

# Gbk 2022/3/31 B-GBK II/186/22

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 31.03.2022

## Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

## 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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „eines Leiters/einer Leiterin der Abteilung X“ im Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (BMLRT) aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „eines Leiters/einer Leiterin der Abteilung X“ im BMLRT mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

## Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

Sie (A) erachte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „eines Leiters/einer Leiterin“ der Abteilung X im BMLRT auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Die erste Sitzung der Begutachtungskommission habe am ... stattgefunden und im Zuge der zweiten Sitzung habe es auch ein Hearing für sie und ihrer Mitkandidatin B gegeben.

Für die ausgeschriebene Leitungsfunktion habe es ... BewerberInnen gegeben. B sei von der Begutachtungskommission als in höchstem Ausmaß und sie (A) sei als in hohem Ausmaß geeignet angesehen worden. Das Gutachten der Begutachtungskommission sei von Bundesministerin ... noch am ... mit den Worten „wie vorgeschlagen“ an die Vorsitzende der Begutachtungskommission und am nächsten Tag an die Abt. X weitergegeben worden. Mit Dekret vom ... sei B zur Leiterin der Abteilung X bestellt worden.

Der Leiter der Abteilung X, ... sei mit ... in das Bundesministerium für ... gewechselt und daher sei in Folge im ... die Abteilung X ausgeschrieben worden.

Wie auch in ihrer Bewerbung um die Leitungsfunktion der Abt X angeführt, habe sie seit ... die Stellvertretung dieser Abteilung innegehabt, also seit über ... Jahren, und habe sogar im Zeitraum von ... bis ... befristet - für die Dauer der Herabsetzung der Dienstzeit des Leiters dieser Abteilung - die Gelegenheit gehabt, die Abteilung in der Funktion der Abteilungsleiterin zu leiten.

Sie (A) habe in diesem Zeitraum auch die Möglichkeit gehabt, im Rahmen einer Initiative der für ... zuständigen Abteilung Y des BMLRT (...) an einer Potenzialanalyse von Führungskräften zu ... teilzunehmen. In dieser Analyse sei ihr neben ihrer langen Zugehörigkeit zum Ministerium eine hohe Identifikation mit der Organisation und dem jeweiligen Thema, hohe Kompetenzen im sozial- und kommunikativen Bereich, ein gutes Miteinander und ein offenes Ohr für die Anliegen der MitarbeiterInnen attestiert worden. Weiters sei eine klare Kommunikations- und Führungsstruktur in der Abteilung sowie ein hoher Anspruch an die eigene Leistungsfähigkeit festgestellt worden; ebenso, dass sie auch schwierige Gespräche gelassen angehe, vor großen Gruppen gut reden und sich auf veränderte Situationen rasch einstellen könne, sie sich überdurchschnittlich einbringe und entsprechende Leistungen bringe (Zitat Potenzialeinschätzungsprogramm der Firma ...).

In diesen ... Jahren ihrer Leitung habe sie in der Abteilung X sehr gut, effizient und auf hohem Niveau gearbeitet, es habe keine Probleme irgendeiner Art gegeben und sie sei wie schon in den ... Jahren davor und auch in den vergangenen ... Jahren dem Haus und seiner Führung loyal verbunden gewesen und sie habe in Vollziehung der gesetzlichen Bestimmungen ihre jeweiligen Tätigkeiten mit großem Engagement und hoher Motivation verrichtet. Auf diese Tatsachen und auf ihre in diesem Zusammenhang festgestellten Qualifikationen sei im Gutachten der Begutachtungskommission nicht ausreichend eingegangen worden.

Wie aus den Protokollen der Begutachtungskommission hervorgehe, seien in einer halbstündigen Sitzung der Kommission am ... ... BewerberInnen vorab ausgeschieden und als nicht geeignet qualifiziert worden. Auch wenn die Bewerbungen den Mitgliedern der Kommission wahrscheinlich vorab übermittelt worden seien, erscheine ihr (Antragstellerin) eine halbstündige Sitzung hierfür als äußerst gering. Für B und sie sei für ... ein Hearing angesetzt worden; ihr Gespräch habe um ... Uhr begonnen und habe um ... Uhr geendet.

Die 2. Sitzung habe daher von ... bis ... Uhr gedauert; es sei der Kommission demnach ungefähr eine halbe Stunde Zeit geblieben, um das von der Schriftführerin mitgeschriebene Protokoll und das in Summe ...-seitige Gutachten zu verfassen, gegenzulesen, allfällige Korrekturen vorzunehmen, zu überprüfen, zu diskutieren und darüber abzustimmen. Die Entscheidung und das Gutachten sei vermutlich noch an diesem Tag oder am nächsten Tag in der Früh der Frau Bundesministerin vorgelegt worden, die innerhalb von nicht einmal 24 Stunden das Gutachten abgesegnet habe.

Alles in allem sei die Entscheidung über die Besetzung der Abteilung also unmittelbar in der halben Stunde zwischen Hearing und Ende der Sitzung gefallen und es sei zu diesem Zeitpunkt sowohl das Protokoll als auch das Gutachten bereits fertig gestellt gewesen. Eine unüblich schnelle Vorgangsweise, die daher objektiv angezweifelt werden müsse.

Dass das Protokoll von den Kommissionsmitgliedern tatsächlich nicht genau gelesen worden sei und man es als fehlerhaft bezeichnen könne, dürfe sie mit nur zwei Beispielen erörtern, da dies von ihr im Gespräch so nicht gesagt worden sei:

1. „Auf die Frage des Generalsekretärs als ... Mitglied der Kommission nach dem Umgang mit dem Dilemma ... bei steigenden Aufgaben, wird im Protokoll als meine Antwort angegeben: „wenige Planstellen aber man findet Möglichkeiten der Priorisierung“. Mit dieser Formulierung kann ich auch nach mehrmaligen Durchlesen nichts anfangen und weiß nicht, was damit gemeint ist. Ich habe vielmehr darauf hingewiesen, dass es bei den vielfältigen ... in unserem Ressort viel Fingerspitzengefühl und langjährige Erfahrung braucht, um hier im richtigen Ausmaß Prioritäten zu setzen und die Wichtigkeit von ... einschätzen zu können. Auch merkte ich in diesem Zusammenhang an, dass Einsparungen beim ... nicht durch eine Erhöhung des ... umgangen werden dürfen. Also ist das im Protokoll Festgehaltene doch eine sehr vereinfachte Darstellung im Gegensatz zu dem, was ich im Hearing gesagt habe.“

2. „Noch deutlicher wird das doch in mehreren Passagen sehr oberflächlich gehaltene Protokoll bei der Frage nach meinen Stärken. Hier hätte ich neben anderen Eigenschaften gesagt, ich sei „ein bisschen altmodisch, loyal“. Gesagt habe ich vielmehr, dass ich mich mit einem vielleicht altmodischen Begriff als treu und loyal bezeichnen würde.“

Sie (A) habe diese beiden Beispiele gebracht, um zu verdeutlichen, dass das Protokoll bei eingehender Durchsicht durch die Kommissionsmitglieder durchaus verbessert und ergänzt hätte werden müssen; so liege der Schluss nahe, dass man sich gar nicht die Zeit und Mühe genommen habe das Protokoll zu lesen und nur schnell zu einem Ergebnis habe kommen wollen.

