

Gbk 2026/3/18 B-GBK II/307/26

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.03.2026

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II Senat römisch zwei

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft aufgrund des Alters, der Religion und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft aufgrund des Alters, der Religion und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

1. Die Besetzung der Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Besetzung der Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.
2. Die Besetzung der Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Religion oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Besetzung der Funktion „Leitung der Abt. X“ beim Bundesministerium für Arbeit und

Wirtschaft mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Religion oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Begründung

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

Seit dem Jahr ... sei er im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)[Anm.: nunmehr Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET)] als Beamter beschäftigt. Er habe sich am ... beim BMAW um die ausgeschriebene Funktion „Leitung der Abt. X“ beworben und ausführlich begründet, warum er für diese Position, die er bereits längere Zeit stellvertretend ausführe, geeignet sei. Insbesondere sei in Ergänzung zur Bewerbung darzulegen, dass keine parteipolitische Bindung des Antragstellers gegeben sei, er keinem förderlichen Verein, ..., angehöre, er die Leitung der Abteilung seit geraumer Zeit wahrnehme und die Stellvertreterfunktion in diversen Abteilungen seit ... innehabe. Andere Mitbewerber würden über keine Erfahrung im Bereich X verfügen, während der Antragsteller Absolvent einer Höheren Technischen Bundeslehranstalt (HTBLA) sei. Dieser relevante Bereich sei in der Ausschreibung nicht erwähnt, obwohl der Abteilung die Fachaufsicht über ... obliege. Der Antragsteller sei als Delegationsleiter ... im internationalen Bereich tätig, er trage als einziger Bewerber aktiv ... bei und verfüge daher über jahrelange einschlägige Erfahrungen. Er sei als einziger Bewerber in den Bezug habenden EK-Gremien (...) vertreten. Seit dem Jahr ... sei er im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) [Anm.: nunmehr Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET)] als Beamter beschäftigt. Er habe sich am ... beim BMAW um die ausgeschriebene Funktion „Leitung der Abt. X“ beworben und ausführlich begründet, warum er für diese Position, die er bereits längere Zeit stellvertretend ausführe, geeignet sei. Insbesondere sei in Ergänzung zur Bewerbung darzulegen, dass keine parteipolitische Bindung des Antragstellers gegeben sei, er keinem förderlichen Verein, ..., angehöre, er die Leitung der Abteilung seit geraumer Zeit wahrnehme und die Stellvertreterfunktion in diversen Abteilungen seit ... innehabe. Andere Mitbewerber würden über keine Erfahrung im Bereich römisch zehn verfügen, während der Antragsteller Absolvent einer Höheren Technischen Bundeslehranstalt (HTBLA) sei. Dieser relevante Bereich sei in der Ausschreibung nicht erwähnt, obwohl der Abteilung die Fachaufsicht über ... obliege. Der Antragsteller sei als Delegationsleiter ... im internationalen Bereich tätig, er trage als einziger Bewerber aktiv ... bei und verfüge daher über jahrelange einschlägige Erfahrungen. Er sei als einziger Bewerber in den Bezug habenden EK-Gremien (...) vertreten.

Er erfülle daher das Anforderungsprofil der Ausschreibung sowie der Geschäftseinteilung/Arbeitsplatzbeschreibung als einziger Bewerber vollinhaltlich. Er sei ... Jahre alt, zu alt für die Position, wie ihm mehrmals kommuniziert worden sei. Er passe weder politisch (er sei ohne Parteibuch und habe keine ...-Mitgliedschaft) noch aufgrund der Religion (er sei ohne Religionsbekenntnis) noch durch seinen sozialen Hintergrund (er komme aus einem bildungsfernen Elternhaus) „ins Konzept“.

Es sei ihm, wie im Haus üblich, bereits im Vorfeld nahegelegt worden, auch dieses Mal von einer Bewerbung Abstand zu nehmen, denn es sei klar gewesen, welcher Bewerber für die Position vorgesehen sei. Es sei ihm auch nahegelegt worden, er solle sich eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission als Reaktion gut überlegen.

Die Ausschreibung sei dementsprechend zugeschnitten worden. Der Bereich ..., welcher die Fachaufsicht über ... umfasse, sei als wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Abteilung X ausgeklammert und nicht einmal erwähnt worden. Die Ausschreibung sei dementsprechend zugeschnitten worden. Der Bereich ..., welcher die Fachaufsicht über ... umfasse, sei als wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Abteilung römisch zehn ausgeklammert und nicht einmal erwähnt worden.

Das Hearing am ... lasse an Objektivität vermissen. Der Vorsitzende habe mehrfach versucht, ihn (den Antragsteller) zu diskreditieren, indem er auf angebliche Unzulänglichkeiten und Verfehlungen des Antragstellers hingewiesen habe, etwa auf den Umstand, dass der Antragsteller einem Kollegen einen Urlaub genehmigt habe (für eine von ihm lange geplante Auslandsreise), obwohl eine „dringende“ Sitzung (welche kurzfristig einberufen worden sei) dessen Anwesenheit erfordert hätte. Dass die Bewertungskommission nicht wie üblich im Anschluss an das Hearing tagte, sondern erst Monate später zusammengetreten sei, sei merkwürdig und gebe ebenso zu denken wie die ungewöhnlich lange Dauer dieser Sitzung.

