigkeit und Kommunikationsstärke; Kompetenz zur Wissensvermittlung; Bereitschaft zur regelmäßigen Reisetätigkeit; rasche Auffassungsgabe sowie der Wille zur laufenden fachlichen Weiterbildung; diskreter Umgang mit vertraulichen Informationen.

Die interne Stellenausschreibung sei mit ... im Intranet veröffentlicht worden. Als Voraussetzung für die „erstmalige dauernde Betrauung mit einer Führungsposition“ sei die Absolvierung des Ausbildungsprogramms für Nachwuchsführungskräfte angeführt gewesen.

Der Arbeitsplatz sei wie folgt beschrieben worden: Leitung der Abteilung und Führung der Mitarbeiter/innen; Planung, Koordination und Überwachung der Arbeitsabläufe sowie personelle und fachliche Leitung der Abteilung; Mitwirkung an der Tätigkeit ...; Präsentation bei/vor Kunden.

Das fachliche Anforderungsprofil sei beschrieben worden mit: Ausgezeichnete Kenntnisse von HV-SAP; besondere Kenntnisse des BHS, der BHV und der sonstigen Haushaltsvorschriften sowie umfangreiches Wissen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften; Leitung von bzw. Mitwirkung an unternehmensinternen Projekten; Zusammenarbeit und Unterstützung der Bereichsleitung; Vortrags- bzw. Schulungstätigkeit im Zusammenhang mit der Führung der Abteilung.

Als persönliche Anforderungen seien genannt gewesen: Fähigkeit zu ergebnis- und auftragsorientiertem Denken und Handeln; Fähigkeit zur Führung und Motivation der Mitarbeiter/innen; Konzentrationsfähigkeit und Genauigkeit; Konfliktlösungskompetenz; Handeln nach Ethik und Wertmaßstäben; Verantwortungsbewusstsein und Entscheidungsfreude; Flexibilität und Bereitschaft zu Reisetätigkeit; soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit; hohe Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft; kompetentes Auftreten.

Weder in der externen noch in der internen Ausschreibung sei - entgegen der Betriebsvereinbarung Nr. XI betreffend die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern unter Berücksichtigung der Frauenförderung - darauf hingewiesen worden, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich gewünscht seien. Zudem habe die Bewerbungsfrist weniger als einen Monat betragen.

Sie habe sich fristgerecht mit ... um die Funktion beworben, zumal ihr in der Vergangenheit mehrmals von der ... nahegelegt worden sei, sich zu bewerben, und ihr diese auch ihre Unterstützung zugesagt habe. Am ... habe sie ... (Mitarbeiterin der Personalentwicklung) ... ersucht, bei der Festsetzung des Hearing-Termins ihren - der Dienstgeberin seit Monaten bekannten Urlaub vom ... bis ... (im Outlook seit ... hinterlegt) - sowie eine Revisorentagung zu berücksichtigen. Schließlich habe sie am ..., einen Tag vor Urlaubsbeginn, in dieser Angelegenheit wieder etwas gehört und sei sie zum auf den ... festgelegten Hearing eingeladen worden. Noch am selben Tag habe sie um einen Ersatztermin gebeten, was die Mitarbeiterin ... noch am ... abgelehnt habe. Die Hearings hätten schließlich in ... stattgefunden. Nach ihrer Urlaubsrückkehr habe sie sich mit Mail vom ... an die ... gewandt und um einen Ersatztermin gebeten. Erst mit Mail vom ... habe die Mitarbeiterin ... mitgeteilt, dass zwischenzeitlich eine endgültige Besetzungsentscheidung durch die Geschäftsführung getroffen worden sei, und ein nachträgliches Hearing nicht

stattfinden werde. Sie habe sich daraufhin an den Geschäftsführer, ..., gewandt und diesem die Situation dargelegt. Schließlich habe sie am ... die Einladung zum Hearing am ... erhalten. In einem Telefonat am ... habe ihr der Geschäftsführer mitgeteilt, dass „eine Dame“ (extern) die Stelle bekommen habe, sie (die Antragstellerin) solle sich dennoch dem Hearing stellen und wenn dieses eine Reihung an die erste Stelle ergeben würde, müsse er sich eine finanzielle Entschädigung überlegen. Thematisiert worden sei auch, dass aufgrund ihrer Urgenzen beim Hearing „sicher Emotionen von Seiten der Kommission im Spiel“ sein würden. Sie habe sich schließlich am ... dem Hearing in ... gestellt. Die Hearing-Kommission habe aus dem ... bestanden.

Ihre Präsentation im Rahmen dieses Hearings sei im Wesentlichen ignoriert worden, es seien auch keine Fragen zu ihrer Präsentation gestellt worden. Es könne unter diesen Voraussetzungen nicht mehr von einer fairen und objektiven Ausgangssituation für das Hearing gesprochen werden. Am ... habe sie die E-Mail des Geschäftsführers erhalten, wonach „für die Kommissionsmitglieder Ihre Präsentation und Ihr Auftritt im Zuge des Bewerbungsgespräches einheitlich nicht überzeugend genug war, um Sie vor allen anderen Bewerber/innen an die Spitze zu setzen“. Am ... sei im Abteilungs-Jour-Fixe bekanntgegeben worden, dass B (... in der X) ab ... Abteilungsleiter sein werde.