Das Gutachten enthalte die Begründung, dass die Mitbewerberin im höchsten Ausmaß geeignet sei, während sie (A) nur im hohen Ausmaß geeignet sei. Das Protokoll enthalte lediglich „Zusammenfassungen“ der beiden Gespräche.

Bei der Mitbewerberin werde schlussendlich hervorgehoben, dass sie „dank ihrer Tätigkeit in verschiedenen Ressorts und Ressortkonstellationen auch unterschiedliche Herangehensweisen kennen gelernt hat und somit Verbesserungs- und Optimierungsmöglichkeiten erkennen und nutzen kann“, während in ihrer (A) Beurteilung stehe, dass sie „aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der gegenständlichen Abteilung den Aufgabenbereich ausgezeichnet kenne und mit der dabei ausgeübten Praxis und Herangehensweise in den betreffenden Materien bestens vertraut bin“. Es werde in keinem Teil des Gutachtens darauf eingegangen, dass sie bereits ... Jahre die Stellvertretung in dieser Abteilung und auch die Leitung ... Jahre innegehabt habe. Vielmehr werde der Schluss gezogen, dass sie eher für „Verwaltung“ als „Gestaltung“ stehe, mit dem Nachteil, dass eingefahrene Vorgangsweisen ohne Aufgabenkritik fortgeführt werden würden. Sie halte diese Schlussfolgerung als an den Haaren herbeigezogen und diskreditierend ihr gegenüber sowie durch nichts, weder durch die schriftlichen Unterlagen noch die beiden Hearings, belegbar. Eine Dokumentation (beispielsweise in Form einer Matrix und einem dementsprechenden Punktesystem) seitens der Dienstbehörde, die den Entscheidungsprozess nachvollziehbar machen solle, um die Einstufung in einem entsprechenden Kalkül transparenter und akkurate zu gestalten, fehle in dem Gutachten. Vielmehr seien im Gutachten nicht nachvollziehbare Schlüsse, Vermutungen und schlussendlich Unterstellungen zu finden. Mangels ausreichender Begründung im Gutachten, wobei auch keine Aussagen zur Gewichtung der Anforderungen getroffen worden seien, werde die Entscheidung und insbesondere, dass sie nur im hohen Ausmaß geeignet sei, angezweifelt.

Dass letztlich auch noch auf zwei Bereiche - ... und ... - verwiesen und festgestellt werde, dass sie (A) zu wenig erkennen lasse, dass diese Bereiche einen Schwerpunkt ihrer Tätigkeit als Führungsperson darstellen würden, sei schon allein deshalb nicht zutreffend, da ihr hierzu im Gespräch zwar Fragen gestellt worden seien, die sie hinreichend beantwortet habe, aber diese beiden Bereiche weder als Bewerbungsvoraussetzungen in der Ausschreibung genannt worden seien, noch in den Aufgabenbereich der Abt. X fallen würden, da es im BMLRT sowohl für den Bereich ... hierfür speziell bestellte Integritätsbeauftragte als auch für den Bereich ... einen ...beauftragten gebe.

Auffällig sei jedoch, dass die Mitbewerberin zur Zeit ihrer Bewerbung für die Abteilung X die Abteilung für ... im ... (mit ...) geleitet habe und dies vielleicht eine Erklärung sei, warum zu diesem Bereich auch Fragen gestellt worden seien. Im Vergleich dazu habe sie in der Abteilung X rund ... Bedienstete gehabt. Durch diese Vorgangsweise der Kommission sehe sie ihre ...jährige Tätigkeit im BMLRT sowie ihre ...jährige Tätigkeit als Stellvertreterin in unterschiedlichen Abteilungen, speziell jedoch durch die ...jährige Stellvertretung in der Abt. X erworbene Erfahrung und deren interimistische Leitung zwischen ... und ... sowie den ... Monaten nach dem Abgang des Abteilungsleiters im ..., ihre umfangreichen Aus- und Weiterbildungen (Führungsgräftelehrgänge) sowie ihre vorliegende persönliche und fachliche Qualifikation augenscheinlich nicht in dem Ausmaß berücksichtigt, wie es das Gesetz vorschreibe. Eine nur „im hohen Ausmaß“ erfolgte Einstufung sei daher im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin objektiv nicht nachvollziehbar.

Da auch schon im Gutachten zu ihrer erwähnten Beschwerde bei der B-GBK im Jahr ... eine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung festgestellt worden sei, liege der Verdacht nahe, dass sie auch dieses Mal aufgrund ihrer Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Für sie (A) sei auch nicht verständlich ist, dass als ... Mitglied der Begutachtungskommission der Generalsekretär und Kabinettschef ... bestellt worden sei, und nicht wie in den meisten Fällen der für die Abteilung zuständige Sektionschef ... Eine derartige Vorgangsweise sei wohl kaum mit den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes und dem Postulat einer selbständigen und unabhängigen Begutachtungskommission (vgl. § 7 Abs. 6 Ausschreibungsgesetz 1989) in Einklang zu bringen.

Somit erachte sie sich wegen der offensichtlich wieder politischen Entscheidung im Zuge eines

Ausschreibungsverfahren für eine Funktion im BMLRT aufgrund ihrer Weltanschauung, die im Hause bekannt sei, diskriminiert.

Dem Antrag angeschlossen waren folgende Beilagen: die Ausschreibung, die Bewerbung von A (samt Lebenslauf), Screenshot der Veröffentlichung vom ..., Protokoll der Sitzung der Begutachtungskommission vom ..., Protokoll der Sitzung der Begutachtungskommission vom ... inklusive Gutachten.

Im Gutachten der Begutachtungskommission wurde betreffend A folgendes festgehalten: „Die Bewerberin promovierte an der Universität ... zur Doktorin der Rechtswissenschaften und war von ... bis ... als Juristin in der damaligen Abt. ... im ... im BM... beschäftigt. Von ... bis ... war sie Abteilungsleiterstellvertreterin der Abt. ... (Zuständigkeitsbereich: ...) und nahm dort aufgrund ... ... Jahre die faktische Leitung der Abteilung wahr. Von ... bis ... wechselte sie in die ...sektion und wurde Abteilungsleiterstellvertreterin der Abteilung ... (...). Im Jahr ... kehrte sie in die (nun ausgeschriebene) Abt. X als Abteilungsleiterstellvertreterin zurück, wo sie während der Herabsetzung der Dienstzeit des Abteilungsleiters im Zeitraum von ... bis ... die Leitungsfunktion übernahm. Seit ... übt sie - nach dem Abgang des ehemaligen Leiters wiederum die interimistische Leitung der Abt. X aus.“

Die Bewerberin absolvierte eine Reihe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, wobei Insbesondere die „Laufbahnplanung für weibliche Führungskräfte“ und die „Sommerakademie für Führungskräfte“ und deren Follow-ups hervorzuheben sind.

Durch Ihre langjährige Tätigkeit im ... des BM... im Bereich ... ist sie mit den

Aufgaben bestens vertraut und weist ausgezeichnete Kenntnisse und Erfahrungen auf den der Abteilung zugewiesenen Aufgabengebieten (wie z.B. ...) auf. Die Erfüllung der in der Ausschreibung geforderten Kriterien der Verhandlungs- und Menschenführung, Führungs- und Managementkompetenz, sozialkommunikativen Kompetenz, Selbst- und Personalkompetenz sowie Fähigkeit zum vernetzten Denken wird in der Bewerbung umfangreich dargelegt.