Aus den angeführten Gründen liege ein nicht nachvollziehbares Verfahren bei der Entscheidungsfindung dieser Besetzung vor. Die fachlichen/persönlichen Qualifikationen des Antragstellers seien nicht im erforderlichen objektiven Rahmen berücksichtigt worden, es seien keine Mindeststandards eingehalten worden. Die Personalentscheidung richte sich gegen seine Person aufgrund des Lebensalters, der politischen (Nicht)Zugehörigkeit zu einer politischen Partei bzw. einem förderlichen Verein (...), der (Nicht)Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft und der sozialen Herkunft. Es gebe kein formal begründetes Kriterium, weshalb er nicht der bestgeeignete Kandidat für die Position sei. Es könnten nur die angeführten Gründe maßgeblich für die Entscheidung gewesen sein. Er könne verstehen, dass man einen jüngeren und politisch passenden Kollegen präferiere. Im konkreten Fall seien nicht einmal die formalen Voraussetzungen gemäß Ausschreibung erfüllt. Dies gereiche ihm tatsächlich zum Nachteil – es werde erwartet, dass er ohne finanzielle Gegenleistung erneut einen Abteilungsleiter einschule und somit mittelfristig genau diese Funktion weiter ausüben habe. Das sei einerseits unfair, andererseits entspreche diese Vorgangsweise nicht den gesetzlichen Normen und Regeln.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbungsschreiben des Antragstellers, Auszug Geschäfts- und Personaleinteilung der Abteilung X, Absageschreiben. Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbungsschreiben des Antragstellers, Auszug Geschäfts- und Personaleinteilung der Abteilung römisch zehn, Absageschreiben.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMAW am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Die Ausschreibung der Leitungsfunktion der Abt. X sei entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen in § 5 Ausschreibungsgesetz 1989 am ... ausgeschrieben worden. Die Bewerbungsfrist habe am ... geendet. Es hätten sich fristgerecht unter anderem A und B beworben. In der Folge seien die eingelangten Bewerbungen vonseiten der Personalabteilung an die Mitglieder der Begutachungskommission übermittelt worden. Die Ausschreibung der Leitungsfunktion der Abt. römisch zehn sei entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen in Paragraph 5, Ausschreibungsgesetz 1989 am ... ausgeschrieben worden. Die Bewerbungsfrist habe am ... geendet. Es hätten sich fristgerecht unter anderem A und B beworben. In der Folge seien die eingelangten Bewerbungen vonseiten der Personalabteilung an die Mitglieder der Begutachungskommission übermittelt worden.

Die Begutachungskommission habe diesbezüglich mehrere Sitzungen abgehalten. Die Begutachungskommission habe nach Abhaltung eines Hearings mit den aussichtsreichsten Bewerber:innen, darunter A und B, welches am ... stattgefunden habe, am ... ein Gutachten gem. § 10 Ausschreibungsgesetz 1989 erstattet. In diesem sei B von den Kommissionsmitgliedern mehrheitlich (3:1) als Bestgeeigneter festgestellt worden. In der Folge sei das Gutachten dem Bundesminister ... vorgelegt worden. Dieser sei dem Ergebnis am ... beigetreten. B sei daraufhin mit ... zum Leiter der Abteilung X bestellt worden. Die Begutachungskommission habe diesbezüglich mehrere Sitzungen abgehalten. Die Begutachungskommission habe nach Abhaltung eines Hearings mit den aussichtsreichsten Bewerber:innen, darunter A und B, welches am ... stattgefunden habe, am ... ein Gutachten gem. Paragraph 10, Ausschreibungsgesetz 1989 erstattet. In diesem sei B von den Kommissionsmitgliedern mehrheitlich (3:1) als Bestgeeigneter festgestellt worden. In der Folge sei das Gutachten dem Bundesminister ... vorgelegt worden. Dieser sei dem Ergebnis am ... beigetreten. B sei daraufhin mit ... zum Leiter der Abteilung römisch zehn bestellt worden.

Inhaltlich sei auszuführen, dass die von A behauptete Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, des Alter und der sozialen Herkunft in keiner Weise in die Bewertung der Eignung der Bewerber:innen eingeflossen sei. Dies ergebe sich zweifelsfrei aus der Niederschrift und dem Gutachten der Begutachungskommission, welches auf die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber:innen abstelle. Des Weiteren entspreche die Behauptung von A, wonach „die Ausschreibung ... dementsprechend zugeschnitten“ worden sein soll, indem „der Bereich X, der ... die Fachaufsicht über ... umfasst, als wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Abteilung X ausgeklammert, nicht einmal erwähnt“ worden sei, nicht den Tatsachen. Diesbezüglich werde darauf hingewiesen, dass die „Fachaufsicht über ...“ sehr wohl im Ausschreibungstext enthalten gewesen sei. Die aus dem Ausschreibungstext ersichtlichen „Aufgaben und Tätigkeiten“ seien 1:1 aus der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMAW entnommen worden. Inhaltlich sei auszuführen, dass die von A behauptete Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, des Alter und der sozialen Herkunft in keiner Weise in die Bewertung der Eignung der Bewerber:innen eingeflossen sei. Dies ergebe sich zweifelsfrei aus der Niederschrift und dem Gutachten der Begutachungskommission, welches auf die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber:innen abstelle. Des Weiteren entspreche die Behauptung von A, wonach „die

Ausschreibung ... dementsprechend zugeschnitten“ worden sein soll, indem „der Bereich römisch zehn, der ... die Fachaufsicht über ... umfasst, als wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Abteilung römisch zehn ausgeklammert, nicht einmal erwähnt“ worden sei, nicht den Tatsachen. Diesbezüglich werde darauf hingewiesen, dass die „Fachaufsicht über ...“ sehr wohl im Ausschreibungstext enthalten gewesen sei. Die aus dem Ausschreibungstext ersichtlichen „Aufgaben und Tätigkeiten“ seien 1:1 aus der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMAW entnommen worden.

Im Hinblick auf die Rüge der mangelnden Berücksichtigung der „fachlichen/persönlichen Qualifikationen ... im erforderlichen objektiven Rahmen“ werde darauf hingewiesen, dass die Begutachtungskommission betreffend die erforderlichen „umfassenden Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung X“ A die höchstmögliche Punktzahl zugesprochen habe. In diesem Zusammenhang werde angemerkt, dass B bei diesem Kriterium mit 2 von 3 möglichen Punkten schlechter abgeschnitten habe. Die Begutachtungskommission habe im Gutachten As „umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der ausgeschriebenen Abteilung“ gewürdigt. Die Vorwürfe des Zuschnittes der Ausschreibung und mangelnder Würdigung der Qualifikation seien sohin nicht nachvollziehbar und lägen auch nicht vor.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellenausschreibung, Bewerbungsunterlagen des zum Zug gekommenen Mitbewerbers, Niederschriften der 1., 2. und 3. Sitzung sowie Gutachten der Begutachtungskommission, Hearing-Protokolle vom ... bezüglich dem Antragsteller und dem zum Zug gekommenen Mitbewerber.

