

Gbk 2026/1/16 B-GBK II/305/26

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.01.2026

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 (= 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 der „Leitung der Abteilung X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft aufgrund des Alters 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 (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der „Leitung der Abteilung X“ beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

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

Begründung

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

Die Antragstellerin sei im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)[Anm.: nunmehr Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMAWGPK)] als Vertragsbedienstete aktuell in der Sektion X, doppelzugeteilt der Sektionsleitung und in der Abteilung ..., beschäftigt. Die Antragstellerin sei im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) [Anm.: nunmehr Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMAWGPK)] als Vertragsbedienstete aktuell in der Sektion römisch zehn, doppelzugeteilt der Sektionsleitung und in der Abteilung ..., beschäftigt.

Sie (die Antragstellerin) habe sich für die ausgeschriebene Stelle der Leitung der Abteilung (Abt.) X im BMAW beworben. Die Ausschreibung sei im ... erfolgt, Ende der Bewerbungsfrist sei der ... gewesen, das Hearing vor der eingesetzten Kommission habe am ... stattgefunden. Mit ... sei ihre Mitbewerberin, B, zur neuen Abteilungsleiterin der Abt. X bestellt worden und die Antragstellerin sehe darin aus folgenden Gründen eine Diskriminierung ihrer Person: Sie (die Antragstellerin) habe sich für die ausgeschriebene Stelle der Leitung der Abteilung (Abt.) römisch zehn im BMAW beworben. Die Ausschreibung sei im ... erfolgt, Ende der Bewerbungsfrist sei der ... gewesen, das Hearing vor der eingesetzten Kommission habe am ... stattgefunden. Mit ... sei ihre Mitbewerberin, B, zur neuen Abteilungsleiterin der Abt. römisch zehn bestellt worden und die Antragstellerin sehe darin aus folgenden Gründen eine Diskriminierung ihrer Person:

Die Antragstellerin habe im ... ein Verwaltungspraktikum im BMAW in der Sektion X begonnen, sei anschließend auf eine Projektstelle übernommen worden und habe dann als Überlassungskraft ... in der Sektion X gearbeitet. Bereits mit der Übernahme auf die Projektstelle ... habe sie (die Antragstellerin) ihre Tätigkeit im Referat ... aufgenommen. (...) die Agenden des Referats seien in der Abteilung X aufgegangen. Im ... sei die Antragstellerin, noch als Überlassungskraft ..., von Sektionschef ... mit der stellvertretenden Leitung der Abt. X in sachlichen Angelegenheiten befasst worden. Nachdem die Antragstellerin auf eine reguläre Planstelle übernommen worden sei, sei sie ... vom Bundesminister ... zur stellvertretenden Abteilungsleiterin ernannt worden. Mit ... habe die damalige Leiterin der Abt. X das Ressort verlassen. Die Antragstellerin habe im ... ein Verwaltungspraktikum im BMAW in der Sektion römisch zehn begonnen, sei anschließend auf eine Projektstelle übernommen worden und habe dann als Überlassungskraft ... in der Sektion römisch zehn gearbeitet. Bereits mit der Übernahme auf die Projektstelle ... habe sie (die Antragstellerin) ihre Tätigkeit im Referat ... aufgenommen. (...) die Agenden des Referats seien in der Abteilung römisch zehn aufgegangen. Im ... sei die Antragstellerin, noch als Überlassungskraft ..., von Sektionschef ... mit der stellvertretenden Leitung der Abt. römisch zehn in sachlichen Angelegenheiten befasst worden. Nachdem die Antragstellerin auf eine reguläre Planstelle übernommen worden sei, sei sie ... vom Bundesminister ... zur stellvertretenden Abteilungsleiterin ernannt worden. Mit ... habe die damalige Leiterin der Abt. römisch zehn das Ressort verlassen.

Als stellvertretende Abteilungsleiterin habe die Antragstellerin daher für den Übergang bis zur Besetzung der Abteilungsleitung die Leitungsaufgaben übernommen. Mit der geschäftsführenden Leitung sei die Antragstellerin nicht betraut worden. Ihre langjährige Erfahrung hinsichtlich der Aufgaben der Abt. X, ihre Leitungsbereitschaft und -fähigkeit sowie ihre fundierten Kenntnisse ... seien somit offensichtlich und würden nicht zuletzt durch die Bestellung zur stellvertretenden Leiterin der Abteilung belegt. Zudem habe die Antragstellerin im Jahr ... das ... des BMAW absolviert, um ihre Leitungsaufgaben bestmöglich erfüllen zu können. Als stellvertretende Abteilungsleiterin habe die Antragstellerin daher für den Übergang bis zur Besetzung der Abteilungsleitung die Leitungsaufgaben übernommen. Mit der geschäftsführenden Leitung sei die Antragstellerin nicht betraut worden. Ihre langjährige Erfahrung hinsichtlich der Aufgaben der Abt. römisch zehn, ihre Leitungsbereitschaft und -fähigkeit sowie ihre fundierten Kenntnisse ... seien somit offensichtlich und würden nicht zuletzt durch die Bestellung zur stellvertretenden Leiterin der Abteilung belegt. Zudem habe die Antragstellerin im Jahr ... das ... des BMAW absolviert, um ihre Leitungsaufgaben bestmöglich erfüllen zu können.