Zu B führte die Antragstellerin aus, dass dieser zeitgleich mit ihr (...) das Assessment-Center absolviert habe, aber nicht für das Ausbildungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte zugelassen worden sei. Die Begründung sei gewesen, dass er als Führungskraft nicht geeignet wäre. Erst im ... sei er zur Nachwuchsführungskräfteausbildung zugelassen worden. Dennoch sei er ab ... Abteilungsleiterstellvertreter gewesen, und dies sei der einzige Punkt, der für ihn spreche. Sie hingegen habe in der Vergangenheit mit dem ... und Abteilungsleiter ... durchaus Kontroversen gehabt. Unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung und des Umstandes, dass der Frauenanteil in Führungspositionen keine 50% erreicht habe (38,37% Frauen), wäre das Frauenförderungsangebot anzuwenden gewesen. Selbst wenn also B gleich qualifiziert wäre, hätte sie aufgrund der nicht erfüllten Frauenquote in Führungspositionen zum Zug kommen müssen. Da dies nicht geschehen sei, sei sie aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden.

Es liege jedoch auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters vor. Der .. habe nämlich am ... in ... die Mitarbeiter der Abteilung „X“ der Jahrgänge ... bis ... als „alte“ Mitarbeiter bezeichnet und betont, dass er bestrebt sei, die Abteilung weiterzuentwickeln, indem er „frischen Wind durch junge Mitarbeiter bringen“ wolle. Sie sei Jahrgang ..., während der zum Zug gekommene Bewerber ... geboren sei.

Die Antragstellerin führte weiter aus, dass sie sich im Rahmen ihrer Bemühungen, den Hearing-Termin zu verlegen, auch an ihren Abteilungsleiter ... gewandt habe, der lediglich geäußert habe, „Pech bleibt Pech“ und „hinter mir die Sintflut“. Dass sie Abteilungsleiter ... in Mitarbeitergesprächen durchaus nicht nur positiv beurteilt habe, werde wohl ebenfalls nicht förderlich gewesen sein, ändere aber nichts daran, dass die Entscheidung diskriminierend sei.

In den Mitarbeitergesprächen sei sie von ihrem Abteilungsleiter immer sehr gut bewertet worden.

Zur Hearing-Kommission führte A aus, diese sei in ihrem Fall nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen. Aus dem Handbuch Personalentwicklung ergebe sich, dass die Kommission aus ... bestehen sollte. Die Entscheidung der Hearing-Kommission sei schließlich dem Geschäftsführer mitgeteilt worden, welchem die letzte Entscheidung obliege.

Die Ausschreibung der Stelle sei auch hinsichtlich der nach § 54 Abs. 8 Ausschreibungsgesetz geltenden einmonatigen Frist nicht ordnungsgemäß gewesen. Gegen die Betriebsvereinbarung Nr. XI sei gleich mehrmals verstößen worden.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin angeschlossen. Die Bewerbung war sehr kurz gehalten und enthielt keine über den Antrag hinausgehenden Informationen, insofern kann auf eine Wiedergabe verzichtet werden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die BHAG mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag:

Eingangs wurde ausgeführt, weshalb (aus Sicht der Dienstgeberin) A von ihrer Funktion als „...-Moderatorin“ entbunden wurde. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, da diese Entscheidung aus dem Jahr ... nicht mehr von der B-GBK zu prüfen ist (gemäß § 23a (5) B-GIBG sind Anträge innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis von der Diskriminierung einzubringen).

Zu den von der Antragstellerin aufgelisteten privaten Aus- und Weiterbildungen wurde festgehalten, dass die Nachweise darüber der BHAG nicht vorliegen würden.

Der monierte fehlende Hinweis betreffend die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sei „im Gegenstand nicht als Mangel zu betrachten, der sich in einer Diskriminierung der Antragstellerin manifestiert“. Im Übrigen handle es sich bei dieser Regelung um eine interne Betriebsvereinbarung der BHAG.

Bei der vorliegenden internen und externen Stellenausschreibung handle es sich nicht um eine Stelle, die dem Ausschreibungsgesetz unterliege, weshalb auch die einmonatige Ausschreibungsfrist des § 5 Abs. 8 AusG nicht zur Anwendung komme.

Zum Termin für das Hearing wurde ausgeführt, dass dieser bereits Ende ..., mit ... festgelegt worden sei, da am nächsten Tag der Betriebsausflug des Standortes ... stattgefunden habe, an dem ... teilgenommen haben, es seien somit Dienstreisen eingespart worden. Auf das Ansuchen der Antragstellerin vom ... habe der Termin nicht mehr verschoben werden können, da sich die externen Bewerber/innen für diesen Tag bereits bei ihren Arbeitgebern frei genommen hätten.

Bestritten wurde, dass die Selbstpräsentation der Antragstellerin im Hearing ignoriert worden sei und keine Fragen gestellt worden seien. As Selbstpräsentation habe von ... bis ... Uhr gedauert. Sie habe der Hearing-Kommission ein Handout ausgehändigt. Nach ihren Ausführungen über ihre „...-Tätigkeiten“ habe sie nicht weiter gewusst. Mittels einer Frage bzgl. der Module der Nachwuchsführungskräfte-Ausbildung (gesundheitsfördernd) habe der Betriebsratsvorsitzende versucht, sie wieder in das „Hier und Jetzt“ zu holen. Ein internes Hearing im Rahmen der Besetzung einer Führungsfunktion in der BHAG bestehe aus zwei Teilen, nämlich aus der Selbstpräsentation der Bewerberin bzw. des Bewerbers und aus den situativen Fragen. Im Rahmen der Selbstpräsentation, auf die sich die Bewerber/innen vor dem Hearing vorbereiten könnten, stelle sich die Bewerberin bzw. der Bewerber mit ihrem bzw. seinem persönlichen und beruflichen Werdegang vor, erörtere ihre bzw. seine Qualifikation für die ausgeschriebene Funktion und nenne ihre bzw. seine Motivation für die Bewerbung. Es sei ein Zeitrahmen von 15 Minuten vorgesehen. Es gehe bei der Selbstpräsentation auch darum, die Präsentations- und Ausdrucksfähigkeit der Bewerberin bzw. des Bewerbers zu beurteilen. Wenn der Inhalt der Selbstpräsentation alle Aspekte der Anleitung enthalte und in sich schlüssig und vollständig sei und sich auch im Vergleich zu den schriftlichen Bewerbungsunterlagen keine Abweichungen, Lücken oder sonstige offenen Fragen ergeben, gebe es grundsätzlich für die Mitglieder der Hearing-Kommission keine Veranlassung für weitere Fragen. Aus diesem Grund sei es auch für die Mitglieder der Kommission erforderlich, sich während einer Selbstpräsentation Notizen zu machen bzw. die Bewerbungsunterlagen mit dem Gehörten abzulegen, weshalb ein ständiger Blickkontakt zur Bewerberin bzw. dem Bewerber nicht möglich sei. Aus dem Protokoll zum Hearing der Antragstellerin (der Stellungnahme angeschlossen) ergebe sich, dass die Mitglieder der Hearing-Kommission sowohl ihre Selbstpräsentation als auch ihre Antworten auf die situativen Fragen aufmerksam verfolgt haben.

