jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2021/3/23 B-GBK II/163/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.03.2021

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) aufgrund § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion der Leitung der Abteilung X im BMK mit B, stellt eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG von A vor.

Begründung

Der Antrag, eingebracht von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMK, ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Die Ausschreibung der Funktion der Leitung der Abteilung X sei am ... erfolgt. A habe sich am ... beworben. Erste „Gerüchte", dass die offene Funktion mit B besetzt werden solle, habe es bereits im ... und ..., also schon vor der Ausschreibung, gegeben und die Gerüchte hätten sich im Zeitraum des Ausschreibungsverfahrens verdichtet. Die Begutachtungskommission habe zwei Sitzungen abgehalten (...). Die Niederschrift und das Gutachten der Begutachtungskommission sei am ... erfolgt. Die schriftliche Verständigung über die Nichtbetrauung habe die Antragstellerin am ... erhalten. Die abteilungsinterne mündliche Bekanntmachung über die Bestellung der neuen Abteilungsleiterin sei am ... im Rahmen einer Abteilungsleitungssitzung der Abteilung X mit ... erfolgt.

Gemäß § 10 AusG habe die Begutachtungskommission ein begründetes Gutachten zu erstatten. Im Sinne der ständigen Spruchpraxis der B-GBK sowie der Judikatur der Höchstgerichte bedeute dies, dass das Gutachten klar und

begründet zu enthalten habe, welche/r KandidatIn von den geeigneten BewerberInnen gemäß der in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten (Kriterien) in höchstem, in hohem bzw. in geringerem Ausmaß geeignet sei.

Es sei festzuhalten, dass die gegenständliche „Niederschrift" weder die vom Gesetzgeber (Ausschreibungsgesetz/AusG) noch die von der ständigen Judikatur der Höchstgerichte geforderten rechtlichen wie qualitativen Anforderungen erfülle. Nach ständiger Judikatur habe ein Gutachten aus zwei Teilen zu bestehen, dem Befund und dem eigentlichen Gutachten.

Im gegenständlichen Fall beinhalte das Gutachten zwar einen Befund; auch seien die bezüglich der geforderten „besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse" an die BewerberInnen gestellten Fragen dokumentiert. Allerdings sei das Gutachten insofern als mangelhaft zu bezeichnen, als es dem Gutachten und somit der vom AusG und Judikatur geforderten schlüssig nachvollziehbaren Begründung fehle; d.h. eine Begründung, die in objektiver (somit auch für eine überprüfende Instanz) und nachvollziehbarer Weise erfolgt sei, für die getroffene Auswahlentscheidung maßgebliche somit dem größeren Gewicht der Argumente den Ausschlag gebende Abwägung, Gewichtung und Gegenüberstellung jener in der Ausschreibung geforderten besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die letztlich zu dem für die jeweiligen KandidatInnen getroffenen prozentuellen Kalkül geführt hätten. Dies sei im gegenständlichen Fall von umso höchster Relevanz, zumal beide Kandidatinnen im Kalkül „im höchsten Maße geeignet" mit nur ...%-Punkten Differenz gereiht worden seien. Diese fehlende schlüssige Nachvollziehbarkeit bestehe insbesondere in der Punktevergabe/Gewichtung und könne auch nicht durch das erfolgte Resümee ersetzt bzw. gerechtfertigt werden. Die größten (schlüssig nicht nachvollziehbaren) Diskrepanzen bei der Gewichtung zwischen der Antragstellerin und der Erstgereihten würden die Kriterien X und Y betreffen:

Ad Kriterium 4 „Kenntnisse des ...- und ...rechtes und der ...rechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen ..., ... sowie in ...":

Vorweg sei hierzu festgehalten, dass es bemerkenswert sei, dass diesem Kriterium lediglich ...% (im Verhältnis zu Kriterium 6) und nicht generell die höchste Gewichtung zugemessen worden sei, zumal es sich hier um die Kernaufgaben der Abteilung handle (siehe Ausschreibungstext „Aufgabenbereich der Abteilung") und dieses Kriterium somit die fachlichen besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten abdecke. Insofern sei dieser Umstand dahingehend zu werten, dass bereits die Ausschreibung von Anbeginn an auf eine bestimmte Kandidatin (nämlich die Mitbewerberin B) „zugeschnitten" gewesen sei. Von einer Abteilungsleitung sei primär und maßgeblich fachliches Wissen zu fordern. Über ein derartiges umfassendes einschlägiges fachliches Wissen verfüge die Antragstellerin.

Die Antragstellerin sei Jahrgang ... und ... in das heutige BMK eingetreten. Zusätzlich habe sie sich neben ihrer Tätigkeit immer beruflich weitergebildet und den Aufstiegskurs erfolgreich abgeschlossen, der rechtlich einem Hochschulstudium der Rechtswissenschaften gleichgestellt sei. Ab ... habe sie im BMK für ... Jahre in einer ...abteilung (...) gearbeitet und verfüge somit über inzwischen ... Jahre praktische Erfahrung im Bescheidwesen, sowie auch in komplexen ...verfahren (...verfahren sind vielfach Mehrparteienverfahren). Seit ... sei sie in der gegenständlichen ausgeschriebenen Abteilung X tätig. Sie habe seit ... Jahren eine ESB und sei seit ... Jahren die Stellvertreterin der Abteilungsleiterin. Sie verfüge somit über ... Jahre berufliche einschlägige, praktische Erfahrungen und Kenntnisse (davon ... Jahre auch in stellvertretender Funktion); in genau jenen im Kriterium 4 aufgelisteten Bereichen; u.a. auch in Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshof, aber auch in zivilrechtlichen Prozessverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht. An dieser Stelle sei auch auf ihre Funktion als Laienrichterin am ...gericht hingewiesen sowie ihre Vortrags- sowie Prüfungstätigkeit an der Bundes-Verwaltungsakademie für ...recht. Somit sei objektiv folgendes festzuhalten: Es entspreche den Lebensrealitäten, dass man durch ... Jahrzehnte lange operative Tätigkeit - davon ... Jahre exakt in der ausgeschriebenen Abteilung nicht nur ein breitest gefächertes einschlägiges Fachwissen erwerbe (u.a. in den Bereichen ... etc.), sondern auch soziale Kompetenzen und Managementerfahrung. An dieser Stelle sei darauf hinzuweisen, dass die Erstgereihte in ihrer gesamten beruflichen Laufbahn im BMK keine einzige ...rechtliche Entscheidung getroffen, einen Bescheid erlassen oder ein ...- bzw. ...rechtliches Verfahren geführt habe und es als erwiesene Tatsache zu bewerten sei, dass B über keinerlei diesbezügliche fachliche „einschlägigen Erfahrungen und Kenntnisse" verfüge. Bei diesem Kriterium der Erstgereihten dieselben Prozentpunkte, nämlich ... von ..., zu geben, mit der Begründung sie (die Antragstellerin) verfüge über kein „umfassendes praktisches juristisches Wissen, insbesondere über das einschlägige ...recht hinausgehend, wie zum Beispiel das allgemeine ...- und ...recht betreffend, und dass dies aber für ... essentiell sei", sei schlichtweg sachlich