Als stellvertretende Abteilungsleiterin habe die Antragstellerin in Abwesenheit der Abteilungsleitung die vollumfängliche Personalverantwortung gehabt, d.h. sie sei für die Dauer von ... Monaten für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen verantwortlich gewesen, habe die Ausschreibungsunterlagen für eine Verwaltungspraktikumstelle in der Abteilung erstellt, die Kandidat:innen fürs Hearing ausgewählt, die Bewerbungsgespräche durchgeführt und gemeinsam mit der Personalabteilung die Entscheidung, wer in die Abteilung aufgenommen werden sollte, getroffen. Die Antragstellerin habe den Betrieb trotz vermehrter Krankenstände und

einer unbesetzten Stelle (jene der Abteilungsleiterin) am Laufen gehalten, habe das Budget für die Abt. X erstellt, Urlaube genehmigt und Mitarbeiter:innengespräche durchgeführt, habe sich darum gekümmert, dass die Aufgaben der Abteilung ordnungsgemäß und zufriedenstellend erledigt wurden, habe Mitarbeiter:innen eingeschult und Feedback gegeben, um aus absolvierten Aufgaben Lerneffekte zu ermöglichen. Sie habe sich erfolgreich für die Übernahme einer Mitarbeiterin vom Verwaltungspraktikum in den Bundesdienst eingesetzt und entsprechend eine Arbeitsplatzbeschreibung erstellt und mit der Personalabteilung abgestimmt. Sie habe diese Aufgaben stets mit viel Freude, Engagement und Herzblut erfüllt. Das positive Feedback sowohl ihrer Vorgesetzten als auch der Kolleg:innen in und außerhalb der Abteilung habe sie dazu bewegt, sich für die Abteilungsleitung zu bewerben. Als stellvertretende Abteilungsleiterin habe die Antragstellerin in Abwesenheit der Abteilungsleitung die vollumfängliche Personalverantwortung gehabt, d.h. sie sei für die Dauer von ... Monaten für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen verantwortlich gewesen, habe die Ausschreibungsunterlage für eine Verwaltungspraktikumstelle in der Abteilung erstellt, die Kandidat:innen fürs Hearing ausgewählt, die Bewerbungsgespräche durchgeführt und gemeinsam mit der Personalabteilung die Entscheidung, wer in die Abteilung aufgenommen werden sollte, getroffen. Die Antragstellerin habe den Betrieb trotz vermehrter Krankenstände und einer unbesetzten Stelle (jene der Abteilungsleiterin) am Laufen gehalten, habe das Budget für die Abt. römisch zehn erstellt, Urlaube genehmigt und Mitarbeiter:innengespräche durchgeführt, habe sich darum gekümmert, dass die Aufgaben der Abteilung ordnungsgemäß und zufriedenstellend erledigt wurden, habe Mitarbeiter:innen eingeschult und Feedback gegeben, um aus absolvierten Aufgaben Lerneffekte zu ermöglichen. Sie habe sich erfolgreich für die Übernahme einer Mitarbeiterin vom Verwaltungspraktikum in den Bundesdienst eingesetzt und entsprechend eine Arbeitsplatzbeschreibung erstellt und mit der Personalabteilung abgestimmt. Sie habe diese Aufgaben stets mit viel Freude, Engagement und Herzblut erfüllt. Das positive Feedback sowohl ihrer Vorgesetzten als auch der Kolleg:innen in und außerhalb der Abteilung habe sie dazu bewegt, sich für die Abteilungsleitung zu bewerben.