Die Bewerberin war seit ... Abteilungsleiterstellvertreterin in verschiedenen Abteilungen und hat deren Leitung auch befristet über einen längeren Zeitraum wahrgenommen. Sie hat dadurch umfangreiche Erfahrungen im Bereich Führung und damit zusammenhängende Kenntnisse in der ziel- und ressourcenorientierten Steuerung einer Organisationseinheit sowie im wertschätzenden Umgang mit MitarbeiterInnen.

In ihrer bisherigen Tätigkeit hat sie sehr gute Kenntnisse der dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften des Bundes erworben, da sie sich während ihrer Zeit im ... intensiv mit diesem Gebiet befasst. Seit dem Jahr ... ist sie auch Mitglied der ...kommission beim ... für den Gegenstand „...“ für alle Verwendungsgruppen und sowohl als Vortragende für Grundausbildungslehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes als auch als Prüferin zur Ablegung der Dienstprüfung im ... tätig.

Durch ihre langjährige Tätigkeit in der Verwaltung hat die Bewerberin weitreichende Kenntnisse im Bereich der elektronischen Verfahren des Bundes (ELAK, PM-SAP).

Die Bewerberin verweist auf ihr effizientes und auf hohem Niveau erfolgendes Arbeiten und betont auch ihre Loyalität zum Ressort und zur Führung sowie ihr großes Engagement und ihre hohe Motivation bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Sie kennt aufgrund Ihrer langjährigen Tätigkeit in der gegenständlichen Abteilung den Aufgabenbereich ausgezeichnet und ist mit der dabei ausgeübten Praxis und Herangehensweise in den betreffenden Materien bestens vertraut.

Im Bewerbungsgespräch zeigt die Bewerberin, dass sie mit dem Aufgabenbereich bestens vertraut ist und führt aus, dass ihr ...agenden eine Herzensangelegenheit sind. Die Bewerberin hat bisher schon in der Abteilung Führungserfahrung gesammelt, wird nach eigenen Angaben von den Mitarbeitern für ihren Kommunikationsstil und Umgang geschätzt und zeigt Sach- und Fachkompetenz. Sie betont, dass ihr Kontinuität wichtig ist und sie das Haus sehr gut kennt. Im Vergleich zur Mitbewerberin steht sie eher für „Verwaltung“ als „Gestaltung“, mit dem Nachteil, dass eingefahrene Vorgangsweisen ohne Aufgabenkritik fortgeführt werden sollen. Gerade in den im ...bereich besonders wichtigen Bereichen ... und ... lässt die Bewerberin zu wenig erkennen, dass diese Bereiche einen Schwerpunkt ihrer

Tätigkeit als Führungsperson darstellen sollten. Die Position der Abteilungsleitungsstellvertreterin übt sie zur vollsten Zufriedenheit der Führungsebene aus und zeigt sich in schwierigen Situationen als verlässliche Unterstützung in ihrer Sektion.

Sie ist daher als in hohem Ausmaß geeignet einzustufen.“

Im Gutachten der Begutachtungskommission wurde betreffend B folgendes festgehalten:

„Die Bewerberin promovierte an der Universität ... zur Doktorin der Rechtswissenschaften und war von ... bis ... als Referentin in der ...sektion und später im ... des BM... tätig. Von ... bis ... war sie im Bundesministerium für ... als Leiterin der Abteilung P... und später als Leiterin der Abteilung ... tätig. Von ... bis ... war sie Leiterin des Bereiches ... und Leiterin der Abteilung ... im Bundesministerium für ... Aufgrund der ... erfolgten Änderungen war sie im Jahr ... kurzfristig Leiterin der ... sowie Leiterin der Abteilung ... des damaligen Bundesministeriums für ... (...). Seit ... ist sie Leiterin des ... des ...“

Durch zahlreiche Weiterbildungen in den Bereichen Führung, Kommunikation, Projektmanagement, Verhandlungsführung, Wissensmanagement, Lehrlingsausbildung, Coaching, Datenschutzgrundverordnung, betriebliche Gesundheitsförderung, „productive aging“, Bundeshaushaltrecht, Vergaberecht, aktuelle Judikatur des VwGH, Ausgliederungen, PPP, Englisch- und IT-Kenntnisse und durch Nominierungen und Entsendungen in zahlreiche Gremien vertiefte sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere auch in den der Abteilung zugewiesenen Aufgabenbereichen, und ihre Führungskompetenz.

Durch ihre langjährige Tätigkeit im ... des BM... und nachfolgend in anderen Ministerien im Bereich ... ist sie mit den Aufgaben bestens vertraut und weist umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen auf den der Abteilung zugewiesenen Aufgabengebieten (wie z.B. ...) auf. Die Erfüllung der in der Ausschreibung geforderten Kriterien der Verhandlungs- und Menschenführung, Führungs- und Managementkompetenz, sozialkommunikativen Kompetenz, Selbst- und Personalkompetenz sowie Fähigkeit zum vernetzten Denken wird in der Bewerbung ausführlich und nachvollziehbar dargelegt.

Die Bewerberin ist seit ... Leiterin von diversen Organisationseinheiten in unterschiedlichsten Ressortkonstellationen und hat dadurch ausgiebigste Erfahrungen im Bereich Führung und damit zusammenhängende Kenntnisse in der ziel- und ressourcenorientierten Steuerung einer Organisationseinheit sowie im wertschätzenden Umgang mit Mitarbeiterinnen gesammelt.

Das Kriterium der sehr guten Kenntnisse der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften des Bundes erfüllt die Bewerberin, da sie zwischen ... bis ... im ...ministerium die Abteilung ... und von ... bis ... im BM... den Bereich ... und die Abteilung ... leitete. Hierbei wurde zwar aufgrund eines Verwaltungsübereinkommens die operative Administration von ... zum Großteil vom BM... vorgenommen, die aber durch die von der Bewerberin geleitete Organisationseinheit koordiniert wurden. Die ..., das ... und Teile der ... hat sich das BM... dabei vorbehalten und dabei wurden diese Agenden in der Abteilung und dem Bereich der Bewerberin administriert.

Durch ihre Tätigkeit in der Verwaltung hat die Bewerberin weitreichende Kenntnisse im Bereich der elektronischen Verfahren des Bundes (ELAK, PM-SAP).

Dank Ihrer Tätigkeit in verschiedenen Ressorts und Ressortkonstellationen hat die Bewerberin auch unterschiedliche Herangehensweisen kennen gelernt und kann somit Verbesserungs- und Optimierungsmöglichkeiten erkennen und nutzen. Dabei kommt ihr auch zugute, dass sie sowohl Innensicht (als ehemalige Mitarbeiterin im damaligen ...ressort) als auch Außensicht (in diversen Ressorts und als nunmehrige Mitarbeiterin im ...) aufweist. Ebenso ist sie durch die Änderungen der Ressort-Zusammensetzung immer wieder mit neuen Herausforderungen im Bereich des ... konfrontiert worden und konnte damit ihre Managementkompetenz unter Beweis stellen. Sie weist damit eindeutig die größere Bandbreite an Wissen, Erfahrung und Umgang mit Herausforderungen auf. Ebenso kann sie - im Vergleich zu Ihrer Mitbewerberin - auf die größere und umfassendere Führungserfahrung verweisen.