Aus der Ausschreibung für die Funktion „Leitung der Abt. X“ gehen folgende Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes hervor:

„Das Aufgabengebiet der Abteilung der Abteilung [sic!] X umfasst ...“ „Das Aufgabengebiet der Abteilung der Abteilung [sic!] römisch zehn umfasst ...“

Entsprechend der Ausschreibung werden folgende Erfordernisse für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion gefordert:

„Allgemeine Voraussetzungen:

? Sie besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft und stehen bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund oder erfüllen die allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß § 3 Vertragsbedienstetengesetz 1948. Sie besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft und stehen bereits in einem Dienstverhältnis zum Bund oder erfüllen die allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß Paragraph 3, Vertragsbedienstetengesetz 1948.

? Sie haben erfolgreich ein rechtswissenschaftliches, technisches oder wirtschaftswissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom- oder Mastergrad) absolviert.

? Sie verfügen über ausgezeichnete Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Kenntnisse und Fähigkeiten:

? „Sie verfügen über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet ..., sowie haben Kenntnis und Erfahrung in der Ausarbeitung nationaler und europäischer Rechtsvorschriften in Bezug auf die Mitarbeit in europäischen Gremien

? Sie sind es gewohnt, vernetzt zu denken, innovative Konzepte zu entwickeln, sind strategisch orientiert und haben den Willen, an der Gestaltung Ihres beruflichen Umfeldes aktiv mitzuwirken und dieses weiterzuentwickeln.

? Sie verfügen über ein hohes Maß an Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung.

? Sie überzeugen durch Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit und lassen Überzeugungskraft sowie Repräsentationsfähigkeit erkennen.

? Ihre Fähigkeit, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Teams zu führen und zu entwickeln, haben Sie bereits unter Beweis stellen können.“

Auf das Ersuchen der B-GBK ergänzte der Antragsteller am ..., dass er seiner Bewerbung keinen Lebenslauf beigelegt habe und verwies auf die biographischen Angaben in seinem Bewerbungsschreiben.

Aus den vorgelegten Unterlagen ergibt sich folgender akademischer und beruflicher Werdegang des Antragstellers:

A absolvierte die Höhere Technische Bundeslehranstalt ... Anschließend absolvierte er ... das Studium ...

Der Antragsteller war von ... bis ... als Universitätsassistent ... tätig und ... promovierte er ... Seit ... ist der Antragsteller im BMAW tätig und wurde seit ... immer wieder in verschiedenen Abteilungen im BMAW als stellvertretender Abteilungsleiter bzw. interimistischer Abteilungsleiter in Verwendung genommen. Bis ... war der Antragsteller in der Sektion X tätig und anschließend wurde er bis zum Bewerbungszeitpunkt in der Abt. X als interimistischer Abteilungsleiter in Verwendung genommen. Der Antragsteller war von ... bis ... als Universitätsassistent ... tätig und ... promovierte er ... Seit ... ist der Antragsteller im BMAW tätig und wurde seit ... immer wieder in verschiedenen Abteilungen im BMAW als stellvertretender Abteilungsleiter bzw. interimistischer Abteilungsleiter in Verwendung genommen. Bis ... war der Antragsteller in der Sektion römisch zehn tätig und anschließend wurde er bis zum Bewerbungszeitpunkt in der Abt. römisch zehn als interimistischer Abteilungsleiter in Verwendung genommen.

Zudem ist A in diversen einschlägigen Gremien tätig, ...

Dem Lebenslauf des erfolgreichen Mitbewerbers kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

B, geboren am ..., absolvierte ... das Studium ...

Der zum Zug gekommene Mitbewerber absolvierte von ... bis ... den Grundwehrdienst, wobei er bis ... an Milizübungen teilnahm. Von ... bis ... absolvierte der zum Zug gekommene Mitbewerber mehrere ... Praktika im Gesamtausmaß von neun Monaten. ... trat B in den Bundesdienst im BMAW ein. Von ... bis ... war der zum Zug gekommene Mitbewerber in der Abteilung ... tätig und von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt wurde er in der Abteilung ... in Verwendung genommen.

Der zum Zug gekommene Mitbewerber nahm an diversen Rhetorik-, Führungs-, Verhandlungs- und Moderationsworkshops teil und absolvierte mehrere ministeriumsinterne Englischkurse. Zudem nahm er an einem Führungsseminar des Militärkommandos ... sowie an einem Führungskräfte-seminar teil.

Aus der Niederschrift über die erste Sitzung der Begutachtungskommission vom ... kann auszugsweise entnommen werden:

„(...)

Auf Grund der Erfüllung der allg. Bewerbungsvoraussetzungen sowie der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten wird seitens der Begutachtungskommission vereinbart, dass mit den Bewerbern [Anm.: ein:e weiter:e Mitbewerber:in], A (...), als auch mit B (...) individuelle Hearings mit gleichlautendem Fragenkatalog durchgeführt werden.

(...)“

Aus der Niederschrift über die zweite Sitzung der Begutachtungskommission vom ... kann auszugsweise entnommen werden:

„(...)

Die Hearings aller Bewerber wurden ordnungsgemäß durchgeführt. Alle Hearings wurden mit gleichlautendem Fragenkatalog, der durch die Begutachtungskommission im Vorhinein abgestimmt worden ist, durchgeführt.

(...)

Seitens der Begutachtungskommission wurde einstimmig beschlossen, die Entscheidung über die Eignung auf einen Bewerber hinsichtlich der Leitungsfunktion der Abt. X" zu vertagen.

(...)“

Das Hearing-Protokoll hinsichtlich A vom ... stellt sich auszugsweise wie Folgt dar:

„(...)“

Das Hearing-Protokoll hinsichtlich B vom ... stellt sich auszugsweise wie Folgt dar:

„(...)“

Aus der Niederschrift über die dritte Sitzung und Gutachten der Begutachtungskommission vom ... kann auszugsweise Folgendes entnommen werden:

„(...)

Angemerkt wird, dass von einer Eignung in geringem Ausmaß ab 7 Punkten, in hohem Ausmaß ab 10 Punkten und von einer Eignung im höchstem Ausmaß ab 13 Punkten auszugehen ist (Höchstpunktezahl: 15 Punkte).

Die unter Pkt. 1) bis 5) angeführten, von den Bewerberinnen und Bewerbern erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten werden bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt.

(...)

1) Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung X(...)1) Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung römisch zehn (...)

(...) Im Bewerbungsgespräch konnte A seine ... Expertise im Aufgabenbereich der Abteilung darstellen.

Auf Grund seiner jahrelangen beruflichen Erfahrung und Tätigkeit in unterschiedlichen Funktionen innerhalb der Sektion verfügt A über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der ausgeschriebenen Abteilung.

Die Anforderung „Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung X“ ist durch den Bewerber in höchstem Ausmaß erfüllt (3 von 3 möglichen Punkten).

(...) B absolvierte von ... bis ... den Grundwehrdienst und nahm bis ... immer wieder an Milizübungen teil. Im Rahmen dessen absolvierte er auch theoretische und praktische Ausbildungen ... Der Bewerber gibt an, ... über grundlegendes Wissen ... zu verfügen. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs konnte der Bewerber beweisen, dass er sich auf das Sorgfältigste in alle Bereiche der Abteilung vorbereitet hat. Zudem gab der Bewerber im Gespräch an, dass er sehr gute Kenntnisse in der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften hat.

Auf Grund seiner Ausbildung, seiner jahrelangen Erfahrung in verschiedenen Bereichen des BMAW wie auch der Sektion X und auf Grund der Angaben in seiner Bewerbung verfügt B durchaus über einschlägige Kenntnisse im Aufgabenbereich dieser Abteilung. Auf Grund seiner Ausbildung, seiner jahrelangen Erfahrung in verschiedenen Bereichen des BMAW wie auch der Sektion römisch zehn und auf Grund der Angaben in seiner Bewerbung verfügt B durchaus über einschlägige Kenntnisse im Aufgabenbereich dieser Abteilung.

Die Anforderung „Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung X“ ist somit in hohem Ausmaß erfüllt (2 von 3 möglichen Punkten).

2) Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken(...)

Der Bewerber A hat langjährige Erfahrungen im Tätigkeitsbereich der ggstl. Abteilung. Zudem war er an der Ausarbeitung und Umsetzung verschiedener unionsrechtlicher Richtlinien und Verordnungen beteiligt. Zudem ist der Genannte Mitglied verschiedener Gremien. Als stellvertretender Leiter der ausgeschriebenen Abteilung hat der Genannte schon über einen langen Zeitraum diese Funktion im Rahmen der Gesamtorganisation des BMAW inne. Jedoch werden durch den Bewerber wenig konkrete Angaben darüber gemacht, inwieweit er die oben angeführten Anforderungen erfüllt oder wie er sich die künftige Funktionsausübung vorstellt.

Im Bewerbungsgespräch gab der Bewerber an, dass er keine Änderungen im Abteilungsbereich anstrebt, sondern die Kontinuität fortführen möchte. Allerdings merkte er an, dass er die Personalsituation in der ggstl. Abteilung ändern wolle. Der Bewerber gab im Bewerbungsgespräch an, dass er sich eine technische Mitarbeiterin wünsche [sic!] würde, aber es schwer sei diese zu finden. Er ging aber nicht näher darauf ein, wie er in concreto die Mitarbeitersituation insgesamt in der Abteilung verbessern wolle.

Die Anforderung „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken“ ist in hohem Ausmaß erfüllt (2 von 3 möglichen Punkten).

Der Bewerber B gab in seiner Bewerbung an, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit im BMAW vernetztes Denken und die Erstellung von innovativen Arbeitskonzepten essentiell war. Insbesondere bedingen seine Tätigkeiten nicht nur Initiative, sondern auch Strategie- und Zielorientierung. In seinem Bewerbungsschreiben formulierte der Genannte bereits Ideen und Ziele, wie er die Leitungsfunktion der Abteilung X anlegen möchte. Zudem beschäftigte er sich mit der Personalsituation und der demographischen Lage der Abteilung und gab konkrete Vorstellungen für die weitere

Entwicklung personeller Art der Abteilung an, auch hinsichtlich einer künftigen Position einer Abteilungsleiterstellvertreterin oder eines Abteilungsleiterstellvertreters. Diese Ideen formulierte er auch mündlich im Rahmen des Bewerbungsgesprächs, insbesondere gab er an, dass bei Personalentscheidungen der Aspekt der Gleichbehandlung sehr wichtig ist. Damit stellt er seinen Gestaltungswillen und auch seine Zielorientierung nachvollziehbarer als die anderen Bewerber unter Beweis. B verfügt laut seinen Angaben im Bewerbungsschreiben über ein ständiges Streben, Prozesse zu vereinfachen und zu überdenken. Dies lässt sich konkret aus seinen Zielformulierungen im Bewerbungsschreiben erkennen. Im Bewerbungsgespräch gab der Genannte an, sich immer wieder mit innovativen und neuen Ideen auseinanderzusetzen und sich stets auch weiterzubilden. Damit stellt er auch seine Fähigkeit zum strategischen Denken unter Beweis. Der Bewerber B gab in seiner Bewerbung an, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit im BMAW vernetztes Denken und die Erstellung von innovativen Arbeitskonzepten essentiell war. Insbesondere bedingen seine Tätigkeiten nicht nur Initiative, sondern auch Strategie- und Zielorientierung. In seinem Bewerbungsschreiben formulierte der Genannte bereits Ideen und Ziele, wie er die Leitungsfunktion der Abteilung römisch zehn anlegen möchte. Zudem beschäftigte er sich mit der Personalsituation und der demographischen Lage der Abteilung und gab konkrete Vorstellungen für die weitere Entwicklung personeller Art der Abteilung an, auch hinsichtlich einer künftigen Position einer Abteilungsleiterstellvertreterin oder eines Abteilungsleiterstellvertreters. Diese Ideen formulierte er auch mündlich im Rahmen des Bewerbungsgesprächs, insbesondere gab er an, dass bei Personalentscheidungen der Aspekt der Gleichbehandlung sehr wichtig ist. Damit stellt er seinen Gestaltungswillen und auch seine Zielorientierung nachvollziehbarer als die anderen Bewerber unter Beweis. B verfügt laut seinen Angaben im Bewerbungsschreiben über ein ständiges Streben, Prozesse zu vereinfachen und zu überdenken. Dies lässt sich konkret aus seinen Zielformulierungen im Bewerbungsschreiben erkennen. Im Bewerbungsgespräch gab der Genannte an, sich immer wieder mit innovativen und neuen Ideen auseinanderzusetzen und sich stets auch weiterzubilden. Damit stellt er auch seine Fähigkeit zum strategischen Denken unter Beweis.