Allerdings sei die Entscheidung auf eine andere Bewerberin gefallen. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin sei vor ihrer Ernennung zur Abteilungsleiterin (...) tätig gewesen und habe dem Bundesdienst bislang nicht angehört. Aufgrund der langjährigen Tätigkeit der Antragstellerin in der Sektion X, aufgrund ihrer abgeschlossenen Grundausbildung im Bundesdienst sowie ... und ihrer Erfahrungen als stellvertretende Leiterin der Abt. X sowie seit ... für die Dauer des Übergangs mit den Leitungssagenden der Abteilung, komme ihrer Meinung nach der Rechtssatz des VwGH GZ 2012/12/0165 zu Anwendung: Die Berufserfahrung der Antragstellerin sei unvertretbar minder gewichtet. Daher sehe sie sich gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG als diskriminiert. Allerdings sei die Entscheidung auf eine andere Bewerberin gefallen. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin sei vor ihrer Ernennung zur Abteilungsleiterin (...) tätig gewesen und habe dem Bundesdienst bislang nicht angehört. Aufgrund der langjährigen Tätigkeit der Antragstellerin in der Sektion römisch zehn, aufgrund ihrer abgeschlossenen Grundausbildung im Bundesdienst sowie ... und ihrer Erfahrungen als stellvertretende Leiterin der Abt. römisch zehn sowie seit ... für die Dauer des Übergangs mit den Leitungssagenden der Abteilung, komme ihrer Meinung nach der Rechtssatz des VwGH GZ 2012/12/0165 zu Anwendung: Die Berufserfahrung der Antragstellerin sei unvertretbar minder gewichtet. Daher sehe sie sich gem. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG als diskriminiert.

Sie fühle sich zudem auf Grund ihrer Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Ihre politischen Leitauffassungen seien im Arbeitsumfeld bekannt, da sie seit ... als ... der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) in ... gewählt sei. Sie fühle sich zudem auf Grund ihrer Weltanschauung gem. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert. Ihre politischen Leitauffassungen seien im Arbeitsumfeld bekannt, da sie seit ... als ... der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) in ... gewählt sei.

Sie (die Antragstellerin) frage sich, ob die Vorgeschichte ihrer Mitbewerberin (...) dieser zum Vorteil gereicht habe. Möglicherweise sei dadurch eine tiefere politische Nähe zu den Entscheidungsträger:innen im Ressort vorhanden, die in den Erwägungen zur Auswahlentscheidung eine größere Rolle gespielt hätten, als die Qualifikationen und Erfahrungen der Antragstellerin im Ressort (Dienstalter) und im Fachbereich.

Ergänzend wolle sie (die Antragstellerin) anfügen, dass es in der Sektion X seit ... inklusive der Besetzung der Leitung der Abt. X zu ... Nachbesetzungen von Abteilungsleitungen gekommen sei, deren nunmehrige Funktionsträger:innen alle aus ... gekommen seien. Zwei davon seien nicht aus der Fachsektion gekommen, sondern unmittelbar aus ... in die Sektion X. Eine Person habe von ... ins Ministerbüro gewechselt und danach zusätzlich die Leitung einer Abteilung übernommen. (...) Ergänzend wolle sie (die Antragstellerin) anfügen, dass es in der Sektion römisch zehn seit ...

inklusive der Besetzung der Leitung der Abt. römisch zehn zu ... Nachbesetzungen von Abteilungsleitungen gekommen sei, deren nunmehrige Funktionsträger:innen alle aus ... gekommen seien. Zwei davon seien nicht aus der Fachsektion gekommen, sondern unmittelbar aus ... in die Sektion römisch zehn. Eine Person habe von ... ins Ministerbüro gewechselt und danach zusätzlich die Leitung einer Abteilung übernommen. (...)

In zwei der ... angesprochenen Leitungsbesetzungen hätten sich die stellvertretenden Leiterinnen für die Leitungsfunktion beworben, jedoch sei den externen Bewerberinnen aus ... der Vorzug gegeben worden. Von den ... genannten Abteilungsleiter:innen sei eine Person bereits nur ... Monate nach dem Wechsel ... in die Sektion X zur ... leitung aufgestiegen. Die Bewerbung eines langjährigen Abteilungsleiters des Ressorts für diese ...leitung sei unberücksichtigt geblieben. In zwei der ... angesprochenen Leitungsbesetzungen hätten sich die stellvertretenden Leiterinnen für die Leitungsfunktion beworben, jedoch sei den externen Bewerberinnen aus ... der Vorzug gegeben worden. Von den ... genannten Abteilungsleiter:innen sei eine Person bereits nur ... Monate nach dem Wechsel ... in die Sektion römisch zehn zur ...leitung aufgestiegen. Die Bewerbung eines langjährigen Abteilungsleiters des Ressorts für diese ...leitung sei unberücksichtigt geblieben.