Im Bewerbungsgespräch zeigt sich die Bewerberin als Person, die auf Weiterentwicklung der bisherigen Systeme unter Nutzung von Wissensmanagement sowie Aufgabenevaluierung großen Wert legt. Im Umgang mit ...-Regeln und ... betont sie die Notwendigkeit von Bewusstseinsbildung und Schulungsmaßnahmen. Insgesamt ist ihr großer Erfahrungsschatz erkennbar, den sie auch in die neue Tätigkeit einbringen will. Konkret zeichnet sie sich gegenüber der Mitbewerberin durch ihren strategischen Ansatz aus, sodass sie auf Makroebene (versus Mikroebene) agiert.

Besonders erkennbar ist dies an ihren Antworten zum Thema ...einsparungen, wo sie den Weg einer Aufgabenkritik einschlagen möchte und sich mit einer Mängelverwaltung nicht zufriedengeben würde. Auch hinsichtlich der Kompetenz der ... wurde die unterschiedliche Herangehensweise (Verweis auf gesetzliche Zuständigkeiten versus übliche Vorgangsweise) ersichtlich. Ebenso sind Möglichkeiten zur Optimierung der bisherigen Prozesse im ...bereich durch die Bewerberin klar zum Ausdruck gebracht worden. Sie zeigt sich als Person, die mitgestalten will und sich den anstehenden Herausforderungen stellen will. Sie ist daher im höchsten Ausmaß einzustufen.“

Am ... wurde die Funktion des Leiters/der Leiterin der Abteilung X im BMLRT im Amtsblatt der Wiener Zeitung ausgeschrieben:

Der Aufgabenbereich der Abteilung X (...) wurde wie folgt umschrieben:

? ...;

? ...;

? ...;

? ...;

? ...;

? ...

Folgende Erfordernisse waren zu erfüllen:

- ? Österreichische Staatsbürgerschaft oder ein unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt;
- ? Volle Handlungsfähigkeit;
- ? Abschluss des Universitätsstudiums der Rechtswissenschaften;
- ? Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Verwaltung der Gebietskörperschaften;
- ? Fähigkeiten zur Verhandlungs- und Menschenführung, Führungs- und Managementkompetenz, sozialkommunikative Kompetenz, Selbst- und Personalkompetenz sowie Fähigkeit zum vernetzten Denken;
- ? Persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Aufgaben;
- ? Erfahrung im Bereich Führung und damit zusammenhängende Kenntnisse in der ziel- und ressourcenorientierten Steuerung einer Organisationseinheit sowie des wertschätzenden Umgangs mit Mitarbeiterinnen;
- ? Sehr gute Kenntnisse der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften des Bundes;
- ? Kenntnisse im Bereich der elektronischen Verfahren des Bundes (ELAK, PM-SAP).

Das BMLRT übermittelte am ... zum Antrag von A die Stellungnahme der Vorsitzenden der Begutachtungskommission ..., die Bewerbungsunterlagen von A und die Bewerbungsunterlagen von B.

Auszüge aus der Bewerbung von A (geboren ...):

„[...] Ich bin seit ... im Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus (vormals Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft) als Juristin im höheren Verwaltungsdienst beschäftigt. Meine Laufbahn begann ich im ..., der damaligen Abt. ... im ... [...] Nach meiner Rückkehr aus dem Karenzurlaub gemäß §15 MSchG 1979, nach der Geburt ..., wechselte ich im ... in die Abteilung Y des damaligen Bundesministeriums für ... und wurde mit ... mit der stellvertretenden Leitung dieser Abteilung betraut. [...]“

[...] Mit ... wechselte ich im BMLFUW vom ... in die ...sektion. Ich wurde mit der Stellvertretung der Abteilung ... (...) betraut. [...] Meine Rückkehr ins ... des Hauses in die jetzt ausgeschriebene Abteilung X (...) erfolgte mit ... Auch hier wurde ich wieder mit der Stellvertretung der Abteilung betraut und konnte im Zeitraum von ... bis ... befristet - ... — sogar die Funktion der Abteilungsleiterin übernehmen. In diesem Zeitraum wurde ich auch von (damaligen GS) ... in das ...team zur Umorganisierung des damaligen BM... im Jahr ... berufen. [...]“

Auszüge aus der Bewerbung von B (geboren ...):

„[...] Ich bin seit ... bis dato im Bundesdienst tätig. Vom ... bis ... war ich Bedienstete des Bundesministeriums für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Ab ... war ich im ...ministerium tätig und leitete vom ... bis ... die

Abteilung ... (Arbeitsplatzwertigkeit A1/...). Von ... bis ... leitete ich die Abteilung ... des Bundesministeriums für ... (Arbeitsplatzwertigkeit A1/...). Ab ... war ich im BM... tätig und leitete vom ... bis ... den Bereich ... und die Abteilung ... Danach war ich - aufgrund der durch die BMG- Novelle ... resultierenden Änderungen - von ... bis ... Leiterin der ...stellvertretung ... sowie der Abteilung ... des ehemaligen Bundesministeriums für ... (...) (jeweilige Arbeitsplatzwertigkeit A 1/...).

Seit ... bin ich Leiterin des ... (derzeitige Arbeitsplatzwertigkeit: A 1/...). [...]"

Die Stellungnahme der Vorsitzenden der Begutachtungskommission ... für die Besetzung des Leiters/der Leiterin der Abt. X im BMLRT stellt sich wie folgt dar:

Die Begutachtungskommission habe die eingelangten Bewerbungen in der Sitzung am ... gesichtet und nach geeignet/nicht geeignet kategorisiert und die Durchführung von Bewerbungsgesprächen mit den beiden als geeignet anzusehenden Bewerberinnen beschlossen.

In der Sitzung am ... habe die Begutachtungskommission nach Abhaltung der beiden Bewerbungsgespräche einstimmig den Beschluss gefasst, dass B als im höchsten Ausmaß und A als im hohen Ausmaß geeignet einzustufen seien. In weiterer Folge wurde B zur Leiterin der Abteilung X bestellt.

Die Antragstellerin sehe sich durch ihre Einstufung als im hohen Ausmaß geeignet aufgrund ihrer Weltanschauung in ihrem beruflichen Aufstieg diskriminiert und führe als Beleg für die behauptete Diskriminierung folgende Indizien an:

1. Unüblich kurze Dauer der Beratungen der Begutachtungskommission
2. Kein ausreichendes Eingehen auf die Qualifikation der Antragstellerin
3. Fehlender nachvollziehbarer Entscheidungsprozess
4. Heranziehung von ... und ..., obwohl diese nicht in den Aufgabenbereich der Abt. X fallen
5. Zusammensetzung der Begutachtungskommission

1. Zur behaupteten unüblich kurzen Dauer der Beratungen der Begutachtungskommission:

„[...] Die ...-bedingten Maßnahmen erlaubten zwar Sitzungen in physischer Anwesenheit der Mitglieder, dennoch wurden alle Bemühungen unternommen, die gemeinsame physische Anwesenheit auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu beschränken. Deshalb wurden zum Beispiel allen Mitgliedern die Unterlagen vorab übermittelt, sodass sie gut vorbereitet zur 1. Sitzung kommen konnten. In der Sitzung selbst wurde die Einstufung der Bewerbungen in nicht geeignet - geeignet vorgenommen und entschieden, die beiden als geeignet eingestuften Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch einzuladen. Bis zur nächsten Sitzung wurde das Protokoll erstellt und die ausführliche Darstellung der nicht geeigneten Bewerbungen für das erst zu erstellende - Gutachten vorbereitet und den Mitgliedern vorab zur Verfügung gestellt, damit es dann korrigiert bzw. rascher genehmigt werden konnte. Es wurde daher schon vor Abhaltung der Bewerbungsgespräche das Einvernehmen über die Beurteilung der nicht geeigneten Bewerbungen erzielt- damit stand der Text für ... Seiten des ...-seitigen Gutachtens (bzw. des ...-seitigen Protokolls) bereits fest.