Zum Vorbringen im Antrag, nämlich die Mitteilung von ... am ..., dass B Abteilungsleiter werden würde, sei überraschend gewesen, da es geheißen habe, die Stelle werde eine „Dame“ bekommen, wurde in der Stellungnahme Folgendes ausgeführt: In einem Gespräch zwischen dem ... und dem ... hätten der interimistische Geschäftsführer ... und der ... beschlossen, dass auf Grund der Tatsache, dass die nach den Hearings erstgereihte „externe Dame“ ihre Bewerbung zurückgezogen habe und dass es zu keiner Einigung mit der externen zweitgereihten Bewerberin bezüglich des Gehalts gekommen sei, der drittgereihte Bewerber, nämlich B, Abteilungsleiter werden würde.

Die Behauptung der Antragstellerin, nämlich B wäre nicht zum Assessment Center (AC) im Jahr ... zugelassen worden, weil er als Führungskraft nicht geeignet wäre, wurde von der BHAG bestritten. Im Rahmen des AC werde grundsätzlich keine Aussage über die Eignung als Führungskraft getroffen. B sei auf Grund seiner Reihung im AC und dem zukünftigen Führungskräftebedarf am Standort ... zu diesem Zeitpunkt nicht zur Nachwuchsführungskräfte-Ausbildung zugelassen worden.

Zum Vorbringen im Antrag, es habe Kontroversen mit dem ... gegeben, wurde ausgeführt, dass der ... keine Kontroversen zwischen der Antragstellerin und ihm bekannt seien. Es sei immer eine offene und dem Dienst entsprechende Kommunikation gepflegt worden, er habe stets ein gutes Einvernehmen mit der Antragstellerin gehabt.

Die Hearing-Kommission sei zu dem Ergebnis gekommen, dass B im Vergleich zu A besser qualifiziert sei. Zum einen habe er zum Zeitpunkt des Hearings über mehr als 4,5 Jahre Führungserfahrung als ... in der Abteilung X verfügt, zum anderen habe er sich im Hearing mit seinen Antworten und seinem Gesamtauftritt als der qualifiziertere Bewerber erwiesen. Darüber hinaus verfüge er über Erfahrung und Kenntnisse im Bereich der vertraglichen Leistung

(Abrechnung der Grundversorgung zwischen den Bundesländern ... und ... mit dem BMI), und er sei Mitglied des Prüfteams im Rahmen der ...prüfung der BHAG nach dem BHG gewesen. Hingewiesen werde auch auf die Tatsache, dass die Antragstellerin sich im ... - im Gegensatz zu B - nicht um die ausgeschriebene Stelle der ... der Abteilung X beworben habe, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt die Nachwuchsführungskräfteausbildung bereits absolviert gehabt habe. B sei am ... nach einem Hearing mit dieser Funktion betraut worden. Seine jahrelange Erfahrung als Führungskraft (wenn auch in stellvertretender Funktion) sage mehr über die Qualifikation als Führungskraft aus, als die reine Anzahl von Schulungen. Im Übrigen stelle von den von der Antragstellerin angeführten Schulungen einzig die Nachwuchsführungskräfte-Ausbildung eine Ausbildung dar, die mit einem Abschlussprojekt ende, sowohl A als auch B haben diese Schulung erfolgreich absolviert. Schulungen, die mehr mit der Persönlichkeitsbildung bzw. dem Gesundheitsbewusstsein bzw. -Interesse zu tun haben, würden nicht der Besserqualifizierung einer Führungskraft im ...bereich dienen.

Die BHAG bestritt weiters, dass eine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliege. Der behauptete Sachverhalt stimme so nicht und sei aus dem Zusammenhang gerissen dargestellt worden. - Eine Mitarbeiterin habe während eines Abteilungs-Jour-Fixe die Frage gestellt, ob es zutreffe, dass die Abteilung in Zukunft die ... aus dem Bundesland ... prüfen solle. Die Antwort von ... habe sinngemäß gelautet: „Auf Grund des risikoorientierten Prüfplanes besteht in der Abteilung ein Überhang an Kapazitäten. Mir ist der Weiterbestand der Abteilung X sehr wichtig und daher ist eine rechtzeitige Nachbesetzung des mit Ende ... ausscheidenden Abteilungsleiters nur möglich, wenn die ... aus ... von der Abteilung geprüft werden. Weiters ist eine rechtzeitige Nachbesetzung auf Grund der abschätzbaren Pensionierungen (mehrere MA in der Abteilung sind Jahrgänge ... bis ...) zweckmäßig, damit die neuen MA auch noch eingeschult werden können.“

In der Stellungnahme wurde weiters darauf hingewiesen, dass die Leitung der Abteilung ausgeschrieben gewesen sei, somit die Nachfolge von Abteilungsleiter Dieser sei daher gemäß des Handbuchs Personalentwicklung der BHAG nicht Mitglied der Hearing-Kommission und auch nicht in den Bewerbungs- und Entscheidungsprozess involviert gewesen. Die vertraulichen Inhalte aus Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen, wie etwa die Beurteilung eines Abteilungsleiters/einer Abteilungsleiterin durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, würden den Mitgliedern der Hearing-Kommission nicht vorgelegt (sie verbleiben bei den Gesprächspartnern).