Die Anforderung „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken“ ist in höchstem Ausmaß erfüllt (3 von 3 möglichen Punkten).

3) Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung (...)

Der Bewerber A bewies im Zuge seiner bisherigen Berufslaufbahn Managementfähigkeit als stellvertretender Abteilungsleiter. Seine Fähigkeit dazu, auch im fachlichen Kontext, konnte er im Rahmen der Verhandlungen zu ... in den vergangenen Jahren bereits mehrfach erfolgreich unter Beweis stellen. Immer wieder verhandelte er mit externen Stellen über diese Gesetzgebungsprojekte. Damit kann dem Bewerber attestiert werden, dass er über sehr gute Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung verfügt. Im Rahmen seiner Führungsverantwortung gibt er im Bewerbungsgespräch an, wenig steuernd eingreifen zu wollen und Kollegialität einen höheren Stellenwert einzuräumen als das rein dienstliche Interesse. Die Beispielfrage (...) bzgl. der Vergabe eines Seminars an zwei Mitarbeiter wurde durch den Bewerber nachvollziehbar beantwortet.

Die Anforderung „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung“ ist in höchstem Ausmaß erfüllt (3 von 3 möglichen Punkten).

Der Bewerber B konnte in seiner bisherigen Tätigkeit Führungserfahrung sammeln, etwa als Milizoffizier bei Bundesheer oder als Leiter von Arbeitsgruppen und Delegationen im BMAW. Zusätzlich gab er in seinen Bewerbungsunterlagen konkret an, wie er die komplexen Themen der Abteilung auf Leiterebene weiterentwickeln möchte. Etwa hat der Bewerber vor, sich mit ... Trends zu beschäftigen und allfällige Themen mit Abteilungsrelevanz zu identifizieren und aufzugreifen, dies hat er auch in seinem Bewerbungsschreiben angeführt. Zudem gab der Bewerber an, dass er sich intensiv zukünftigen ...trends (...), besonders im Rahmen seiner potentiellen Abteilungsleitungsposition widmen möchte. Dies zeugt von einem hohen Maß an Organisations- und Koordinationsfähigkeit und Umsetzungsorientierung. Zusätzlich konnte der Genannte im Rahmen seiner Tätigkeit als Delegierter bei EU-Arbeitsprogrammen, bei der Betreuung von Beiräten und bei der Entwicklung und Betreuung von Förderprogrammen Management-, Organisations-, und Koordinationsfähigkeiten praktisch anwenden und vorweisen. Die Beispielfrage (...) bzgl. der Vergabe eines Seminars an zwei Mitarbeiter wurde durch den Bewerber nachvollziehbar beantwortet.

Die Anforderung „Managementfähigkeit, Organisations- und Koordinationsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Umsetzungsorientierung“ ist in höchstem Ausmaß erfüllt (3 von 3 möglichen Punkten).

4) Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit (...)

Der Bewerber A konnte im Rahmen seiner Tätigkeit als stellvertretender Abteilungsleiter die oben genannten Fähigkeiten unter Beweis stellen. Aus den Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass der Bewerber diese Fähigkeiten immer wieder im Rahmen von Gesprächen mit externen Verhandlungspartnern oder bei Verhandlungen in Ratsarbeitsgruppen genutzt hat. Er betreute im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit immer wieder verschiedene Beiräte, aus den Bewerbungsunterlagen ging etwa hervor, Zusammenarbeit mit ..., Mitarbeit in europäischen Gremien und Tätigkeiten in diversen ... Komitees. Auf Grund seiner langjährigen beruflichen Tätigkeiten als stellvertretender Abteilungsleiter sind ihm Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit nicht abzusprechen. Solche Fähigkeiten sind Bedingung für derartige Tätigkeiten. In seinem Bewerbungsschreiben führte er allerdings wenig zu diesen Eigenschaften an, insgesamt ließ die schriftliche Bewerbung in ihrer Form und Struktur wenig Rückschlüsse auf Überzeugungskraft und (schriftliche) Kommunikationsfähigkeit zu. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs merkte der Bewerber die wesentlichen Faktoren für eine gelungene Verhandlung an einem Beispiel eines anderen Mitgliedstaates an, gab aber keine eigenen Erfahrungen an. Im Zuge seiner bisherigen Tätigkeit arbeitete er immer wieder mit anderen Abteilungen im Hause und externen Stellen zusammen, etwa mit ... und ... Kernaufgaben der Abteilung, wie etwa ..., bezeichnete er als „alter Herren Club“, der von seiner Seite formalgesetzlich und mit wenig eigenem Gestaltungswillen abgehandelt wird.

Die Anforderung „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit“ ist in hohem Ausmaß erfüllt (2 von 3 möglichen Punkten).

Dem Bewerber B ist auf Grund seiner langjährigen beruflichen Erfahrung Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit zuzugestehen. In seinem Bewerbungsschreiben führte er dementsprechend aus, dass er vielfach die Gelegenheit hatte, die oben genannten Fähigkeiten zu erproben. Die schriftliche Bewerbung ließ in ihrer Form und Struktur auch glaubwürdige Rückschlüsse auf Überzeugungskraft und (schriftliche) Kommunikationsfähigkeit zu. Er betreute im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit immer wieder verschiedene Beiräte. Er war an der Entwicklung und Betreuung von Förderprogrammen ... tätig. Aus dem Bewerbungsgespräch ging klar hervor, dass er sich auf Verhandlungen sehr gut vorbereitet, die einzelnen Punkte analysiert, selbständig bewertet und die Zielerreichung mit Weitsicht im Auge behält. Im Rahmen der Beantwortung im Bewerbungsgespräch konnte der Bewerber klar darstellen, dass er über sehr gutes Verhandlungsgeschick, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit verfügt. Im Zuge seiner bisherigen Tätigkeit arbeitete er immer wieder mit anderen Abteilungen im Hause und externen Stellen zusammen ... Der Bewerber konnte zudem im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeit auch Auslandserfahrung sammeln, bei internationalen Besprechungen und Meetings im Ausland, ... Des Weiteren war der Co-Koordinator der BMWA-Initiative „...“. Seine Managementfähigkeiten zeigte er laut seinen Bewerbungsunterlagen in Einzelprojekten mit Förder- und Werkverträgen. Insgesamt verfügt der Bewerber über ausgezeichnete Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten, dies kam im Bewerbungsgespräch deutlich zum Vorschein.