Unmittelbar nach Durchführung der beiden Bewerbungsgespräche erfolgte die finale Besprechung dieser Bewerbungen und die — einstimmige — Entscheidung über die Einstufung in höchstes bzw. hohes Ausmaß samt Textierung für das Gutachten. Damit konnte die Begutachtungskommission ihre Tätigkeit beenden. Um die Arbeiten insgesamt rasch finalisieren zu können, haben sich die Mitglieder bereit erklärt, noch am Nachmittag desselben Tags zwecks Unterzeichnung des — zwischenzeitlich fertig zu stellenden — Protokolls sich nochmals bei der Vorsitzenden zu treffen. Dadurch konnten weitere, insbesondere Homeoffice-bedingte Verzögerungen vermieden werden.

Es dürfte nachvollziehbar sein, dass das noch am gleichen Tag finalisierte Protokoll einzelne Flüchtigkeitsfehler enthält; diese mögen zwar störend sein, sind aber nicht in einem entscheidungsrelevanten Ausmaß missverständlich. Da keine Tonaufnahme bzw. wortgenaue Wiedergabe der Bewerbungsgespräche vorgesehen war, wurden sowohl die Fragen als auch die Antworten stichwortartig erfasst. Gerade bei dem zitierten ersten Beispiel geben nach Ansicht der Begutachtungskommission die angeführten Stichworte die erteilte Antwort ausreichend wieder. Da das Protokoll erst im Nachhinein (d.h. nach Beschlussfassung) fertig gestellt wurde, war die Wortwahl im Protokoll für die Beschlussfassung und Erstellung des Gutachtens selbst nicht ausschlaggebend.

Soweit die Antragstellerin zum Ausdruck bringen will, dass Ungenauigkeiten oder Kurzfassungen im Protokoll die

Beschlussfassung bzw. den Inhalt des Gutachtens negativ beeinflusst haben, ist der Vorwurf klar zurückzuweisen. Ebenfalls ist der Vorwurf, dass man zu Lasten eines genauen Durchlesens des Protokolls „nur schnell zu einem Ergebnis kommen wollte“ zurückzuweisen. [...]

Soweit die Antragstellerin eine ungewöhnlich rasche Weiterleitung des Gutachtens bzw. Entscheidung durch die Frau Bundesministerin rügt, ist anzumerken, dass es generell die - auch aus objektiver Sicht vernünftige - Arbeitsmethode der Vorsitzenden ist, fertig gestellte Arbeiten - hier konkret das Gutachten ohne weitere Verzögerung weiterzuleiten, um den jeweiligen Arbeitsprozess abzuschließen und sich wieder besser auf andere Aufgaben konzentrieren zu können. Die bloße Tatsache einer raschen Arbeitsweise beeinträchtigt die Objektivität des Verfahrens in keiner Weise. Die Arbeitsmethode und Entscheidungsdauer der Frau Bundesministerin steht außerhalb des Einflussbereichs der Begutachtungskommission. In diesem Zusammenhang darf aber angemerkt werden, dass im von der Antragstellerin selbst zitierten Verfahren (111. Gutachten 2019 der B-GBK, Senat II) von ihr die damals lange Entscheidungsdauer durch den Herrn Bundesminister gerügt wurde. Es entsteht der Eindruck, dass die Antragstellerin je nach Konstellation jedwede Vorgangsweise grundsätzlich als „nicht objektiv“ anzweifelt.“

2. Zum behaupteten nicht ausreichenden Eingehen auf die Qualifikation der Antragstellerin:

„[...] Es kann hierbei nicht nachvollzogen werden, welche relevanten Tatsachen und Qualifikationen fehlen sollen. Auch wenn die ... Jahre als Abteilungsleiter-Stellvertreterin nicht explizit erwähnt sind, wurde im Gutachten festgehalten, dass die Antragstellerin im Jahr ... als Abteilungsleiter Stellvertreterin in die Abt. X zurückkehrte. Ebenso ist ausgeführt, dass sie von ... bis ... und seit ... die interimistische Leitung der Abt. X ausübt. Auch dass sie mit den Aufgaben der Abteilung bestens vertraut ist sowie ihr effizientes und auf hohem Niveau erfolgendes Arbeiten und ihre Loyalität zum Ressort und zur Führung finden sich wieder. Dargelegt wurde auch, dass sie die Position der Abteilungsleitungsstellvertretung zur vollsten Zufriedenheit der Führungsebene ausübt und sich in schwierigen Situationen als verlässliche Unterstützung ihrer Sektion zeigt.“

Auch wenn sich im Protokoll nur „Zusammenfassungen“ der beiden Gespräche (damit gemeint ist wohl die stichwortartige Wiedergabe) wiederfinden bzw. die Beurteilung der Bewerbungen nur im Gutachten-Teil (dies wird durch den Satz „Auf die verbale Begründung bei den Bewerbungsbeschreibungen wird verwiesen“ zum Ausdruck gebracht), sind im Protokoll die maßgeblichen Entscheidungsgrundlagen und -motive umfassend und nachvollziehbar dargestellt. Der Vorwurf des nicht ausreichenden Eingehens auf ihre Qualifikationen ist daher zurückzuweisen.“

3. Zum behaupteten fehlenden nachvollziehbaren Entscheidungsprozess:

„[...] Es kann nicht erkannt werden, in welcher Weise ein Punktesystem im Vergleich zur verbalen Beschreibung die Einstufung akkurate und transparenter machen würde. Solange keine objektiven, genormten Bewertungsskalen verfügbar sind, kann die Heranziehung von Punkten alleine keine Transparenz schaffen. Es müsste nämlich wieder genau erläutert werden, warum genau diese und jene Punktzahl vergeben wurde. Damit bleibt wiederum die verbale Beurteilung maßgeblich.“

Die Begutachtungskommission hat anhand von drei Kategorien die Entscheidung getroffen. Soweit ein -entscheidungsrelevantes - Kriterium für oder gegen eine der beiden Bewerberinnen sprach, wurde das ausdrücklich angeführt.[...]

Die bloße Tatsache, dass keine Aussagen zur Gewichtung der Anforderungen getroffen wurden, ist bereits damit erklärt, dass - anders als im von der Antragstellerin zitierten früheren Verfahren - laut Ausschreibungstext bei der Eignungsbeurteilung alle Kenntnisse und Fähigkeiten mit gleicher Gewichtung zu berücksichtigen sind.

Die Aussage, dass die Antragstellerin „aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der gegenständlichen Abteilung den Aufgabenbereich ausgezeichnet kennt und mit der dabei ausgeübten Praxis und Herangehensweise in den betreffenden Materien bestens vertraut ist“, ist die logische Schlussfolgerung ihrer dargelegten bisherigen Tätigkeit und wurde auch von ihr selbst in ähnlicher Weise vorgebracht.