nicht nachvollziehbar; zudem auch unzutreffend, da auch ...verfahren stets grundsätzliche Kenntnisse des allgemeinen (insbesondere) ...verfahrensrechtes (... etc.) erfordern würden. Diese Kenntnisse ihr (Antragstellerin) abzusprechen, die ... Jahre lang Bescheide verfasse, ...verfahren (sei es ...verfahren oder auch ...verfahren) geführt habe, im Rahmen ihrer beruflichen Fortbildung ein spezifisches Fachseminar hierzu absolviert habe, sowie Schriftsätze für Höchstgerichtsverfahren konzipiert habe, sei schlichtweg willkürlich und daher diskriminierend. Zur Abrundung sei noch angemerkt, dass zu diesem Kriterium keine einzige fachliche Frage das ...recht oder ...recht (obwohl doch „essentiell") gestellt worden sei.

Ad Kriterium 6: „Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete sowie in der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten, insbesondere in den Bereichen ... ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit":

Hierzu sei anzumerken, dass die Gewichtung (höchste Gewichtung mit ...%) dieses Kriteriums verwundere. Diese Erfordernisse würden sich in keinster Weise im Aufgabengebiet der Abteilung (siehe Ausschreibungstext hierzu) wiederspiegeln. Die Abteilung X sei seit Jahrzehnten eine klassische „..." bzw. ...einrichtung und habe schon bisher keine (umfassende) bzw. eher untergeordnete Koordinationsfunktion (insb. im Verhältnis zu anderen ...abteilungen des Ressorts). Für die Planung, Entwicklung größerer komplexer Projekte, sei es eine Dienstrechts- oder Verwaltungsreform betreffend oder die Einführung von SAP, Pensionsreform, eines ELAK etc. sei schon bisher das BMK nie zuständig gewesen (sondern das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport); solche seien somit stets externe Vorgaben des hierfür zuständigen Ministeriums, die einer Umsetzung im jeweiligen Ressort bedürfen. Abgesehen davon sei festzuhalten, dass die Antragstellerin im Rahmen ihrer jahrzehntelangen Tätigkeit in der ausgeschriebenen Abteilung zudem auch über - und zwar einschlägige - Erfahrungen bezüglich ...- und ...rechtlicher Umsetzungsprojekte (siehe hierzu ihre Ausführungen im Hearing, sowie in ihrem Bewerbungsschreiben) verfüge.

Hingegen würden die Erfahrungen von B betreffend dieses Kriterium ausschließlich mit ihrer Tätigkeit in diversen politischen ... begründet. Die Komplexität (hinsichtlich Planung, Entwicklung etc.) der von ihr in ihrer Bewerbung (im Hearing erwähnt sie diesbezüglich keine Projekte, ihre Ausführungen sind zudem von eher allgemein theoretischer Natur) genannten „Projekte" seien durchaus hinterfragungswürdig; bei den sogenannten ...abkommen handle es sich zum Beispiel um Abkommens- bzw. Vertragstexte nach einem stets gleichen Muster. Es sei auch festzustellen, dass sie selbst in ihrer Bewerbung nicht wirklich komplexe Projekte anführe, die sie entwickelt und/oder geplant habe, sondern ihre Erfahrungen sich eher auf die Koordination und Mitwirkung bei der Umsetzung zum Beispiel „von der Konferenz der ... definierten Projekte" beschränken würden. Die letztlich dann B zuerkannten Prozentpunkte in voller Höhe seien im Gutachten jedoch weder sachlich noch schlüssig nachvollziehbar.

Abschließend sei zu Kriterium 6 festzustellen, dass die hier festgelegte (von allen Kriterien) höchste Gewichtung, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Begründung (...tätigkeit), als weiteres Indiz zu werten sei, dass die Ausschreibung auf die Mitbewerberin B von Anbeginn an zugeschnitten gewesen sei.

Zusammenfassende Bewertung:

Die generell unsachlichen Gewichtungen der Kriterien X (Fachwissen lediglich ...%) sowie Y (Projektkoordination ...%) seien eindeutig als Indiz dafür zu werten, dass die Ausschreibung auf eine bestimmte Person (B) zugeschnitten worden sei und dass dies rein politisch (aus Gründen der Weltanschauung) motiviert gewesen sei. B sei in folgenden politischen (...) ... gewesen: ...

Die Feststellung einer unsachlichen Gewichtung treffe auch auf die der Erstgereihten zuerkannten Prozentpunkte innerhalb der Gewichtung zu; diese sei im Verhältnis zwischen B und ihr (Antragstellerin) durchgehend in nicht sachlich schlüssig nachvollziehbarer Weise zu ihrem Nachteil (Antragstellerin) getroffen worden.

Besonders willkürlich und daher diskriminierend sei dies aber im Fall der Punktevergabe zu ihren (Antragstellerin) Lasten bei Kriterium 4.

Die Erfahrungen und fachlichen Kenntnisse der Erstgereihten könne man kaum mit in ... Jahren erworbenem Fachwissen und Erfahrungen (davon ... Jahre einschlägig in exakt der ausgeschriebenen Abteilung) vergleichen, wie sie sie (Antragstellerin) vorweisen könne. An dieser Stelle sei auch noch ausdrücklich festzuhalten, dass sie über ... Jahre

eine ESB innegehabt habe sowie ... Jahre stellvertretende Abteilungsleiterin gewesen sei. Bei Kriterium 4 hätte sie (Antragstellerin) einerseits die höchste und B eine wesentlich niedrigere Punkteanzahl erhalten müssen.

Es werde auch noch festgehalten, dass B die Abteilungsleitung de facto nicht ausgeübt habe, da sie bis zum Ministerwechsel im ..., weiterhin ihre Funktion als ... ausgeübt habe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus:

Am ... wurde die Funktion der Leitung der Abteilung/X ausgeschrieben.

Der Aufgabenbereich wurde wie folgt beschrieben:

? ...

? ...

? ...

Neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl.Nr. 333, bzw. der Aufnahmekriterien gemäß § 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl.Nr. 86, wurde Folgendes vorausgesetzt:

1. Österreichische Staatsbürgerschaft

2. Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1 oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein solches öffentliches Dienstverhältnis

3. Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften

Folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten wurden erwartet:

4. Kenntnisse des ...- und ...rechtes und der ...rechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen ..., ... sowie in der ... (...%)

5. Mehrjährige praktische Führungserfahrung (...%)

6. Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete sowie in der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten insbesondere in den Bereichen ..., ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit (...%)

7. Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, insbesondere Eignung zu Führung Und Motivation von Mitarbeiterinnen, Initiative und Entscheidungskraft, Verhandlungsgeschick (...%)

8. Gute Englischkenntnisse (...%)

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten außerhalb des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie seien erwünscht gewesen. Als qualifizierte Tätigkeiten oder Praktika seien auch solche bei einer Einrichtung der Europäischen Union oder bei einer sonstigen zwischenstaatlichen Einrichtung in Betracht gekommen.

Der Nachweis von Freiwilligentätigkeiten, insbesondere bei Institutionen und Organisationen, die zum begünstigten Empfängerkreis für Zuwendungen zählen, sei ebenfalls erwünscht gewesen.

Innerhalb offener Frist seien ... Bewerbungen eingelangt.

Der Niederschrift über die ... Sitzung der Begutachtungskommission vom ... könne entnommen werden, dass zunächst beschlossen worden sei, alle BewerberInnen, welche die allgemeinen Ernennungsvoraussetzungen erfüllt hätten, zu einem Hearing einzuladen. ... Bewerber seien aufgrund des Fehlens der formellen Voraussetzungen des „Abschlusses eines Studiums der Rechtswissenschaften" vom weiteren Verfahren ausgeschlossen worden.

Zudem sei vereinbart worden, den ... verbliebenen BewerberInnen die gleichen Fragen zu stellen und alle Hearings an einem Tag abzuhandeln.

In der ... Sitzung am ... habe die Begutachtungskommission folgendes Kalkül beschlossen:

80 — 65 % in geringerem Ausmaß geeignet

90 — 81 % in hohem Ausmaß geeignet

100 —91 in höchstem Ausmaß geeignet

Laut Gutachten der Begutachtungskommission vom ... seien die Bewerberinnen A (...%) und B (...%) in höchstem Maße geeignet. Gesamtbetrachtet habe jedoch B, insbesondere aufgrund ihres repräsentativen Auftretens, ihrer Authentizität bei der Beantwortung der gestellten Fragen fachlich, wie auch hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz, mehr überzeugt.

Die Differenz habe sich insbesondere aus Erwägungen der Begutachtungskommission zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, welche im Detail der Niederschrift vom ... entnommen werden können, ergeben.

Der Stellungnahme des BMK waren folgende Unterlagen angeschlossen: Die Ausschreibung, die Bewerbung und der Lebenslauf von B, die Niederschriften zu der ... Sitzung der Begutachtungskommission samt „Befund" und Gutachten.

Auszüge aus der Bewerbung von B, geboren am ...:

„[...] Während meiner nunmehr über ...-jährigen beruflichen Tätigkeit im Bundesdienst konnte ich in unterschiedlichen Funktionen in ... Bundesministerien einen umfangreichen Erfahrungs- und Erkenntnisstand sammeln [...].

[...]

Kenntnisse des ...- und ...rechtes und der ...rechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen ..., ... sowie in ...

Mit meinem Studium der Rechtswissenschaften habe ich mir eine solide und gefestigte Basis des juristischen Arbeitens erworben. [...] Auf diese fundierten Kenntnisse des ...-und ...rechtes konnte ich sodann während meiner bisherigen Tätigkeiten im Bundesdienst zurückgreifen und immer wieder in praktischer Auseinandersetzung mit diesen Rechtsmaterien vertiefen. In meiner ersten Funktion im Bundesdienst als Referentin im ... umfasste meine Zuständigkeit unter anderem den Bereich der ... des Ressorts und so habe ich bereits in dieser Zeit an der Entstehung einiger Gesetzesmaterien in den Bereichen ... mitarbeiten können. In weiterer Folge war ich in meiner Funktion als Referentin in der ...stelle X insbesondere auch mit den ...rechtlichen Grundlagen der ... der ... sowie budgettechnischen Gesetzesmaterien befasst. [...] Mit ...rechtlichen Vorschriften des Bundes habe ich mich in meiner beruflichen Laufbahn im Bundesdienst und im Rahmen meiner Verantwortung zunächst als stellvertretende Leiterin der ...stelle X, später als Leiterin des ... und aktuell als Leiterin des ... immer wieder sehr intensiv befasst. Der Leiter der ...stelle X hat mich als seine Stellvertreterin in den ... Jahren gemeinsamen Arbeitens in alle ...entscheidungen eingebunden und so konnte ich aktiv an allen Entscheidungen hinsichtlich ... gestaltend mitarbeiten. Die Zunahme an inhaltlichen Zuständigkeiten brachte ein stetiges Wachsen des Personalstandes der ...stelle mit sich und bedeutete zahlreiche Entscheidungen in der Entwicklung ... sowie der Organisation. Darüber hinaus hat die ...stelle vor rund ... Jahren überdies die Verantwortung für die Steuerung der ... in ... und ... übertragen bekommen, sowie mittlerweile ... Technologie-Attachés an die jeweilige Österreichische Botschaft in ... und ... entsandt. Auch für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt die Leitung der ...stelle die Führungsverantwortung sowie die ...- und ...rechtlichen Belange in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung X wahr. In meiner Funktion als Büroleiterin des ... sowie aktuell als ...chefin bin ich vollinhaltlich in alle das Ressort betreffenden ...angelegenheiten, die ... sowie alle Organisationsfragen im Zusammenhang mit der ... aktiv eingebunden. Im Jahr ... wurde ich in die ... eingerichteten Kommissionen entsandt. Ich hatte also über mehr als ... Jahre die Möglichkeit und Chance an der ...entwicklung in unterschiedlichsten Funktionen gestaltend mitzuarbeiten, sowie praktische Kenntnisse und Erfahrung in der Abwicklung von ... und ... zu erwerben.

Mehrjährige praktische Führungserfahrung

Die Verhandlungen von bilateralen ...kooperationsabkommen mit Staaten ..., haben den Leiter der ...stelle als österreichischen ...leiter oftmals nach ..., ..., ..., ..., ... oder ... geführt. Während seiner Abwesenheit hatte ich die Leitungsfunktion inne und habe diese auch immer sehr gerne übernommen. So hatte ich in meiner Funktion als stellvertretende Leiterin sehr häufig und immer auch über einen längeren Zeitraum selbstverantwortlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ...stelle zu führen und für die Aufrechterhaltung eines effizienten und effektiven Dienstbetriebes zu sorgen. Das hat mir die Möglichkeit gegeben, dabei umfassende praktische Führungserfahrung zu sammeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ...stelle schätzten immer meinen kooperativen Führungsstil und die konstruktive Arbeitsatmosphäre, die ich mit umfassender Kommunikation zu schaffen versuchte. Das Feedback zu meinem Führungsstil, das ich regelmäßig einholte und auch gemeinsam mit meinem Vorgesetzten immer wieder

reflektierte, war immer positiv, wobei meine Kolleginnen und Kollegen insbesondere meine klaren Zielvorgaben eindeutigen Projektaufträge und die zeitnahe Verfolgung dieser hervorhoben.