Die Hearing-Kommission sei bei beiden Hearings gleich besetzt gewesen, sie habe bestanden aus: 1) ... als Mitarbeiterin der Abteilung MVS und Gleichbehandlungsbeauftragte der BHAG; 2) ... als Vorgesetzter des Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin; 3) Betriebsratsvorsitzender Die Zusammensetzung der Hearing-Kommission sei in einem internen Handbuch der BHAG geregelt, welches einen niedrigeren Verbindlichkeitscharakter im Vergleich zu einer Dienstanweisung habe. Da situationsbezogene Abweichungen von Regelungen in Handbüchern bei entsprechender Begründung zulässig seien, habe die aus Gründen der Wirtschaftlichkeit bei beiden Terminen die Doppelfunktion der Mitarbeiterin ... sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten wahrgenommen. Die Hearing-Kommission sei somit aus Sicht der BHAG ordnungsgemäß besetzt gewesen.

Abschließend verwies die BHAG darauf, dass sich A in dieser Angelegenheit nicht zunächst an die weisungsfreien Gleichbehandlungsbeauftragten der BHAG gewandt habe, um den Sachverhalt klären zu lassen.

Der Stellungnahme waren die Ausschreibung der Funktion, die Bewerbungsunterlagen von B, die einzelnen Bewertungen („Resümee“) der Mitglieder der Hearing-Kommission mit der Reihung des jeweiligen Bewerbers/der Bewerberin sowie die Unterlage „Gesprächsunterlagen für die Abteilungsleitung der X“ angeschlossen.

B führte in seiner Bewerbung aus, er verfüge über eine ..-jährige Berufserfahrung in den verschiedensten Sparten der Buchhaltung des öffentlichen Dienstes. Seit Gründung der BHAG sei er in ...abteilung tätig. Seit ... habe er interimistisch die Aufgaben des Stellvertreters des Abteilungsleiters wahrgenommen, nach Abschluss der Nachwuchsführungskräfteausbildung im Jahr ... sei er mit ... zum Stellvertreter bestellt worden. Er habe teilweise ... agenden in Ministerien (z.B. BMI) für seinen Bereich bzw. die Abteilung selbst erarbeitet. Er führe die ... großteils als Teamleiter durch und erstelle den ELAK sowie den ...bericht. Weiters führe er für seine Abteilung die Zusatzleistung für das BMI (Unterstützung bei der ...) in ... und ... durch. Er sei Mitglied des ...teams „...“ im Rahmen der § der BHAG (im Jahr ... als Teamleiter) gewesen.

Seinen Lebenslauf stellte der Bewerber wie folgt dar: ... Matura an der Bundeshandelsakademie ...; ... bis ... Sachbearbeiter bei der ... in der Abteilung ... -...; ... bis ... Vertragsbediensteter in der Buchhaltung der ...für ...; ... bis ...

Beamter in der Buchhaltung der ... für ..., hier sei er Referent in der ... und in der ... und Vorerfasser in der ... gewesen; ... bis ... Beamter in der ...abteilung Bereich ... bei der BHAG, als solcher Teamleiter bei den ... in verschiedenen Ministerien; Stellvertreter der ...-Referentin bis Ende ...; ...: Mitwirkung bei der jährlichen ...; Mitarbeiter bei den Projekten „... - ...“ bzw. „... § ... BHV ...“. Im ... sei er zum interimistischer Stellvertreter und im ... zum stellvertretenden Abteilungsleiter Bereich X bestellt worden.

Aus den „Gesprächsunterlagen ...“ geht hervor, dass für ein Bewerbungsgespräch ca. 75 Minuten veranschlagt waren, im Anschluss an die 15-minütige Selbstvorstellung wurden Fragen gestellt. Die fünf situativen Fragen waren der Stellungnahme angeschlossen. Die Resümees der Hearing-Kommission waren relativ kurz gehalten.

A wurde von allen Kommissionsmitgliedern an die letzte Stelle gereiht. Ausgeführt wurde im Wesentlichen, dass sie sehr nervös gewirkt habe. Zu Beginn des Gesprächs habe sie ein Handout an die Kommissionsmitglieder ausgeteilt und ihre Unterlagen am Tisch ausgebreitet, die sie mitunter verzweifelt zu sortieren versucht habe. Sie habe während des Gesprächs wiederholt den Faden verloren. Sie habe über ihre Rückkehr in den Bundesdienst nach ... Jahren (Karenz und Kinderbetreuung) berichtet und habe ihre Tätigkeit als Leiterin der ... mit der Leitung einer Abteilung verglichen. Alle Ausbildungen, die sie in ihrer Karenzzeit absolviert habe, hätten keinen Bezug zu ihrer derzeitigen oder angestrebten Verwendung. Sie habe sich auch nicht in die Funktion einer Abteilungsleiterin versetzen können, und es habe den Anschein gehabt, dass sie die Fragen nicht immer verstehe. Ihre Lösungsansätze hätten nicht durchdacht und strukturiert gewirkt, sie habe auch kaum fachliche bzw. sachliche Lösungen für die gestellten Fragen anbieten können. Dies sei insofern sehr verwunderlich, weil sie schon vor einigen Jahren die Ausbildung zur Nachwuchsführungskraft besucht habe. Dass sie als künftige Führungskraft den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und nicht der BHAG und deren Führungskräften gegenüber loyal sein würde, weise auf mögliches Konfliktpotential hin.