Die Aussage, dass die Antragstellerin „im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin eher für „Verwaltung“ als „Gestaltung“ stehe, mit dem Nachteil, dass eingefahrene Vorgangsweisen ohne Aufgabekritik fortgeführt werden sollen“, ergibt sich aus den Antworten in den Bewerbungsgesprächen. Zum Themenkomplex „Reduktion von ...aufwand bei steigenden Aufgaben hat die Mitbewerberin die notwendige Aufgabenevaluierung (durch die betreffenden

Organisationseinheiten) angesprochen, während die Antragstellerin - wie sie im Antrag nochmals wörtlich ausführt - Fingerspitzengefühl und langjährige Erfahrung, um im richtigen Ausmaß Prioritäten zu setzen" als Lösungsansatz darlegt.[...]"

4. Zum Vorwurf der Heranziehung von ... und ... obwohl diese nicht in den Aufgabenbereich der Abt. X fallen:

„[...] Mit den ...strafrechtsänderungen der letzten Jahre wurde die ... in der öffentlichen Verwaltung immer stärker ins Bewusstsein gerückt. Rechtsstaatlichkeit, ordnungsgemäße Verwaltung, Integrität und Transparenz sind Kernstücke des Rechtsstaats und damit auch für die Verwaltungsebene maßgeblich. Auch wenn eigene ...beauftragte unter anderem die Beratung von Bediensteten und Behördenleitung, die Aufklärung, Sensibilisierung sowie Schulung und Wissensvermittlung wahrnehmen, ist es insbesondere auch Aufgabe der jeweiligen Führungsebene, auf die ... innerhalb der Organisationseinheit zu achten.

Auch der ... hat nicht zuletzt durch die ... eine neue Priorität bekommen. Auf den Umgang mit ... ist durch jeden Bediensteten und auch durch die Führungsebene besonders zu achten. Dem ...beauftragten kommen im Wesentlichen nicht fachspezifische Beratungsaufgaben, Kontrollaufgaben und Kontaktaufgaben zu. Zu Funktion und den konkreten Aufgaben des ...beauftragten wird auf das Organisationshandbuch des BMLRT, ... verwiesen. [...]

Es war daher nicht nur ein legitimes Anliegen der Begutachtungskommission, dass sie auf ... und ... besonderen Wert gelegt hat; dies war in Hinblick auf die Bedeutung dieser Aspekte für die Führungsebene sogar geboten.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Empfehlung der B-GBK im 111. Gutachten 2019, Senat II verwiesen, wonach mittels spezieller Fragen die Einstufung in ein entsprechendes Kalkül transparenter und akkurate gestaltet werden soll.

Gerade mit diesen sehr aktuellen Themen, die auch für die Führungsebene von besonderer Relevanz sind, war es der Begutachtungskommission möglich, objektive und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen anzustellen.“

5. Zum Vorwurf der Zusammensetzung der Begutachtungskommission

„Die Antragstellerin bemängelt, dass der Generalsekretär als ... Mitglied in die Begutachtungskommission entsandt wurde und sieht diese Vorgangsweise als kaum mit den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes in Einklang zu bringen.

Dazu wird darauf hingewiesen, dass die Bestellung der Dienstgebervertreter durch die Frau Bundesministerin vorgenommen wird. § 7 AusG schreibt dazu lediglich vor, dass die Leiterin/der Leiter der zuständigen Zentralstelle ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen hat.

Die Entsendung eines Generalsekretärs bzw. einer Generalsekretärin in eine Begutachtungskommission ist in vielen Ressorts gängige Praxis, so auch im BMLRT seit vielen Jahren.

Zudem wäre es Aufgabe der für den Bestellvorgang zuständigen Abteilung X, im Falle eines rechtswidrigen Bestellvorgangs darauf hinzuweisen. Sollte die Vorgangsweise tatsächlich den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes widersprochen haben, hätte dies die Antragstellerin in ihrer damaligen Funktion als interimistische Leiterin der Abt. X rügen müssen. Da dies damals offensichtlich unterblieb, ist der nunmehr erhobene Vorwurf unglaublich und entschieden zurückzuweisen.“

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass

? die Behauptung einer politischen Entscheidung und Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihrer „im Hause bekannten“ Weltanschauung angesichts der von der Begutachtungskommission vorgenommenen Prüfung und näheren Auseinandersetzung mit dem Vorbringen in den Bewerbungen und dem bei den Bewerbungsgesprächen gewonnenen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten und Motivationen, die Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Ausbildung und Erfahrungen nicht zutreffend sei.

? aufgrund der qualitativen Diskrepanz der in den Bewerbungsgesprächen hervorgekommenen Positionen der Bewerberinnen die Berufungskommission einstimmig und mit Akzeptanz der Gleichbehandlungsbeauftragten eine abgestufte Bewertung als notwendig erachtet habe

? die Beurteilung anhand sachlich begründeter Kriterien erfolgt sei

? und die Begutachtungskommission ihre einstimmige Entscheidung in objektiv nachvollziehbarer und transparenter Weise getroffen habe.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin A, als Dienstgebervertreter ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Funktion „eines Leiters / einer Leiterin der Abteilung X“ im BMLRT (Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus) mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führt diese Folgendes aus:

Sie habe bereits im Jahr ... ein Verfahren vor der B-GBK geführt und damals sei eine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung festgestellt worden. In der Sitzung der Begutachtungskommission betreffend die Leitung der X sei zwar bezüglich der Weltanschauung nichts gesagt worden, aber ihre politische Einstellung sei im Haus bekannt, da sie im Jahr ... auf der Liste der FSG an ..., nicht wählbarer, Stelle kandidiert habe. Sie habe diese Einstellung nie zum Thema gemacht und habe immer loyal gearbeitet. Die Entscheidung für B habe sie sehr geschmerzt und tief getroffen, da sie in der X bereits ... Jahre lang die Stellvertretung ausgeübt habe. Dennoch sei sie nicht überrascht gewesen. Die Vorsitzende der Begutachtungskommission, ..., habe in ihrer Stellungnahme die Diskriminierung natürlich in Abrede gestellt. Das ... Mitglied der Begutachtungskommission sei ... und Generalsekretär im BMLRT, ..., gewesen. Das komme zwar durchaus vor, sei jedoch eher selten.

Die Frage der Vorsitzenden, welche Weltanschauung B habe, konnte A nicht beantworten. Es gehe nicht um Bs Weltanschauung und das habe sie auch nie behauptet, sondern darum, dass ihre Weltanschauung für die Funktion nicht passend gewesen sei.

Auf die Frage, ob es konkrete Hinweise dafür gegeben habe, dass man sie aufgrund ihrer Weltanschauung nicht als Abteilungsleiterin wollen habe, antwortete A, sie habe loyal ihren Dienst versehen und es sei allgemein bekannt, dass die Weltanschauung bei Postenbesetzungen durchaus das „Zünglein an der Waage“ sein könne.

Auf die Frage, wie es sich ergeben habe, dass die Abteilung X von ... bis ... interimistisch von ihr geleitet worden sei, erklärte A, dass sie für die Dauer der Herabsetzung der Dienstzeit des damaligen Leiters, ..., ... für diesen Zeitraum zur interimistischen Leiterin bestellt worden sei.