In Verbindung mit den Erkenntnissen aus dem von mir im Jahr ... absolvierten Lehrgang Führungskompetenz an der Verwaltungsakademie des Bundes, in welchem die Schwerpunkte auf die Themenbereiche Steuerung und Führung von Organisationen, Coaching, Supervision und Mediation, Personal führen und Teams entwickeln sowie Führen in Veränderungsprozessen gelegt wurden als auch durch fortführende Seminare in diesen Bereichen, konnte ich meine Führungskompetenz in praktischer Anwendung über die Jahre weiterentwickeln. Mit der Leitung des ... habe ich an diesen Erfahrungen angeschlossen. Meine Führungsentscheidungen waren geleitet von den Grundsätzen, für eindeutige Arbeitsaufteilungen, für einen umfassenden Wissenstand im Team und für die Überprüfung der Umsetzung der jeweiligen Aufgabestellungen zu sorgen. [...]

Koordinierungsfähigkeit

Die Tätigkeiten in ...funktionen eines Bundesministeriums, ... bedingen ein hohes Maß an Koordinierung komplexer und unterschiedlichster Aufgabengebiete. Zur bestmöglichen Erfüllung dieser ist eine ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit von grundlegender Voraussetzung. [...] Als ein Beispiel zur Darlegung meiner Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete sowie in der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten aus meiner Funktion als Referentin der ...stelle X möchte ich hier die Umsetzung Durchführung und Initiierung von bilateralen ...kooperationsabkommen nennen. Basis meiner Arbeit dabei war der Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes zwischen den einzelnen im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie zuständigen Abteilungen, den zuständigen Stellen in der ... Österreich in ... sowie in den jeweiligen Zielländern, den einzelnen österreichischen Unternehmen die Exportinteressen auf den jeweiligen internationalen Märkten hatten sowie auch die zuständigen Stellen in den Bundesministerien für ... als für ... und der ... und nicht zu vergessen der jeweiligen Österreichischen Botschaft vor Ort. In diesem war nicht nur eine rasche und flexible Kommunikation, überwiegend in Englisch gefordert, sondern insbesondere auch eine ausgeprägte Organisations-und Koordinierungsfähigkeit. [...] Weiters hatte ich für den koordinierten Ablauf von Projekten, eine optimale und rasche Zusammenarbeit zwischen den Sektionen und dem ... und abschließend für die effiziente Koordination mit den anderen Ressorts auf Ebene der ... Sorge zu tragen. Darüber hinaus war die Sicherstellung der Umsetzung, wie auch Mitwirkung, der durch die Konferenz ... definierten Projekte der Bundesregierung ein wesentlicher Teil meiner Arbeit. Diese Projekte waren von der Zielsetzung einer Vereinfachung und Reform zahlreicher Bereiche der Bundesverwaltung getragen. Bereits während meiner Funktion als Referent im ... von ...-... war ich mit Fragen der ...reform im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie befasst und hatte die Koordination des Projekts „..." der damaligen Bundesregierung für den Bundesminister für ... zu verantworten. Seit ... bin ich Mitglied des ...forums ... in dessen Präsidium ich im ... dieses Jahres gewählt wurde. Das ...forum ... ist ein unabhängiges Netzwerk von Führungskräften der Bundes- und Landesverwaltung, die ... in der Verwaltung vorantreiben und Impulse zur Lösung aktueller Herausforderungen geben wollen. Als langjähriges Mitglied habe ich mich immer aktiv an dem im Forum geführten Diskurs zur ...reform beteiligt und konnte Einblicke in Themen- und Problemstellungen der öffentlichen Verwaltung in den verschiedenen Organisationsformen bekommen. So konnte ich insbesondere auch zahlreiche persönliche Kontakte zu führenden Repräsentanten der öffentlichen Verwaltung nachhaltig etablieren. [...]“

Auszüge aus der Bewerbung von A, geboren am ...:

„[...] Kenntnisse des ...- und ...rechtes und der ...rechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen ..., ... sowie in der ...“:

Seit ... bin ich im öffentlichen Dienst tätig und habe mir vor allem durch meine Ausbildung im Rahmen des Aufstiegskurses sowie durch die Absolvierung von zwei Grundausbildungslehrgängen eingehende Kenntnisse des ...- und ...rechtes angeeignet. Praktisch umsetzen konnte ich meine Kenntnisse insbesondere des ...rechtes durch meine Tätigkeit in der ...behörde, in der ich von ... bis ... für die Konzessionserteilung für ... im nationalen und internationalen Bereich zuständig war. Durch die durchzuführenden Ermittlungsverfahren habe ich meine Kenntnisse im ...verfahren in die Praxis umsetzen können. Diese Erfahrungen haben mich für meine ... in der ...abteilung begonnene Tätigkeit qualifiziert, in der ich bis heute ...verfahren, die über den Rahmen von Routineangelegenheiten hinausgehen, abwickle. Auch habe ich Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht bzw. dem Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof zu führen bzw. bearbeite gerichtliche Eingaben vor dem Arbeits- und Zivilgericht in enger Zusammenarbeit mit der ....

Durch meine langjährige Tätigkeit in der ...abteilung und mein ausgeprägtes Interesse an der ...arbeit habe ich mir fundierte Experten-Kenntnisse im ...-, ...- und ...recht des Bundes sowie den relevanten Nebengesetzen angeeignet. Im Rahmen dieser Tätigkeit war und bin ich maßgebend für die Umsetzung von einschneidenden ...-Novellen, wie z. B. ..., ..., ..., ..., etc. verantwortlich. Aktuell bin ich mit der Durchführung der mit der ...-Novelle ... in Kraft gesetzten Reform der ... befasst. Auch hier kann ich meine langjährige Erfahrung und mein umfassendes Wissen mit dem Ziel der Umsetzung zum Wohle des BMVIT und der einzelnen Kolleginnen und Kollegen zum Einsatz bringen. ... wurde mir die Unterschriftsbefugnis in ...- und ...rechtlichen Angelegenheiten ... des BMVIT erteilt. Damit bin ich seither eigenverantwortlich für die Koordinierung der Administration der ...arbeit für die ..., der ..., der ... des Bundes sowie die der ... zugewiesenen ... zuständig und mit der fachlichen Aufsicht für mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Aufgabenbereichen betraut. Seit ... übe ich zusätzlich die Funktion der Stellvertretung der Abteilungsleiterin aus und habe dadurch in allen Belangen der Abteilung Überblick und Erfahrung gesammelt. Als Fachexpertin habe ich weiters die Gelegenheit erhalten, in den Jahren ... bis ... eine Lehrtätigkeit für ...- und ...recht im Rahmen der Grundausbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes auszuüben. In dieser Zeit habe ich für Bedienstete des Fachdienstes (A 3) und des qualifizierten mittleren Dienstes (A 4) den Unterricht gestaltet, die Skripten erstellt und Prüfungen abgenommen. Mein Einsatz als Laienrichterin am ...gericht ... seit ... bietet mir die Möglichkeit, über den Rahmen des ...- und ...rechtes des Bundes hinausgehend die im ... Bereich anzuwendenden ...rechtlichen Vorschriften eingehend kennenzulernen und an der aktuellen Rechtsprechung mitzuwirken. [...]