B wurde an dritter Stelle gereiht. Die Mitglieder der Hearing-Kommission hielten fest, dass er sich gut auf das Gespräch vorbereitet und ein Konzept angefertigt habe, an welches er sich während seiner Präsentation auch gehalten habe. Seine Antworten seien offen und klar gewesen. Allerdings habe er seine Selbstpräsentation eher als „Pflichtübung“ sehr rasch, beinahe überhastet, vorgetragen, er habe seine Aussagen zum Großteil von der Präsentationsunterlage abgelesen. Er habe seine bisherigen Einblicke in das System der BHAG und der Abteilung gut nutzen können und entsprechend in seine Fragenbeantwortungen eingebaut. Was die Mitarbeiter/innen betreffe, gehe er von deren Vernunft (als erwachsene Menschen) aus. Er meine auf Grund der geringen Anzahl an Mitarbeiter/innen gebe es in der Abteilung gewisse Probleme/Konflikte nicht. Tendenziell stelle sich B eher als Bewahrer des Systems denn als agiler Entwickler der Abteilung und des Bereiches dar. Er würde wohl die Funktion des Abteilungsleiters nur mit minimalstem Einsatz ausüben.

Neben der verbalen Beurteilung der Bewerber/innen wurde eine Bewertung nach Punkten vorgenommen. Bewertet wurde die Erfüllung der Kriterien „Arbeitskompetenz“ und „Führungskompetenz“. Die Antragstellerin wurde hinsichtlich Arbeits- und Führungskompetenz deutlich schlechter beurteilt als B.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... nahmen die Antragstellerin mit ihrer rechtsfreundlichen Vertreterin ..., als Dienstgebervertreterin ..., (Leiterin der Abteilung ...) und als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb sie meine, bei der gegenständlichen Arbeitsplatzbesetzung aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, wiederholte die Antragstellerin zunächst ihre Ausführungen im Antrag zum fehlenden Hinweis auf das Frauenförderungsgebot in der Ausschreibung. Sie meine, mindestens gleich geeignet zu sein wie B. Aufgrund des Alters sehe sie sich diskriminiert, weil zum ersten Mal - soweit ihr erinnerlich - zuerst eine „externe Ausschreibung“ durchgeführt worden sei, ... Tage danach sei die „interne Ausschreibung“ erfolgt. Als sie die externe Ausschreibung gesehen habe, sei ihr klar gewesen, dass sie nicht erwünscht sei, die Ausschreibung habe gezeigt, dass der Dienstgeber unbedingt jemanden Jungen haben wolle. Ihr Arbeitsstil sei seit ... Jahren bekannt, es habe nie Probleme gegeben. Unüblich sei auch gewesen, dass die Funktion mehr als ... Monate vor Freiwerden des Arbeitsplatzes ausgeschrieben worden sei. Sie meine, dass man eine junge Person „hereinholen“ habe wollen, und diese sollte Zeit zum Einarbeiten haben. In diesem Zusammenhang seien ihr einige Aussagen ihres damaligen Abteilungsleiters eingefallen. -Als vor etwa zwei Jahren eine junge Mitarbeiterin gekommen sei, habe ihr Vorgesetzter ein bisschen aus dem Hearing geplaudert und erzählt, dass sich auch ein 40-Jähriger beworben gehabt habe, der wäre gar nicht schlecht gewesen, und dann sei der Satz gefallen, er würde sich doch nicht

„so einen Alten“ in seine Abteilung holen. Einmal sei ihr gegenüber auch der Satz gefallen: „Brauchst ja nur in den Spiegel schauen“. Eine weitere Diskriminierung aufgrund des Alters sehe sie in der Äußerung von des ..., der die Jahrgänge ... bis ... als alt bezeichnet habe. Diese im Rahmen einer Besprechung gemachte Bemerkung sei auch ihrem ... geborenen Kollegen aufgefallen, der sie danach gefragt habe, was denn das jetzt gewesen sei. Und eine Kollegin, die auch in dieser Altersgruppe sei, sei zu ihnen ins Büro gekommen und habe gefragt, wie sie „das“ denn verstanden hätten. Der ... habe auch noch gesagt, er wolle einen frischen Wind hineinbringen. B sei sechs Jahre jünger als sie, er sei ... geboren. Sie habe die ganze Bewerbungssituation, inklusive Hearing, diskriminierend empfunden. Sie sei ... Jahre an dieser Dienststelle Leistungsträgerin gewesen und habe auf ihre Emails keine Antworten bekommen. Sie weise darauf hin, dass sie einen Tag vor ihrem Urlaub, der schon seit dem ... bekannt gewesen sei, die Einladung zum Hearing bekommen habe. Noch einen Tag zuvor, habe sie der Mitarbeiterin der Personalentwicklung geschrieben, dass sie auf Urlaub sei und auch eine Reisorentagung anstehe. Es habe aber niemand auf ihre Schreiben reagiert, und zwar wochenlang nicht, man habe sie total im Ungewissen gelassen. Beim Hearing habe sie gespürt, dass die Kommission gezwungen worden sei, dieses Hearing abzuhalten. Sie sei daher schon in einer schlechten Ausgangssituation gewesen. Sie habe ein Handout vorbereitet gehabt und jedem Kommissionsmitglied übergeben, und die Unterlage sei sofort weggeschoben worden. Das mache natürlich auch keine angenehme Situation für eine Bewerberin. Ihren Werdegang habe sie noch gut darstellen können, aber bei den Fragen habe sie das Gefühl gehabt, dass es sich beinahe um ein Verhör handle. Zu erwähnen sei auch noch, dass ihr die stellvertretende ... über Jahre hinweg immer wieder gesagt habe, sie solle sich doch bewerben. Am ... habe die stellvertretende ... in einer Arbeitsgruppensitzung wiederum gesagt, sie solle sich bewerben, sie werde sie unterstützen. Eine Woche später habe sie zu der stellvertretenden ... gesagt, dass sie sich bewerben werde. Ihre Absicht sei also bekannt gewesen. Die externen Bewerber müssen den Termin noch vor ihr gewusst haben, denn in der Stellungnahme stehe ja, dass dieser Termin nicht verschoben werden habe können, weil die externen Bewerber schon mit ihren Arbeitgebern einen Urlaubstag vereinbart hätten. Zu erwähnen sei auch, dass ihre Leistungsbeurteilung, die bis jetzt ...% betragen habe, im ..., nach der Einbringung des Antrages bei der B-GBK, herabgesetzt worden sei. Sie habe bei der Dienstgebervertreterin nach dem Grund gefragt, aber keine Antwort bekommen. In den letzten Jahren sei es so gewesen, dass die Leistungsbeurteilungen transparent gemacht worden seien. Es sei zuerst das Mitarbeitergespräch geführt worden, bei dem man sich selbst einschätzen habe können, dann habe es eine Besprechung mit dem Abteilungsleiter gegeben und man habe genau gewusst, wie man bei welchem Kriterium beurteilt worden sei. In diesem Jahr sei sich das aus verschiedenen Gründen nicht ausgegangen und der Vorsitzende des Betriebsrates ... habe ein Schreiben herausgegeben mit dem Inhalt, dass, wenn sich nichts Gravierendes geändert habe, die Leistungsbeurteilungen zu übernehmen seien. Sie wisse von Kollegen, bei denen das auch so passiert sei, bei ihr sei das nicht der Fall gewesen.