Die Anforderung „Verhandlungsgeschick, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Repräsentationsfähigkeit“ ist in höchstem Ausmaß erfüllt (3 von 3 möglichen Punkten).

5) Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit(...)

Der Bewerber A hat seine Fähigkeiten zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung und -motivation in diverse Weiterbildungsseminaren sowie im Zuge seiner Tätigkeit als stellvertretender Abteilungsleiter erworben. Obgleich dem Genannten aufgrund seiner langjährigen Tätigkeiten als stellvertretender Abteilungsleiter bzw. interimistischer Abteilungsleiter sicherlich viel Erfahrung zur Mitarbeiter- und Teamführung zuzusprechen ist, konnte der Bewerber allerdings im Bewerbungsgespräch nur wenig aussagekräftige Beispiele angeben, die seine Eignung zur Mitarbeiterführung und zu den anderen oben angeführten Eigenschaften unterstreichen würden. Auch in seinen Bewerbungsunterlagen ist er nicht näher darauf eingegangen und legte keine näheren Vorstellungen/Ideen betreffend Team- und Motivationsfähigkeit dar. Allerdings gab er in seinen Bewerbungsunterlagen an, dass er „stets mit als durchaus schwierig bekannten Mitarbeitern zu tun“ hatte. Als konkrete Maßnahme nannte er lediglich ein „amikales“ Betriebsklima sowie finanzielle Anreize, die nach Aussage des Bewerbers allerdings nicht in ausreichendem Maß im

Ministerium vorhanden seien. Mitarbeitermotivation per se sei eine Sache des bilateralen Austausches mit dem jeweiligen Mitarbeiter. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnte er überzeugen. Der Bewerber konnte die Frage 5 hinsichtlich der Mitarbeitermotivation ausreichend beantworten.

Die Anforderung „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“ ist in hohem Ausmaß erfüllt (2 von 3 möglichen Punkten).

Der Bewerber B hatte schon als Milizoffizier beim Bundesheer immer wieder Führungspositionen inne und hat unter anderem ein Führungskräfte-seminar des Militärkommandos Wien absolviert. Zudem leitet der Bewerber immer wieder Delegationen oder ist Verhandlungsleiter zu verschiedenen Themen im Ministerium. Aus seinen Bewerbungsunterlagen geht zudem hervor, dass B sich im Bereich Führung und zu anderen Themen immer wieder weiterbildet, so hat er zuletzt im Jahr ... ein einschlägiges Führungskräfte-seminar besucht. Im Bewerbungsgespräch gab der Bewerber an, dass ihm Zusammenarbeit, ein gutes Betriebsklima und der Umgang auf Augenhöhe besonders wichtig sind. Im Bewerbungsgespräch konnte der Bewerber viele dienstrechtliche Möglichkeiten der Mitarbeitermotivation nennen, wie etwa Teilzeit, Telearbeit, Pflegeurlaub, Flexibilität der Arbeitszeit. Zudem nannte er auch weitere Mittel, die einem Abteilungsleiter obliegen, wie etwa Zuweisung von interessanten Aufgaben und Lob. Dazu gab er im Bewerbungsgespräch an, dass es eine wesentliche Aufgabe eines Leiters ist, den Mitarbeitern den Rücken zu stärken. Der Bewerber konnte die Frage 5 auch hinsichtlich der Mitarbeitermotivation überzeugend beantworten.

Die Anforderung „Erfahrung in der bzw. Eignung zur Mitarbeiter- und Teamführung, Team- und Motivationsfähigkeit“ ist in hohem Ausmaß erfüllt (2 von 3 möglichen Punkten).

III. Erstattung des Gutachtens gemäß des Ausschreibungsgesetzes 1989 römisch drei. Erstattung des Gutachtens gemäß des Ausschreibungsgesetzes 1989

Nach eingehender Prüfung der Bewerbungen hinsichtlich der in der Ausschreibung geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten stellt die Begutachtungskommission mehrheitlich (3 zu 1) fest, dass

B

die Ausschreibungskriterien in höchstem Ausmaß erfüllt und somit für die Leitungsfunktion der Abteilung X in höchstem Ausmaß geeignet ist. Die Reihung der Mitbewerber ergibt sich aus dem Bewertungsraster. Die Ausschreibungskriterien in höchstem Ausmaß erfüllt und somit für die Leitungsfunktion der Abteilung römisch zehn in höchstem Ausmaß geeignet ist. Die Reihung der Mitbewerber ergibt sich aus dem Bewertungsraster.

Der Bewerber A erfüllt zwei Drittel der möglichen Höchstzahl der Bewertungspunkte und ist als in hohem Ausmaß geeignet anzusehen.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schließt sich der Reihung aus der Sicht der Gleichbehandlung an.

(...)“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen der Antragsteller, die Dienstgebervertreter X und Y sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMWET ... (in der Folge Vorsitzende der AGG) teil. An der Sitzung des Senates römisch zwei der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen der Antragsteller, die Dienstgebervertreter römisch zehn und Y sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMWET ... (in der Folge Vorsitzende der AGG) teil.

Die Vorsitzende stellte einleitend klar, dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die Diskriminierungsgründe taxativ anführe und nur diese Gründe Prüfungsgegenstand für die Bundes-Gleichbehandlungskommission sein könnten. Die vom Antragsteller geltend gemachte „soziale Herkunft“ stellt somit keinen Diskriminierungsgrund nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dar.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „Leitung der Abt. X“ im (ehemals) BMAW, nunmehr BMWET, mit B, aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus:

Er habe keine parteipolitische Bindung, sondern sei als „farblos“ deklariert. Als deklariertes „Farbloser“ sei man „verdächtig“ und es werde einem von vornherein gesagt, dass man eh nie etwas werde. Er habe sich auf verschiedene

Positionen beworben und sei nicht zum Zug gekommen. Die offiziellen Begründungen seien immer „irgendwas“.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer zu ihm gesagt habe, dass er nichts werde, antwortete der Antragsteller, dass üblicherweise, nicht nur im BMWET, sondern auch in anderen Ministerien, von vornherein klar sei, welche Person eine ausgeschriebene Position erhalte. Er habe sich dennoch beworben, obwohl von vornherein klar gewesen sei, dass er nicht zum Zug komme. Auf Nachfrage, ob es dazu Gerüchte gegeben habe, antwortete der Antragsteller, selbstverständlich, das sei ihm auch so mitgeteilt worden.