Auf die Frage, welche Aufgaben der Leiter der Abt. X während der Herabsetzung wahrgenommen habe, antwortete A, sie habe die Position mit ihm getauscht. Sie habe die Leitung und die Vertretung nach außen, sowie die Führung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen übernommen.

Die Frage, ob sie somit die Dienst- und Fachaufsicht auch während der Anwesenheit des Leiters der Abt. X gehabt habe, bejahte A. Offenbar habe es gut gepasst, denn der Leiter der Abt. X habe verlängert und in Summe seien es dann ... Jahre gewesen.

Zu der Stellungnahme der Vorsitzenden der Begutachtungskommission sagte A, dass das Gutachten nicht ausreichend begründet worden sei und sich keine Aussage darüber finde, wie gewichtet worden und warum B besser geeignet gewesen sei. Es fehle eine Matrix und ein Punktesystem, obwohl es in ihrem ersten Verfahren vor der B-GBK explizit dazu eine Empfehlung gebe.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter darzulegen, aus welchen Gründen B bestellt worden sei und der Dienstgebervertreter antwortete, dass er seine Rolle als Zeuge sehe und nicht die weisungsfreigestellte Begutachtungskommission vertreten könne.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass er als Dienstgebervertreter geladen worden sei und daher das Ressort vertrete. Der Dienstgeber habe die Letztverantwortung und könne daher auch vom Ergebnis der Begutachtungskommission abweichen.

Der Dienstgebervertreter erklärte, es sei üblich, dass die ... die gesamte administrative Tätigkeit abwicke. Dem Kabinett werde der Ausschreibungstext von der Personalabteilung übermittelt und üblicherweise werde die Zusammensetzung der Begutachtungskommission vom Kabinett bestimmt und über die ... festgelegt.

Der Anmerkung der Vorsitzenden, dass demnach keine auf Dauer bestellte Kommission bestehe, stimmte der Dienstgebervertreter zu. Das Kabinett bestimme immer im Einzelfall wie sich die Kommission zusammensetze. Die Vorsitzender der damaligen Begutachtungskommission sei eine sehr erfahrende Juristin und habe viel Erfahrung mit

Kommissionen und es sei durchaus üblich, dass der Generalsekretär in Begutachtungskommissionen dabei sei. In weiterer Folge sei das Gutachten der Ressortleitung übermittelt worden und diese sei dem Gutachten gefolgt. Das Gutachten sei eindeutig gewesen und es sei eine weitgehende Tradition, dass dem Gutachten gefolgt werde. Während der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin habe er keine Weltanschauungsprobleme orten können und A habe aus ihrer Weltanschauung nie einen Hehl gemacht. Sie hätten immer ein nahes Arbeitsverhältnis gehabt, ...

Die Vorsitzende fragte nach, warum B besser als A geeignet gewesen sei und der Dienstgebervertreter antwortete, er könne nur überlegen, was sich die Kommission gedacht habe, denn die Kommission habe entschieden. A sei seit ... Jahren stellvertretende Abteilungsleiterin und habe die Abteilung bereits interimistisch geleitet. B kenne er „lose“ aus den Sitzungen der ..., da sie im Familienressort eine ... Funktion innegehabt habe. Sie habe eine Abteilung mit ähnlicher Verantwortung geleitet und daher sehr breite und profunde Verantwortung getragen.

Auf die Frage, ob Bs Erfahrung breiter als jene der Antragstellerin gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, formal schon, aber er wolle die beiden nicht vergleichen. Die Beurteilung obliege der weisungsfreien Begutachtungskommission.

Die Vorsitzende wies neuerlich darauf hin, dass die Besetzungsentscheidung nicht von der Begutachtungskommission, sondern vom zuständigen Bundesminister/von der zuständigen Bundesministerin getroffen werde.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, die Frau Bundesministerin sei dem Urteil der Begutachtungskommission gefolgt.

Die Vorsitzende konstatierte, dass stellvertretende Abteilungsleitungen, wenn sie ihre Sache gut gemacht haben, üblicherweise auch sehr gut für die Abteilungsleitung geeignet seien. Da A für ... Jahre die interimistische Leitung übertragen worden sei, sei davon auszugehen, dass sie die Aufgabe gut gemacht habe.

Auf die Frage, ob B allen Kommissionsmitgliedern und auch im Ressort bekannt gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, er könne in letzter Konsequenz nur Mutmaßungen anstellen. Er habe ... im Ressort begonnen und da sei B eine junge Kollegin gewesen. Die Vorsitzende der Begutachtungskommission sei für ihn damals bereits ein juristisches vis-a-vis gewesen. Ob GS ... B bereits gekannt habe, wisse er nicht, da sie zuletzt im ... tätig gewesen sei. Die ... Mitglieder der Personalvertretung hätten B wahrscheinlich auch gekannt.

Die Vorsitzende stellte fest, dass A die Abteilung ... Monate lang interimistisch geleitet habe bis B die Stelle angetreten sei, und erfragte, ob es in dieser Zeit Schwierigkeiten mit A gegeben habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass er persönlich mit A keine Schwierigkeiten gehabt habe. Auch habe er im Ressort keine Schwierigkeiten wahrgenommen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes an den Dienstgebervertreter, ob die Entscheidung für ihn nachvollziehbar gewesen sei und warum ein besonderes Augenmerk auf ... und ... gelegt worden sei, obwohl dies heutzutage für jede Mitarbeiterin, jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft mit den zahlreichen Trainings- und Onlineseminaren des Bundes abgedeckt sein sollte, antwortete der Dienstgebervertreter, er kenne A gut und habe oft mit ihr über diese Argumentation und ihre tiefe Verletzung gesprochen. Er habe nicht empfunden, dass B wegen dieser beiden Fragen (Anm. ... und ...) genommen worden sei, so habe er das Gutachten nicht interpretiert.

Das Senatsmitglied entgegnete, nach Durchsicht des Gutachtens könne nur der Schluss gezogen werden, dass die Entscheidung für B aufgrund der Themen ... und ... getroffen worden sei, obwohl in der Ausschreibung nicht angeführt worden sei, dass diese Themen in das Aufgabengebiet der X fallen würden.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass heute viel zu viel über Weltanschauung gesprochen worden sei, dabei gehe es um eine ...abteilung. Er kenne das Wählverhalten seiner Abteilung nicht, aber es habe nie Probleme mit sensiblen Daten gegeben. Er habe das im Gutachten auch nicht als Vorwurf an A empfunden. Dass ... ein wichtiges Thema darstelle, könne er nur aus der „Genesis“ erklären, aufgrund der Untersuchungen des Rechnungshofes aller Ressorts. Das BMLRT habe einen Startnachteil gehabt, da es in gemischter Verantwortung ... Beauftragte gegeben habe. Die grundsätzliche Verantwortung liege in der X und werde nunmehr in der Person von B wahrgenommen.

Auf die Frage eines anderen Senatsmitgliedes, ob ... bereits im Vorfeld ein Thema gewesen sei und auf den Vorhalt, dass das Gutachten durch die Teilnahme des Generalsekretärs in der Begutachtungskommission faktisch zur Weisung werde, entgegnete der Dienstgebervertreter, dies sei insofern kein Thema für ihn gewesen, da das nicht das erste Mal

gewesen sei, dass der Generalsekretär Mitglied der Begutachtungskommission sei. ... sei damals der erste gewesen, der als weisungsberechtigter Generalsekretär in einer Kommission Mitglied gewesen sei. Das sei juristisch korrekt und zur Kenntnis genommen worden, in vielen Ressorts sei das der Fall.