An dieser Stelle fragte die Vorsitzende die Antragstellerin, ob sie ihren Antrag auf eine Benachteiligung aufgrund der Antragstellung bei der B-GBK ausdehnen wolle, was die Antragstellerin bejahte.

Die stellvertretende ... habe sie dann auch beschuldigt, nicht mit einem - jüngeren - Mitarbeiter zusammenarbeiten zu wollen, obwohl sie lediglich einen Termin mit dem Kollegen vereinbart habe, um über die Arbeitsaufteilung zu reden. Im Folgenden verwies die Antragstellerin auf die diversen Ausbildungen und betonte, dass sie diese absolviert habe, während ihre Kinder klein gewesen seien. Seitens des Dienstgebers habe es geheißen, dass sie sehr viele persönlichkeitsbildende Schulungen absolviert habe, und dazu sei zu sagen, dass gerade solche Ausbildungen für eine Führungskraft wichtig seien, für das Fachliche habe man gute Mitarbeiter.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass sie in die Arbeitsplatzbesetzung nicht involviert gewesen sei, sie könne sich daher nur auf die Aussagen der Mitglieder der Hearing Kommission und des damaligen Geschäftsführers stützen. Das habe sie auch in ihrer Stellungnahme zum Antrag dargestellt. Richtig sei, dass der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot fehle, das sei ein Formalfehler, der nicht „in eine Diskriminierung gemündet“ habe. Ihrem Wissen nach sei die Ausschreibung deshalb so früh erfolgt, weil auf Grund des Alters von Abteilungsleiter ... absehbar gewesen sei, dass er mit ... in den Ruhestand treten werde, und auch ein Wissenstransfer auf den/die neue/n Inhaber/in der Funktion sichergestellt werden sollte. Es sei richtig, dass die externe Ausschreibung erstmalig erfolgt sei. Zur Reihung der Bewerber/innen sagte die Dienstgebervertreterin, sie habe gelautet: „Dame, Dame, B, ..., A“.

Auf die Frage, wer in der Kommission gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin: ... von der Personalentwicklung, sie sei thematisch für die Ausschreibungen dieser Abteilung zuständig gewesen. Gleichzeitig sei sie in ihrer Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte in der Kommission gewesen wegen der Synergieeffekte, wie sie

in ihrer Stellungnahme ausgeführt habe. Die Mitarbeiterin der Personalentwicklung habe also im Auswahlverfahren eine Doppelfunktion gehabt.

Die GBB ... führte aus, dass die Mitarbeiterin der Personalentwicklung in ihrer Funktion als Mitarbeiterin der ... bloß das Protokoll geführt habe. Sie dürfe zur Eignung auch nichts sagen, keine Reihung abgeben. In der Funktion als GBB allerdings habe sie das Recht, eine beratende Stimme abzugeben. Wenn sie (...) als GBB anwesend sei, gebe sie eine beratende Stimme ab, die Mitarbeiterin der Personalentwicklung wäre dann eben nur für das Organisatorische zuständig. Diesmal habe sie nicht dabei sein können, es gebe derzeit sehr viele Hearings. Die BHAG habe drei GBB, sie würden sich die Aufgaben aufteilen. Wenn eine Kollegin schon vor Ort sei, müsse nicht eine andere hinfahren. Die Mitarbeiterin der Personalentwicklung habe ausschließlich in ihrer Funktion als GBB Fragen gestellt.

Auf die Frage, ob nur das Hearing ausschlaggebend für die Beurteilung sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass die Bewerber/innen in den Selbstpräsentationen darauf eingehen, welche Qualifikationen sie für die Funktion mitbringen, und damit fließe auch der berufliche Werdegang in die Beurteilung mit ein.