mehrjährige praktische Führungserfahrung:

Die mir seit ... übertragene fachliche Eigenverantwortung für den Bereich der ... des BMVIT ist einer Referatsleitung gleichgesetzt. Durch die Fachaufsicht über die in meinem Verantwortungsbereich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weise ich langjährige praktische Erfahrung in der Führung eines Teams auf. Seit ... übe ich zusätzlich die Stellvertretung der Leiterin der Abteilung X aus und habe in dieser Funktion in Abwesenheit von ... regelmäßig die Geschäfte der Abteilung weitergeleitet, sodass ich über den mir übertragenen Verantwortungsbereich hinaus mehrjährige umfassende praktische Führungserfahrung erworben habe.

Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete sowie in der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten insbesondere in den Bereichen Organisations- und Verwaltungsreform, ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit:

Durch meine Entwicklung zur Fachexpertin in ...- und ...rechtlichen Angelegenheiten bin ich regelmäßig mit der Koordinierung komplexer Aufgaben- und Fragestellungen und mit der Durchführung von Projekten in ...- und ...rechtlicher Hinsicht befasst. Hervorzuheben ist dabei unter anderem die Eingliederung der ... der ... in den Ressortbereich des BMVIT, die Ausgliederung der ... der ... zur ..., die ...regelung etc. Aktuell bin ich für die ...-und ...rechtliche Abwicklung der Neustrukturierung der ... zuständig. Dies ist insbesondere von Bedeutung, als ich in der fachlichen Arbeitsgruppe als ...expertin schon in der Planungsphase in die ...reform eingebunden bin und so an der für alle davon betroffenen ... bestmöglichen Lösung in ...- und ...rechtlicher Hinsicht wesentlich beteiligt bin und darauf einwirken kann. [...] Abteilungsintern bin ich regelmäßig mit der Koordinierung der Umsetzung von ...-Novellen bzw. weiteren den Aufgabenbereich der Abteilung betreffenden gesetzlichen Änderungen, wie beispielsweise die ...reform(en), betraut. Dabei arbeite ich die Vorgaben für die ... und ... aus und organisiere und koordiniere die Vorgangsweise zur einheitlichen Umsetzung. [...]“

Im Gutachtens der Begutachtungskommission wurde betreffend A und B folgendes ausgeführt:

„[...] Hinsichtlich der Kandidatinnen B und A ist idZ festzustellen, dass A aufgrund ihrer jahrelangen Tätigkeit in der ...abteilung ein sehr hohes fachliches praktisches Wissen vorweisen kann. Allerdings fehlt ihr im Vergleich zu B umfassendes praktisches juristisches Wissen, insb. über das einschlägige ...recht hinausgehend, wie zB das ...- und ...recht betreffend. Dies ist aber für die Leitung einer ...abteilung essentiell, da Rechtsauslegung hier oftmals erforderlich ist. Auch hinsichtlich Rolle und Ziel weisen beide genannten Kandidatinnen doch wesentliche Unterschiede auf. Während A hier eine eher enge und ressortinterne sowie wenig zukunftsorientierte Sichtweise hat, belegen die Ausführungen von B ein umfassendes Verständnis der Rolle einer ...abteilung in einem Ressort. Sie hat überzeugend dargelegt, dass sie die Zielsetzung für die Abteilung auch als Strategie für das Ressort und nicht nur als ...rechtliche Verwaltung versteht. Sie hat besonders das Rollenverständnis einer ...abteilung sowohl in einer Innen- als auch in einer

Außenansicht betrachtet und sie brachte konkrete Maßnahmen (hier wird auf die Niederschrift zu Punkt 4 verwiesen) zur Verstärkung dieser Rollen vor. Sie zeigte zudem hier einen Weitblick und Modernität im Hinblick auf die Verwaltung.

Zu Kriterium 5 (praktische Führungserfahrungen) ergibt sich hinsichtlich der KandidatenInnen folgendes Bild: [...] A leitet ihre Führungserfahrung ausschließlich aus ihrer Stellvertretungsfunktion ab (somit Urlaubszeiten, allfälligen Krankenstandszeiten). Aus der persönlichen Wahrnehmung des ...leiters (Vorsitzender dieser Begutachtungskommission) ist jedoch festzuhalten, dass A dieser Führungsfunktion in diesen Zeiten nur sehr formal wahrgenommen hat. Auch B verfügt über mehrjährige Führungserfahrungen sowohl aufgrund etlicher Projektleitungstätigkeiten (...) als auch ihrer Stellvertretungsfunktion der ...stelle X. Darüber hinaus hat sie ca. ... Jahre das Büro ... im BMVIT mit einigen MitarbeiterInnen geleitet. Seit ca. ... ist sie Leiterin des ... und führt ein Team mit ... Referenten bzw. inkl. Sekretariatskräfte von insgesamt ... Personen. Ihre Ausführungen (siehe Punkt 5 der Niederschrift) betreffend Mitarbeiterinnenführung waren sehr authentisch und sprechen für eine sehr gute und aktiv gelebte Sozialkompetenz. A konnte hier nicht so überzeugen.

Ad Kriterium 6: (Projektmanagement etc.): Hier ergibt sich ein sehr klares Bild hinsichtlich der Unterschiede der KandidatenInnen. [...] Ihre Projektmanagementerfahrungen (sie erwähnt ... Projekte) liegen zudem schon ... Jahre zurück. Die Ausführungen zu den kritischen Faktoren von Projekten waren nicht konkret, die Faktoren Projektziel, erforderliche Ressourcen (Budgetmittel und Personal) und Zeitplan wurden nicht genannt. Zur Frage der Effizienzsteigerung waren die Ausführungen relativ konkret und realistisch, allerdings sieht sie diese nur abteilungsbezogen. [...] Die umfassendsten praktischen Erfahrungen hinsichtlich komplexen Projekten und Projektmanagement kann die Kandidatin B aufweisen. Dies insbesondere aufgrund ihrer Tätigkeit in mehreren ... Ihre Antworten betreffend die Erfolgsfaktoren eines Projektes sind klar, strukturiert und haben die Begutachtungskommission überzeugt.