Die Vorsitzende kam wieder auf das Protokoll und das Gutachten zu sprechen und wollte wissen, ob es die Fragen der Kommission in schriftlicher Form gebe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, diese Frage müsse der Vorsitzenden der Begutachtungskommission gestellt werden. Möglicherweise habe er seine Rolle hier falsch verstanden, denn zu Fragen betreffend die Begutachtungskommission könne er nicht viel sagen.

Die Vorsitzende monierte, grundsätzlich sei eine informierte Dienstgebervertreterin oder ein informierter Dienstgebervertreter geladen worden. Im Protokoll zur Sitzung der Begutachtungskommission seien die gestellten Fragen sowie die Antworten nicht eindeutig dargestellt worden, wodurch sich nicht erkennen lasse, ob die Fragen nun gut oder schlecht beantwortet worden seien und woraus der Schluss gezogen worden sei, dass ... und ... für A keinen Schwerpunkt darstellen würden. Wenn aus den Antworten der A dahingehend Schlüsse gezogen worden seien, dass ihr die Bereiche ... und ... nicht wichtig seien, wäre es maßgeblich gewesen, im Vorfeld festzulegen, wann eine Frage passend beantwortet sei, denn nur, wenn im Vorfeld ein Maßstab festgelegt worden sei, könne im Nachhinein beurteilt werden, ob eine Antwort gepasst habe oder nicht.

Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass er nicht wisse, wie sich die Mitglieder der Begutachtungskommission auf die Sitzung vorbereitet hätten und ersucht, derartige Fragen an die Vorsitzende der Begutachtungskommission zu stellen. Er selbst könne nur darlegen, wie er es machen würde.

Auf die wiederholte Frage, ob ihm das Gutachten nachvollziehbar erschienen sei oder ob ihm Widersprüche aufgefallen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, er habe keine Widersprüche gesehen, da grundsätzlich beide Bewerberinnen geeignet gewesen seien. Er kenne A sehr lange und schätze sie, und auch B sei jahrelang Gruppen- und Abteilungsleiterin gewesen. Er könne nicht herauslesen, dass B nicht gut geeignet sei und er habe in den ... Monaten sehr gut mit ihr zusammengearbeitet und schwierige Dinge umgesetzt.

Die Vorsitzende monierte, dass man nicht wissen könne, ob A nicht genauso agiert und die Aufgabe als Leiterin ebenso gut wahrgenommen hätte.

Auf die Frage, ob ihn die Zuschreibung im Gutachten, nämlich, dass A im Vergleich zu B eher für Verwaltung als Gestaltung stehen würde, nicht verwundert habe, antwortete der Dienstgebervertreter, in diesem Punkt müsse er sich befangen erklären, da er diese Aussage bereits von A gehört habe, noch bevor er sie im Gutachten gelesen habe. Für ihn sei das nicht einfach nachzuvollziehen, da die ... in der X sehr viel Routinearbeit bedeute und die Y jene Abteilung für ... sei. Er habe in den ... Monaten bei B sehr viel Kreativität und Gestaltungswillen gesehen, aber auch als er mit A enger kooperiert habe, habe er immer eine ausreichende fachliche und gestaltende Dienstleistung erhalten.

Die Frage, ob es stimme, dass die X ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage an die GBB, wie sie das Verfahren wahrgenommen habe, antwortete diese, die Entscheidung zwischen A und B sei sehr schwierig gewesen. Das Bedürfnis des Generalsekretärs sei gewesen, frischen Wind in die Abteilung zu bringen und in diese Richtung habe er auch argumentiert. Das Thema ... sei GS ... ein großes Anliegen gewesen. Die Weltanschauung der Bewerberinnen seien nicht zur Sprache gebracht worden und A sei auch nicht „runtergedrückt“ worden. Es sei fachlich und nicht persönlich argumentiert worden.

Auf die Fragen eines Senatsmitgliedes, warum 1. nicht beide Bewerberinnen als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt worden seien und 2. ob im Ressort gewünscht werde, dass nur eine Person als ich höchsten Ausmaß geeignet vorgeschlagen werde, antwortete der Dienstgebervertreter, dazu gebe es im Ressort keine klare Linie und keine Regel, als Mitglied in Kommissionen habe er bereits beide Stimmungen wahrgenommen.

Zum Thema ... fragte die Vorsitzende, ob GS ... dieses Thema wichtig gewesen sei und die GBB antwortete mit ja, sie habe das Gefühl gehabt, dass er hier Sicherheit und eine Person die ihm betreffend dieser Thematik Sicherheit geben könne, gesucht habe.

Auf Nachfrage, wie sie das meine, antwortete die GBB, eine Person, bei welcher er persönlich, aufgrund der fachlichen Expertise und Kompetenz das Gefühl habe, dass diese die Rolle als Nachfolge von ... bestens erfüllen könne.

Der Dienstgebervertreter erklärte, ... sei in den letzten Jahren gravierend wichtiger geworden. Als der damalige Leiter der Abt. X wusste, dass er gehen werde, habe er zwei ... Beauftragte ernannt und nach den Neuwahlen sei klar gewesen, dass man im Ressort neue Schritte und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema setzen wolle. Er (der Dienstgebervertreter) bereite gerade eine ...klausur, in welcher ... ein Schwerpunktthema sei, vor.

A replizierte darauf, dass sie mit dem damaligen Leiter der Abt. X an „erster Front“ zusammengearbeitet und sich mit ihm abgetauscht habe. Sie sei sehr wohl auch mit ...-Arbeit befasst und in Koordinationsgremien im ...ministerium gewesen. Diese Dinge habe sie jedoch nicht in ihrer Bewerbung angeführt, da dies in der Ausschreibung nicht verlangt gewesen sei und es im Ressort ... ... Beauftragte gebe. Offenbar wandere das Thema nunmehr in die X, dies sei zwar noch nicht kommuniziert worden, aber mittlerweile sei auch ein ehemaliger ... Mitarbeiter von B in der X tätig. Dass die Entscheidung, wie die GBB angeführt habe, eine schwierige gewesen sei, könne sie nicht nachvollziehen, denn vom Ende ihres Hearings am ... um ... Uhr bis zum fertigen Gutachten samt Unterschrift der Frau Bundesministerin seien nicht einmal ... Stunden vergangen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnanzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

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

Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine Planstelle bzw. Funktion ist an den in der Ausschreibung verlangten Erfordernissen zu messen.

Im Gutachten der Begutachtungskommission wurde zur Präferenz von B festgehalten, dass sie im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin A eine größere und umfassendere Führungserfahrung und eine größere Bandbreite an Wissen, Erfahrung und Umgang mit Herausforderungen aufweise. Sie wurde von der Begutachtungskommission als in höchstem Ausmaß geeignet eingestuft.

A erachtet sich durch die Nichtbetrauung mit der Planstelle aufgrund ihrer Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Nach dem gesamten Vorbringen hält der Senat fest, dass die abschließende Feststellung im Gutachten der Begutachtungskommission, nämlich B sei die in höch-

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