Auf die Frage welche Unterlagen die Mitglieder der Kommission zur Verfügung gehabt haben, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Bewerbungsunterlagen und einen Katalog der absolvierten Schulungen. Das Protokoll zum Hearing und die Reihung würden der Geschäftsleitung übermittelt, die Entscheidung würden die beiden Geschäftsführer treffen.

Auf die Frage, ob sie die einzige weibliche interne Bewerberin gewesen sei, antwortete die Antragstellerin mit ja, und auf die Frage, ob sie die Mitarbeiterin der Personalentwicklung in ihrer Funktion als GBB gekannt habe, antwortete sie mit nein. Die Fragen, die ihr die Mitarbeiterin der Personalentwicklung beim Hearing gestellt habe, habe sie als Fragen einer Dienstgebervertreterin empfunden und verstanden. Das habe sie vorhin auch mit ihren Ausführungen, dass sie sich wie bei einem Verhör vorgekommen sei, anklingen lassen.

Bezug nehmend auf die von B innegehabte Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter fragte die Vorsitzende die Antragstellerin, warum sie sich ... nicht um die Stellvertretung beworben habe. A antwortete, dass sie sich im Jahr ... verändert habe wollen, sie habe um Versetzung in die ... ersucht, weil sie sich mit der Führung der Abteilung nicht identifizieren habe können. Der damalige Geschäftsführer habe ihr die Stellvertretung angeboten, sie habe aber abgelehnt und mitgeteilt, dass sie sich eventuell bewerben werde, wenn der Abteilungsleiter in den Ruhestand gehe und sie nicht zwischenzeitlich versetzt werde. Als dann ... die Stellvertretung ausgeschrieben worden sei, habe sie sich gedacht, dass sie ja nicht glaubwürdig sei, nachdem sie sich ein Jahr davor noch um eine Versetzung bemüht habe. Nach dem damaligen Hearing sei ... Monate lang keine Entscheidung getroffen worden. Informell habe sie erfahren, dass beide Bewerber - einer davon B - beim Hearing sehr schlecht gewesen seien. Die Antragstellerin wiederholte, dass B im Jahr ... im AC für den Nachwuchsführungsstärkentelehang nicht erfolgreich gewesen und dennoch im Jahr ... Stellvertreter geworden sei. Das AC habe er erfolgreich absolviert, nachdem er schon Führungskraft gewesen sei.

Die Dienstgebervertreterin bestätigte das und ergänzte, dass er aber zum Zeitpunkt des Hearings (für die Abteilungsleitung) die Nachwuchsführungsstärkenteausbildung abgeschlossen gehabt habe.

Auf die Frage an die Dienstgebervertreterin, ob ihr bekannt sei, weshalb die Leistungsbeurteilung für A herabgesetzt worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, nein, ihr sei lediglich das Ergebnis bekannt, der Grund nicht. Auf die Frage, ob die Leistungsbeurteilung finanzielle Auswirkungen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, ja, für die einmal jährlich ausbezahlte Leistungsabgeltung.

Im Zusammenhang mit dem Hinweis von der rechtsfreundlichen Vertreterin der AS, nämlich dass das fachliche Anforderungsprofil in der externen Ausschreibung ein anderes gewesen sei als in der internen Ausschreibung, bemerkte die Vorsitzende, dass dieser Umstand nicht geschlechtsspezifisch sei, er habe (potentielle) Bewerber und Bewerberinnen betroffen.

Die rechtsfreundliche Vertreterin der AS setzte fort, dass eine Anforderung die „Leitung und Mitwirkung an unternehmensinternen Projekten“ gewesen und A die Moderatorin für die „...-Projekte“ gewesen sei. B habe keine solche Funktion gehabt, er habe also einen Teil des Anforderungsprofils nicht erfüllt, dennoch habe er die Stelle bekommen.

Die Antragstellerin führte abschließend aus, dass in den letzten 13 Jahren keine Ausschreibung derart frühzeitig erfolgt sei. In ... habe man erst ausgeschrieben, nachdem der Stelleninhaber in den Ruhestand getreten sei. Es habe einen Grund dafür gegeben, dass die Ausschreibung mehr als ... Monate im Voraus durchgeführt worden sei, nämlich den,

dass man eine junge, externe Person ins Unternehmen holen wollte.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B GIBG 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 § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 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.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der BHAG für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerber/innen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Das Argument des Dienstgebers BHAG, A nicht mit der Planstelle zu betrauen war, dass B jahrelange Erfahrung als Führungskraft (in stellvertretender Funktion) habe und schon dadurch ein Qualifikationsvorsprung gegeben sei. Er habe sich im Hearing mit seinen Antworten und seinem Auftreten insgesamt im Vergleich zur Antragstellerin als der qualifiziertere Bewerber erwiesen.

Richtig ist, dass B eine ...jährige Führungserfahrung zumindest als stellvertretender Leiter der Abteilung X vorweisen kann. Dem Vorbringen der BHAG, dass die Führungserfahrung als Leiterin einer ... (von ... bis ...) damit nicht vergleichbar sei, kann der Senat zustimmen. Dass die stellvertretende Abteilungsleitung als Argument für den Qualifikationsvorsprung herangezogen wurde, ist für den Senat insofern nicht nachvollziehbar als die Hearing-Kommission B trotz dieser Führungsfunktion keine besondere Führungsstärke attestierte (obwohl erwartet werden kann, dass in ... Jahren Führungskompetenz erworben wird). So führte ein Mitglied der Hearing-Kommission u. a. aus, dass B die Abteilungsleitung nur mit „minimalstem Einsatz“ ausüben würde und sich im Hearing gezeigt habe, dass er sich der Rolle als Abteilungsleiter nicht bewusst sei. Die Erfüllung des Kriteriums Führungskompetenz wurde bei B im Durchschnitt mit ... Punkten bewertet, bei der Antragstellerin im Durchschnitt mit ... Punkten.