Ad Kriterium 7: (Sozialkompetenz): A, [...] sowie B belegen mit ihren Ausführungen zu Mitarbeiterinnenmotivation, Mobbing, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass sie grundsätzlich über Sozialkompetenz verfügen. Allerdings waren die Antworten der Kandidatin B auch bei diesem Kriterium am ausführlichsten und überzeugendsten. Hierzu wird nicht nur auf Punkt 7 der Niederschrift verwiesen, sondern auch auf Punkt 6. Wie bereits ad Kriterium 5 angeführt; überzeugt B durch ihre Antworten mit Authentizität und man kann bei ihr davon ausgehen, dass sie ihre „social Skills" auch aktiv lebt und in der Lage ist, Mitarbeiterinnen zu motivieren, aber auch zwischenmenschliche Problemsituationen zu erkennen und im erforderlichen Fall mit der entsprechenden Sozialkompetenz Entscheidungen treffen kann. Im Unterschied hierzu waren die Ausführung von A zur Motivation der Mitarbeiterinnen weniger ausführlich (beschränkten sich primär auf Arbeitszeitflexibilisierung) bzw. zur Kontrolle des Arbeitsfortschrittes sogar eher passiv (... „war bisher nicht notwendig“ ... „notfalls würde ich selbst die Aufgaben übernehmen“) und zeugten von weniger Entscheidungsfreudigkeit was aber von einer Führungskraft verlangt werden muss. Bei der Frage des Mobbings fehlten weitere Schritte, die nach Schlichtungsversuchen noch gesetzt werden könnten, Bei diesen Punkten wären ausführlichere Antworten wünschenswert gewesen. [...]

Zusammenfassend kommt die Begutachtungskommission daher zu dem einstimmigen

Ergebnis, dass sich aufgrund des Hearings und der vorstehend dargelegten begründeten Gewichtung die Kandidatinnen A und B im höchsten Maße geeignet herauskristallisierten. Die Begutachtungskommission stellt weiter fest, dass von den beiden letztgenannten Kandidatinnen, B gesamtbetrachtet, insbesondere aufgrund ihres repräsentativen Auftretens, ihrer Authentizität bei der Beantwortung der gestellten Fragen fachlich wie auch hinsichtlich ihrer Sozialkompetenz mehr überzeugte.“

Die Kommission kam im Gutachten einstimmig zu folgender Prozentvergabe (Gewichtung) hinsichtlich der beiden BewerberInnen (Werte mathematisch gerundet):

A

B

Mögliche Höchstanzahl

Krit. 4

...%

...%

...%

Krit. 5

...%

...%

...%

Krit. 6

...%

...%

...%

Krit. 7

...%

...%

...%

Krit. 8

...%

...%

...%

Zusatzpunkte

...%

...%

...%

Summe

gerundet

91%

...%

...%

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... waren die Antragstellerin A, die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMK ... und als Dienstgebervertreter des BMK ... anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Funktion Leitung der Abteilung X im BMK mit B aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Es habe bereits im Vorfeld Gerüchte gegeben. Es sei immer wieder gesagt worden, dass die Stelle schon längst besetzt sei. Lange bevor sie erfahren habe, dass sie nicht berücksichtigt werde, habe ihr jemand aus dem Haus (offenbar ein/e Kolleg/in) eine Nachricht geschickt und gesagt, dass es ihm/ihr „leidtue, dass sie es nicht werde". Bereits die Gestaltung der Ausschreibung sei seltsam gewesen. Sie sei seit dem Jahr ... in der Abteilung tätig, aber die Ausschreibung habe nicht nach „ihrer" Abteilung geklungen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum sie sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert fühle, antwortete A, die Besetzung sei während der ...regierung erfolgt. Der zu dieser Zeit amtierende Bundesminister ... sei vorher ... gewesen und dem ... Lager zuzurechnen. B sei in der ...regierung ...chefin bei ... gewesen. Davor sei sie, als ... ... gewesen sei, in

seinem Büro tätig gewesen.

Auf die Frage, wieviele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Abteilung X habe, antwortete A, das schwanke, im Schnitt um die .... Sie sei seit ... Jahren stellvertretende Leiterin dieser Abteilung und durch ihre ESB unterschreibe sie nicht nur ihre eigenen Akten, sondern auch jene von anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie habe somit auch sehr viel Erfahrung in der Leitung eines Teams sammeln können und ihr seien einige Sachen übertragen worden.

Die Vorsitzende resümierte, in Abwesenheit der Leiterin habe sie (die Antragstellerin) die gesamte Abteilung geführt und als die Abteilung ausgeschrieben worden sei, habe sich auch der Aufgabenbereich der Abteilung nicht geändert. A stimmte dem zu.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter - welcher gleichzeitig Vorsitzender der Begutachtungskommission im gegenständlichen Besetzungsverfahren gewesen sei - nach welchen Kriterien die festgelegten „besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten“ ausgewählt und wie diese gemessen worden seien.

Der Dienstgebervertreter antwortete, je nachdem, was in der Abteilung erforderlich sei. Die Kriterien werden von der Dienstbehörde vor der Ausschreibung, meist in Abstimmung mit der ...sektion oder der Abteilung selbst, festgelegt.

Auf die Frage, was die Kernaufgabe der Abteilung sei, antwortete der Dienstgebervertreter, ... des (nunmehrigen) BMK und die Durchführung von ...projekten.

Die Vorsitzende entgegnete, der Punkt 6 „Erfahrung in der Koordination komplexer Aufgabengebiete sowie in der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten insbesondere in den Bereichen Organisations- und Verwaltungsreform, ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit“ nehme mit ... Prozentpunkten in der Ausschreibung eine bedeutende Rolle ein und habe mit der ... doch eher weniger zu tun.

Der Dienstgebervertreter sagte, das habe sehr viel mit der ... zu tun, denn die Abteilung solle sich auch weiterentwickeln und man habe von einer reinen ... weg hin zu einer moderneren Auffassung kommen wollen.

Auf die Frage, welche Aufgaben zukünftig geplant gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter Digitalisierungs- und Dezentralisierungsaufgaben, mehr Serviceorientierung und interministerielle Projekte.

Die Vorsitzende fasste zusammen, der Aufgabenbereich der Abteilung sei jedoch gleichgeblieben.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, aber die Welt habe sich geändert, wenn auch der Aufgabenbereich in der Textierung gleichgeblieben sei.

Auf die Frage, wo sich der Punkt 6 der Ausschreibung in den von ihm genannten zukünftigen Aufgaben widerspiegle, antwortete der Dienstgebervertreter, in ..., ... und ...

Die Vorsitzende entgegnete, ... finde sich auch unter Punkt 4 „Kenntnisse des Verfassungs- und Verwaltungsrechtes und der arbeitsrechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen ..., ... sowie in der ...“.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, das könne sich ja überlappen. Es sollten auch Projekte durchgeführt werden, um das ... zu verbessern.