Auf Frage, wie ihm das mitgeteilt worden sei, antwortete der Antragsteller, er wolle keine Namen nennen, aber ihm sei gesagt worden sei, dass er sich eh nicht bewerben brauche.

Befragt zur Weltanschauung von B, antwortete der Antragsteller, dass dieser dem Verein ... zugerechnet werde und dies im Ministerium bekannt sei.

Befragt zum Diskriminierungsgrund Alter, gab der Antragsteller an, dass er ... Jahre sei und ältere „Herrschaften“ üblicherweise nicht mehr für Führungspositionen herangezogen würden. Als vor einigen Jahren der Abteilungsleiter in Pension gegangen sei, sei darüber diskutiert worden, ob die Abteilung aufgelöst werde. Das sei nicht passiert. Es sei versucht worden, die Energiesektion zu spiegeln. Es sei eine Kollegin bestellt worden, die sich nach einem Jahr beruflich wieder verändert habe, und als ... wieder ausgeschrieben worden sei habe er sich beworben.

Auf die Frage, warum er glaube, besser geeignet zu sein als B, antwortete der Antragsteller, dass er seit ... stellvertretender Leiter der Abteilung X sei. Er sei seit ... in Stellvertreterfunktionen in der Energiesektion tätig. Auf die Frage, warum er glaube, besser geeignet zu sein als B, antwortete der Antragsteller, dass er seit ... stellvertretender Leiter der Abteilung römisch zehn sei. Er sei seit ... in Stellvertreterfunktionen in der Energiesektion tätig.

Die Frage, ob die Stellvertreterfunktion im Jahr ... ausgeschrieben worden sei, verneinte der Antragsteller.

Befragt dazu, wie das mit seiner deklarierten „Farblosigkeit“ und dass er „nie etwas werden würde“ zusammenpasse, gab der Antragsteller an, dass keine andere Person verfügbar gewesen sei. ... seien im Bundesdienst rar gesät, weswegen klar gewesen sei, dass er die Stellvertretung ausführen werde. Aufgrund diverser Absenzen habe er als Stellvertreter Abteilungen geführt, sei in diese Rolle reingewachsen und habe Führungskompetenz erworben. Mit der Pensionierung des Abteilungsleiters ... hab er die Abteilung für etwas länger als ein Jahr weitergeführt. Er habe alle Agenden übernommen, außer die „Außenwirkung“. Anschließend sei für ein Jahr eine Kollegin eingesetzt worden und ... sei die Leitung wieder ausgeschrieben worden.

Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, dass die Abteilung ... Mitarbeiter:innen habe.

Der Dienstgebervertreter X ergänzte, dass es Doppelzuteilungen in der Abteilung gegeben habe und die Führungsspanne der Abteilung überschaubar sei. Der Dienstgebervertreter römisch zehn ergänzte, dass es Doppelzuteilungen in der Abteilung gegeben habe und die Führungsspanne der Abteilung überschaubar sei.

Auf Vorhalt der Vorsitzenden, dass die Abteilung laut Niederschrift nur noch eine:n Mitarbeiter:in habe, führte der Antragsteller aus, dass er seit ... allein für die Agenden ... zuständig sei. Jetzt seien sie in der Abteilung ..., inklusive dem Leiter.

Auf die Frage, ob er sich, abgesehen von seiner Führungstätigkeit, als besser geeignet erachte, antwortete der Antragsteller, dass er praktisch allein sämtliche Agenden der Abteilung wahrzunehmen gehabt habe. Dementsprechend verfüge er über entsprechende Erfahrungen im Normenwesen. Er habe die HTL ... absolviert und kenne sich mit ... aus. ... sei in der Ausschreibung gar nicht erwähnt worden, obwohl es die Hälfte der Tätigkeit ausmache, ... Er sei fachlich besser qualifiziert als B und verfüge über mehr Führungserfahrung.

Die Vorsitzenden erteilte den Dienstgebervertretern das Wort, und der Dienstgebervertreter X führte aus, dass für die Auswahlentscheidung objektive Kriterien herangezogen worden seien. Die Kriterien seien klar definiert gewesen und seien dementsprechend transparent. Die Begutachtungskommission habe die Bewerbungen geprüft und Hearings durchgeführt. Für die Bewertung sei ein Raster herangezogen worden, welches dem Protokoll beiliege. Der Raster sei mit einem Punktesystem versehen, welches klar darstelle, bei welchen Kriterien der eine oder andere Kandidat besser gewesen sei. Bei Kriterium 1 „umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung“ habe der Antragsteller natürlich die volle Punktzahl von drei Punkten erhalten und B entsprechend weniger. Die Vorsitzenden erteilte den Dienstgebervertretern das Wort, und der Dienstgebervertreter römisch zehn führte aus, dass