Insgesamt ist bei den Beurteilungen/Bewertungen aufgefallen, dass die verbalen Beurteilungen mit den Punktebeurteilungen nicht übereinstimmen. So urteilte etwa jenes Kommissionsmitglied, das den Eindruck gewonnen hatte, B werde die Funktion wohl nur mit „minimalstem Einsatz“ ausüben, seine Führungskompetenz erstaunlicherweise doch mit ... Punkten.

Geht man auf die Bewertungskriterien im Detail ein, tritt zu Tage, dass die Wertungen der Mitglieder der Hearing-Kommission die Antragstellerin betreffend ziemlich auseinanderklaffen.- Zum Beispiel vergab ein Mitglied für die Führungskompetenz von A ... Punkte (von ...), ein Mitglied ... Punkte und ein weiteres Mitglied lediglich ... Punkte. Ihre Arbeitskompetenz wurde von den Mitgliedern der Hearing-Kommission relativ einheitlich mit rund ... Punkten bewertet, steht aber in einem gewissen Widerspruch zur Leistungsbeurteilung durch ihren Vorgesetzten ..., die auf ...% lautete (bis zum Jahr ...). Es ist nicht nachvollziehbar, wie die Kommissionsmitglieder zu ihrer Wertung kamen, denn im Hearing wurden der Bewerberin keine Fachfragen gestellt. Inwiefern eine Hearing-Kommission überhaupt in der Lage

ist, die „Arbeitskompetenz“ von Bewerber/innen zu beurteilen, erscheint dem Senat ohnehin fraglich. Ein Hearing stellt lediglich eine Momentaufnahme dar. Fragwürdig erscheint auch die Beurteilung der Führungskompetenz auf der Grundlage von fünf situativen Fragen.

Sowohl die Dienstgebervertreterin als auch die GBB konnten dem Senat in der Sitzung nicht erklären, inwiefern B besser geeignet sei als A. Für den Senat ist dessen bessere Eignung weder aus den Unterlagen herauszulesen, noch aus den „Resümee“ der Kommissionsmitglieder bzw. ihrer Bewertung nach Punkten. Es kann kaum gelegnet werden, dass das Hearing mit A in erster Linie deshalb stattfand, weil der Geschäftsführer ... einsah, dass die Festsetzung eines Hearing-Terms ohne auf den lange vorher bekanntgegebenen Urlaub einer langjährigen Mitarbeiterin der ausgeschriebenen Abteilung und auf deren Teilnahme an einer Tagung Rücksicht zu nehmen, nicht gerade auf ein faires und objektives Auswahlverfahren schließen lässt. Nachdem sich die BHAG bereits nach dem ersten Hearing für eine - externe - Bewerberin entschieden hatte, ist es wohl nicht falsch, das Hearing mit A als bloß pro-forma durchgeführt zu bezeichnen.

Laut der Dienstgebervertreterin lautete die Reihung der Bewerber/innen: „Dame, Dame, B, Herr, A“. Diese Reihung lässt eindeutig erkennen, dass die Hearing-Kommission von der Eignung von B und A nicht sehr überzeugt waren. Der Qualifikationsvergleich ist aber zwischen dem/der letztlich zum Zug gekommenen und dem/der „unterlegenen“ Bewerber/Bewerberin anzustellen, und dieser Vergleich überzeugt – wie gesagt – nicht von der besseren Eignung des Bewerbers B. Nach dem Dafürhalten des Senates ist zumindest gleiche Eignung von B und A gegeben, weshalb auf Grund der nicht erfüllten „Frauenquote“ in der BHAG der Bewerberin der Vorzug zu geben gewesen wäre.

Die Bestellung von B stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des§ 11c B-GIBG dar.

Die Antragstellerin begründete ihren Verdacht der Altersdiskriminierung mit Äußerungen des ... (siehe Seite 4), nämlich dass Mitarbeiter/innen der Jahrgänge ... bis ... alt wären und dass ein „frischer Wind“ durch junge Mitarbeiter wünschenswert wäre, und sie wies darauf hin, dass sie ... und B ... geboren sei. Dazu hält der Senat fest, dass bei einem Altersunterschied von sechs Jahren, noch dazu bei Bediensteten der Altersgruppe ...+, nicht glaubhaft ist, dass das Alter ein Motiv für die konkrete Auswahlentscheidung war. Ein Verstoß gegen § 13 (1) Z 5 B-GIBG aus dem Grund Alter liegt daher nicht vor.

Zum in der Sitzung des Senates kurz thematisierten Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des§ 20b B-GIBG dadurch, dass die Leistungsbeurteilung für A nach Einbringung des Antrages bei der B-GBK herabgesetzt wurde, hält der Senat fest, dass ihm eine diesbezüglich Feststellung mangels eines konkretisierten Vorbringens und vor allem in Anbetracht des Umstandes, dass dieser Punkt erst in der Senatssitzung vorgebracht wurde und die Dienstgeberseite deshalb keine Stellungnahme abgeben konnte, nicht möglich ist.

Empfehlungen:

Der BHAG wird empfohlen, die Erfüllung der Erfordernisse durch die Bewerber und Bewerberinnen gewissenhaft zu prüfen. Die Beurteilung ihrer Eignung für einen Arbeitsplatz/eine Funktion hat nicht ausschließlich auf der Grundlage des Hearings zu erfolgen, sondern sind die bisher erfüllten Aufgaben einzubeziehen. Besonders hingewiesen wird darauf, das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG nicht zu verletzen.

Weiters wird der BHAG empfohlen, den Führungskräften einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahezulegen, auch hinsichtlich der Altersstrukturen.

Wien, Juli 2019

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmfgv.at/home/GK>