Ein Senatsmitglied wunderte sich darüber, dass es einen derart großen Verbesserungsbedarf im ... gegeben habe, denn soweit sie wisse, habe die bisherige ...leiterin im BMK ihre Tätigkeit offenbar so gut ausgeführt, dass sie verlängert worden sei.

Der Dienstgebervertreter bejahte das.

Die Vorsitzende bemängelte, dass weder der Niederschrift noch dem Gutachten der Fragenkatalog beigeschlossen worden sei und ersucht, zukünftig alle Unterlagen im Vorhinein mit der Stellungnahme vorzulegen.

Der Dienstgebervertreter legte daraufhin dem Senat den Fragenkatalog vor.

Zur Niederschrift sagte die Vorsitzende, der Sitzungsplanung nach sei den Bewerberinnen und Bewerbern jeweils eine Zeit von 45 Minuten gegeben worden. Laut Gutachten habe sich jedoch B am Ausführlichsten geäußert. Auf die Frage, warum B nahezu doppelt so viel Zeit eingeräumt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, das könne er nicht sagen.

Die Vorsitzende entgegnete, als Vorsitzender der Begutachtungskommission sei er ja anwesend gewesen.

Der Dienstgebervertreter nahm an, man habe B nicht das Wort abschneiden wollen, es sei ihm nicht mehr erinnerlich, wie das genau gewesen sei. B sei als letzte und später als geplant drangekommen.

Die Vorsitzende monierte, im Gutachten seien besonders Bs ausführliche Antworten betont worden. Wenn man einer Person jedoch länger Zeit einräume, sei es klar, dass diese am Ausführlichsten antworten könne.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, die Zeit wäre den anderen Bewerberinnen und Bewerbern auch gegeben worden, wenn diese gewollt hätten. Man habe niemandem das Wort abgeschnitten oder darauf hingewiesen, dass die 45 Minuten um seien.

In weiterer Folge ging die Vorsitzende auf die einzelnen Punkte im Gutachten ein und sagte, beim Punkt 4 „Kenntnisse des ...- und ...rechtes und der ...rechtlichen Vorschriften des Bundes, Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen ..., ... sowie in der ...“ haben A und B die gleichen Prozentpunkte erhalten, dennoch sei angeführt, dass es der Antragstellerin an umfassendem juristischen Wissen, zum Beispiel das allgemeine ...- und ...recht betreffend, fehle. Auf die Frage, woraus dieses mangelnde Wissen geschlossen worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, aus dem Hearing, weil sich A immer nur auf das ... bezogen habe.

Die Frage, ob fachliche Fragen gestellt worden seien, verneinte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, aus dem Lebenslauf und der beruflichen Tätigkeit der Antragstellerin habe man das geschlossen.

Die Vorsitzende fragte, ob es Mängel in der Aufgabenwahrnehmung der Antragstellerin gegeben habe, denn immerhin sei sie seit ... stellvertretende Leiterin der Abteilung.

Der Dienstgebervertreter antwortete, aus seiner Wahrnehmung sei die Vertretung nur formal wahrgenommen worden. Alle komplizierteren Fragen seien immer von der ehemaligen Abteilungsleiterin wahrgenommen und mit ihm, als ...leiter, besprochen worden.

Die Vorsitzende erwiderte, rein hierarchisch sei es nachvollziehbar, dass die Abteilungsleitung mit der Sektionsleitung Rücksprache halte und nicht die Referentin bzw. stellvertretende Abteilungsleiterin.

Der Dienstgebervertreter sagte darauf, es sei auch oft von Referentinnen und Referenten mit ihm Rücksprache gehalten worden. Wenn die Abteilungsleiterin nicht da gewesen sei und der Stellvertretungsfall eingetreten sei, sei es sehr oft passiert, dass die Antragstellerin zu ihm gesagt habe: „Davon wisse sie nichts, davon habe sie nichts gehört“, die Abteilungsleiterin habe sich dann bei ihm darüber beschwert, dass A vor dem Urlaub von der Abteilungsleiterin nicht gefragt habe, was in der Abteilung anstehe. Die Dinge habe dann er machen müssen oder es sei liegen geblieben.

Auf die Frage, ob es dazu schriftliche Dokumentationen gebe, antwortete der Dienstgebervertreter, das müsse er die Abteilungsleiterin fragen.

A replizierte, einmal habe es ein Missverständnis gegeben. Ansonsten sei sie von der Abteilungsleiterin immer über die wesentlichen Dinge informiert worden. Sie habe immer Auflistungen und Gespräche mit der Abteilungsleiterin darüber geführt, was in deren Abwesenheit passiert sei. Dass Mängel in der Ausführung ihrer Tätigkeit festgestellt worden seien, stimme nicht, dagegen verwehre sie sich. Die komplizierten Dienstrechtsverfahren habe sie (die Antragstellerin) geführt, da sie ihr von der Abteilungsleiterin übertragen worden seien. Zwischen ihr und der Abteilungsleiterin sei sehr viel Rücksprache gehalten worden. Es sei schon richtig, dass ihre Vorgesetzte als Abteilungsleiterin mit dem Dienstgebervertreter Rücksprache gehalten habe, aber den fachlichen Input habe sie (A) gegeben. Das habe verfahrensrelevante Angelegenheiten betreffend das Dienstrecht betroffen. Sie habe vorher in einer anderen Abteilung auch Parteienverfahren geführt und der damalige Leiter der ...abteilung habe damals zu ihr gesagt: „Endlich jemand, der sich im Verfahren auskennt“. Jetzt zu sagen, dass ihr das fernliege, sei nicht verständlich, denn „wenn es gebrannt habe“, seien ihr, salopp gesagt, die „Sachen auf den Tisch gehaut“ worden.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, warum die Mängel in der Aufgabenwahrnehmung der Antragstellerin nicht in der Niederschrift dokumentiert, sondern lediglich festgestellt, worden seien, antwortete dieser, das stehe schon drinnen.

Die Vorsitzende entgegnete, unter Punkt 4 stehe nichts davon. Außerdem sei nicht nachvollziehbar, warum A im Gutachten attestiert worden sei, dass sie eine sehr enge und wenig zukunftsorientierte Sichtweise habe, denn gerade A

sei auf die problematische Lage aufgrund der zukünftigen Personalabgänge eingegangen und habe Konzepte vorgestellt.

Der Dienstgebervertreter antwortete, die Kommission habe den Eindruck gewonnen, dass die Zukunftsvorstellungen von A weniger ausgeprägt gewesen seien als jene von ihrer Mitbewerberin.