für die Auswahlentscheidung objektive Kriterien herangezogen worden seien. Die Kriterien seien klar definiert gewesen und seien dementsprechend transparent. Die Begutachtungskommission habe die Bewerbungen geprüft und Hearings durchgeführt. Für die Bewertung sei ein Raster herangezogen worden, welches dem Protokoll beiliege. Der Raster sei mit einem Punktesystem versehen, welches klar darstelle, bei welchen Kriterien der eine oder andere Kandidat besser gewesen sei. Bei Kriterium 1 „umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich der Abteilung“ habe der Antragsteller natürlich die volle Punktzahl von drei Punkten erhalten und B entsprechend weniger.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Kenntnisse B im Aufgabenbereich der Abteilung gehabt habe und wo er diese erworben habe, antwortete der Dienstgebervertreter X, B habe das einschlägige Studium ... absolviert und sich, in Vorbereitung auf die Abteilungsleitung, entsprechend vorbereitet. Hinsichtlich der Erfahrungen hätten Abstriche gemacht werden müssen, aber aufgrund Bs Wissen ... habe er entsprechende Kenntnisse darstellen und nachweisen können. Er verfüge über Kenntnisse ..., da er eine Ausbildung beim Bundesheer absolviert habe und sei ... Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Kenntnisse B im Aufgabenbereich der Abteilung gehabt habe und wo er diese erworben habe, antwortete der Dienstgebervertreter römisch zehn, B habe das einschlägige Studium ... absolviert und sich, in Vorbereitung auf die Abteilungsleitung, entsprechend vorbereitet. Hinsichtlich der Erfahrungen hätten Abstriche gemacht werden müssen, aber aufgrund Bs Wissen ... habe er entsprechende Kenntnisse darstellen und nachweisen können. Er verfüge über Kenntnisse ..., da er eine Ausbildung beim Bundesheer absolviert habe und sei ...

Die Vorsitzende hielt fest, dass ein Studium bereits eine der allgemeinen Voraussetzungen gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter X entgegnete, dass ein einschlägiges Studium nicht vorausgesetzt gewesen sei und auch andere Studien, ..., zugelassen worden wären. Der Dienstgebervertreter römisch zehn entgegnete, dass ein einschlägiges Studium nicht vorausgesetzt gewesen sei und auch andere Studien, ..., zugelassen worden wären.

Die Vorsitzende monierte, dass der Abstand von zwei auf drei Punkte gering erscheine, da der Antragsteller bereits jahrelang in diesem Bereich tätig sei.

Der Dienstgebervertreter X erwiderte, dass die Entscheidung keine Einzelentscheidung gewesen sei und die Mehrheit der Kommissionsmitglieder zwei Punkte bei B gesehen habe. Es hätten ausführliche Diskussionen dazu stattgefunden und es sei eine Mehrheitsentscheidung gewesen. Der Dienstgebervertreter römisch zehn erwiderte, dass die Entscheidung keine Einzelentscheidung gewesen sei und die Mehrheit der Kommissionsmitglieder zwei Punkte bei B gesehen habe. Es hätten ausführliche Diskussionen dazu stattgefunden und es sei eine Mehrheitsentscheidung gewesen.

Der Dienstgebervertreter Y ergänzte, dass nicht nur das Gesamtergebnis, sondern auch die Punktevergabe abgestimmt worden sei.

Auf Frage der Vorsitzenden, gab der Dienstgebervertreter X an, dass B als Mitarbeiter in seiner Sektion, der Sektion ..., Abteilung ... tätig sei. Damals sei das die Sektion X gewesen. Auf Frage der Vorsitzenden, gab der Dienstgebervertreter römisch zehn an, dass B als Mitarbeiter in seiner Sektion, der Sektion ..., Abteilung ... tätig sei. Damals sei das die Sektion römisch zehn gewesen.

Dem Vorhalt der Vorsitzenden, dass B in der Abteilung ... in einer anderen Sektion tätig gewesen sei und im Bereich der ausgeschriebenen Stelle nicht gearbeitet habe, stimmte der Dienstgebervertreter X zu. Dem Vorhalt der Vorsitzenden, dass B in der Abteilung ... in einer anderen Sektion tätig gewesen sei und im Bereich der ausgeschriebenen Stelle nicht gearbeitet habe, stimmte der Dienstgebervertreter römisch zehn zu.

Auf die Frage, warum der Antragsteller bei Kriterium 2 „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetzten und analytischen Denken“ nur zwei Punkte, B hingegen drei Punkte, erhalten habe, führte der Dienstgebervertreter X aus, dass der Antragsteller über langjährige Erfahrung verfüge, ausschlaggebend sei jedoch gewesen, dass er keine Vision darüber gehabt habe, wie er die konkrete Erfüllung der Aufgaben als Abteilungsleiter anlege und welche detaillierten Pläne er zur Verbesserung der Personalsituation habe. B Bewerbung sei viel inhaltsreicher und aussagekräftiger gewesen und habe ein besseres Planungskonzept enthalten. Auf die Frage, warum der Antragsteller bei Kriterium 2 „Initiative, Gestaltungswille, Strategie- und Zielorientierung, Fähigkeit zu vernetzten und analytischen Denken“ nur zwei Punkte, B hingegen drei Punkte, erhalten habe, führte der Dienstgebervertreter römisch zehn aus, dass der Antragsteller über langjährige Erfahrung verfüge, ausschlaggebend sei jedoch gewesen,

dass er keine Vision darüber gehabt habe, wie er die konkrete Erfüllung der Aufgaben als Abteilungsleiter anlege und welche detaillierten Pläne er zur Verbesserung der Personalsituation habe. B Bewerbung sei viel inhaltsreicher und aussagekräftiger gewesen und habe ein besseres Planungskonzept enthalten.

Auf die Frage, wie es möglich sei, dass B, im Vergleich zum Antragsteller, detaillierte und realitätsnahe Ausführungen habe vorbringen können, obwohl er in einer Nachbarabteilung tätig sei und die Abteilung inhaltlich nicht kenne, da er weder Mitarbeiter gewesen sei noch die Abteilung geführt habe, antworte der Dienstgebervertreter X, dass dies von der Persönlichkeit abhängt. Man könne eine Abteilung verwalten und das Notwendige machen oder man habe Ideen, sei kreativ und habe eine Vision. Das sei ihm (dem Dienstgebervertreter X) wichtig gewesen, denn grundsätzlich gehe es bei ... um ..., also Dinge der Zukunft. Auf die Frage, wie es möglich sei, dass B, im Vergleich zum Antragsteller, detaillierte und realitätsnahe Ausführungen habe vorbringen können, obwohl er in einer Nachbarabteilung tätig sei und die Abteilung inhaltlich nicht kenne, da er weder Mitarbeiter gewesen sei noch die Abteilung geführt habe, antworte der Dienstgebervertreter römisch zehn, dass dies von der Persönlichkeit abhängt. Man könne eine Abteilung verwalten und das Notwendige machen oder man habe Ideen, sei kreativ und habe eine Vision. Das sei ihm (dem Dienstgebervertreter römisch zehn) wichtig gewesen,

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at