Auf die Frage, woher B ihre fachlichen Kenntnisse auf den unter Punkt 4 genannten Gebieten erworben habe, schließlich hätten sie und die Antragstellerin die gleichen Prozentpunkte erhalten, antwortete der Dienstgebervertreter, aus ihrer ...-jährigen Tätigkeit im Bundesdienst, nämlich aus ihrer Tätigkeit als Vorgesetzte und ihrer Tätigkeit im ehemaligen Bundesministerium öffentlichen Dienst und Sport (BMÖDS). Jede/r Vorgesetzte habe dienstrechtliche Entscheidungen zu treffen.

Die Vorsitzende gab zu bedenken, dass eine in der ...abteilung tätige Person in der Regel andere (einschlägige) Kenntnisse habe, als die Vorgesetzte einer ...abteilung.

Der Dienstgebervertreter sagte, andere wahrscheinlich schon, die Frage sei, was wesentlicher sei. Die/der Vorgesetzte einer ...abteilung müsse nicht die/der beste Referent/ in sein, sondern müsse weiterentwickeln und steuern, aber nicht jeden Bescheid selber machen.

Die Vorsitzende replizierte, unter Punkt 4 seien bewusst die fachlichen Kenntnisse abgefragt worden.

Zu Punkt 5 „Mehrjährige praktische Führungserfahrung" im Gutachten möchte die Vorsitzende wissen, was damit gemeint gewesen sei, dass die Antragstellerin ihre Stellvertreterrolle nur formal wahrgenommen habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, die Antragstellerin habe zwar die dienstrechtlichen Angelegenheiten, wie Krankenstände und Urlaube gemacht, in fachlichen Fragen seien die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings zu ihm gekommen. Wie bereits erwähnt, habe A oft gesagt, dass sie nichts wisse und die Abteilungsleiterin ihr nichts gesagt habe - das sei bei Rückfragen von ihm die Standardantwort von A gewesen. Wenn er die Abteilungsleiterin gefragt habe, warum A nie etwas wisse, habe die Abteilungsleiterin gesagt, weil A vorher nie zu ihr komme und ihr nachher nie etwas übergebe. Wenn er dann die Abteilungsleiterin etwas gefragt habe, habe diese gesagt, das wisse sie nicht, weil A ihr nichts gesagt habe. Das habe er in seiner Vorgesetztenfunktion als ...leiter störend empfunden. Auch störend empfunden habe er, dass zwischen A und einer anderen Kollegin ein Schreiduell in seinem Vorzimmer stattgefunden habe.

A monierte, das sei nicht ihre Schuld gewesen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, es sei egal, wer schuld gewesen sei, so ein Verhalten entspreche nicht einer Vorgesetzten.

Der Dienstgebervertreter führte weiter aus, es habe viele Dinge gegeben. Einige Jahre vorher habe es in der Frage der Stellvertretung in der Abteilung sehr unangenehme Ereignisse gegeben, weil die damalige Stellvertreterin ... und A unbedingt die Rolle der Stellvertreterin gewollt habe. Die Abteilungsleiterin habe die Stellvertretung aber für die, sich in Karenz befundene, Stellvertreterin aufheben wollen. Letztendlich sei A die Stellvertreterin geworden und von da an sei zwischen den beiden Kolleginnen, also der bisherigen Stellvertreterin und A, das Verhältnis sehr schlecht gewesen.

A wollte das nicht so stehenlassen und erklärte, während besagte Kollegin in Karenz gewesen sei, habe sie die Stellvertretung ausgeübt. Die Kollegin habe dann einen ...urlaub genommen. Ihre Position (jene der Antragstellerin) sei nie ganz klar gewesen. Sie habe immer nachfragen müssen, ob sie jetzt die Stellvertreterin sei oder nicht. Das sei häufig nicht kommuniziert worden, de facto habe sie die Stellvertretung aber immer wahrgenommen. Sie habe gewollt, dass klargestellt werde, dass sie in Abwesenheit von der Abteilungsleiterin deren Stellvertreterin sei und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wüssten, an wen sie sich wenden sollten. Es habe auch freundliche Gespräche gegeben. Dass sie die Stellvertretung, wie hier dargestellt, gewaltsam habe durchsetzen wollen, sei ihr nicht bewusst gewesen. Als die Kollegin in ...urlaub gegangen sei und vom gesetzlichen Standpunkt aus ihren Arbeitsplatz sozusagen verloren habe, habe sie (A) eine offizielle Bestätigung haben wollen, dass sie nunmehr die Stellvertretung wahrnehme. Als die Kollegin zurückgekommen sei, habe sie die Stellvertretung nicht mehr wahrnehmen wollen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wann das gewesen sei, antwortete die Antragstellerin, die Kollegin sei ... in Karenz gegangen und ab ... sei sie (A) Stellvertreterin geworden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum die Begutachtungskommission die Abteilungsleiterin nicht als Sachverständige

befragt habe, wenn es Schwierigkeiten mit der Aufgabenwahrnehmung von A gegeben habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das hätte man tun können, man fange jedoch erst jetzt damit an, Sachverständige zu befragen, das habe man damals noch nicht gemacht.

Die Vorsitzende kam zurück auf Punkt 5 „Mehrjährige praktische Führungserfahrung“ und wollte wissen, warum die Antragstellerin hier weniger Prozentpunkte als B erhalten habe und der Dienstgebervertreter antwortete, weil zwar beide formal Führungserfahrung gehabt hätten, man habe es jedoch nicht nur formal, sondern auch inhaltlich betrachtet.

Die Vorsitzende monierte, die Sozialkompetenz finde sich ohnedies unter Punkt 7, bei Punkt 5 gehe es um die Führungserfahrung an sich. Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ...stelle, in welcher B stellvertretende Leiterin gewesen sei, beschäftigt gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, ... bis ....

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sagte, es seien weniger.

Der Dienstgebervertreter führte weiter aus, die Kommissionsmitglieder hätten alle ziemlich gleich abgestimmt. Von ... Kommissionsmitgliedern hätten ... B besser bewertet und ein Mitglied habe B und A gleich bewertet.

Die Frage zu Punkt 6, welcher auch Projektmanagement umfasse, ob es auch Probleme mit der Abteilungsleiterin gegeben habe, denn er habe erklärt, dass sich das Projektmanagement verbessern solle, verneinte der Dienstgebervertreter. Natürlich habe man nach Abgang einer Abteilungsleiterin nach ... Jahren den Fokus der Abteilung verändern wollen.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, wer die zeitliche Reihenfolge der Hearinggespräche bestimme, antwortete die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, im Normalfall sei die Reihenfolge alphabetisch, es werde aber Rücksicht darauf genommen, wenn jemand zeitlich nicht könne. Warum B als letzte drangekommen sei, wisse sie nicht.

Der Dienstgebervertreter konnte die Frage auch nicht beantworten. Das dürfte ein Zufall gewesen sein.

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at