Leider sei die für die Antragstellerin im Vertretungsbereich X des BMAW zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB), ..., bzw. ihre Stellvertreterin, ..., nicht zum Hearing ... eingeladen worden. Leider sei die für die Antragstellerin im Vertretungsbereich römisch zehn des BMAW zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB), ..., bzw. ihre Stellvertreterin, ..., nicht zum Hearing ... eingeladen worden.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Arbeitsplatzbeschreibung der Funktion „Leitung der Abteilung X“ im BMAW, die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, diverse Zeugnisse, Stellungnahme zur Frage der Frauenförderung und der Gleichbehandlung, konzeptive Leitvorstellungen, Darlegung der Eignungsgründe), sowie das Mandat für die ...

Aus der Ausschreibung gehen folgende Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes hervor:

...

In der Ausschreibung waren folgende verpflichtende Qualifikationserfordernisse für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion angeführt:

- ? „österreichische Staatsbürgerschaft oder unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt
- ? volle Handlungsfähigkeit
- ? die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind
- ? Hochschulstudium gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979, vorzugsweise ..Hochschulstudium gemäß Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 zum BDG 1979, vorzugsweise ...
- ? ausgezeichnete Kenntnisse ...“

Folgende erwünschte weitere Qualifikationen waren in der Ausschreibung angeführt:

- ? „fundierte Kenntnis der erforderlichen Rechtsgrundlagen im Fachbereich
- ? ausgeprägte Steuerungsfähigkeit und Entscheidungsstärke
- ? hohe Kooperations- und Vernetzungsfähigkeit zur strategischen Positionierung der Geschäftsfelder im Abteilungsbereich
- ? ausgezeichnete Kenntnis der Stakeholder im Fachbereich
- ? ausgeprägte Verhandlungserfahrung
- ? hohe interpersonale Kompetenz und Konfliktlösungsfähigkeit
- ? sehr gute Englischkenntnisse“

Gemäß der Ausschreibung sind „auch Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft erwünscht“.

Entsprechend der Ausschreibung werden die folgenden Anforderungsdimensionen bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt:

? „Kenntnisse/Erfahrungen

Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen

? Managementkompetenzen

Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit

? Sozial-kommunikative Kompetenzen

Besondere Eignung zur Menschenführung sowie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz“

Dem Lebenslauf der Antragstellerin kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

A, geboren am ..., absolvierte von ... bis ... das Studium ... und Studienzweig ... Von ... bis ... absolvierte die Antragstellerin die Grundausbildung ... und ... den Lehrgang ... der Verwaltungsakademie des Bundes. Von ... bis ... absolvierte A weiters das Programm „...“

Die Antragstellerin war von ... bis ... als Praktikantin ... tätig und von ... bis ... war sie als Tutorin für ... am Institut ... tätig. Von ... bis ... absolvierte A ... ein Praktikum. In der ... GmbH war die Antragstellerin als Assistenz von ... bis ... beschäftigt und als Vorstandsassistentin war sie von ... bis ... in der ... tätig. Von ... bis ... war A als Sekretärin ... in der ... GmbH beschäftigt. Von ... bis ... wurde die Antragstellerin im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) [...] in der Sektion X als Verwaltungspraktikantin in Verwendung genommen. Von ... bis ... war die Antragstellerin bei der ... und vom ... bis ... beim ... angestellt und war dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAKG), dem Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) bzw. dem Bundesministerium für Arbeit zur Dienstleistung überlassen und in der Sektion X als Projektmitarbeiterin/Referentin tätig. Von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt wurde A im Bundesministerium für Arbeit/Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft in der Sektion X als stellvertretende Abteilungsleiterin in Verwendung genommen und ab ... übernahm die Antragstellerin in ihrer Funktion als Stellvertreterin die Leitungsgangenen der gegenständlichen Abteilung. Die Antragstellerin war von ... bis ... als Praktikantin ... tätig und von ... bis ... war sie als Tutorin für ... am Institut ... tätig. Von ... bis ... absolvierte A ... ein Praktikum. In der ... GmbH war die Antragstellerin als Assistenz von ... bis ... beschäftigt und als Vorstandsassistentin war sie von ... bis ... in der ... tätig. Von ... bis ... war A als Sekretärin ... in der ... GmbH beschäftigt. Von ... bis ... wurde die Antragstellerin im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) [...] in der Sektion römisch zehn als Verwaltungspraktikantin in Verwendung genommen. Von ... bis ... war die Antragstellerin bei der ... und vom ... bis ... beim ... angestellt und war dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAKG), dem Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) bzw. dem Bundesministerium für Arbeit zur Dienstleistung überlassen und in der Sektion römisch zehn als Projektmitarbeiterin/Referentin tätig. Von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt wurde A im Bundesministerium für Arbeit/Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft in der Sektion römisch zehn als stellvertretende Abteilungsleiterin in Verwendung genommen und ab ... übernahm die Antragstellerin in ihrer Funktion als Stellvertreterin die Leitungsgangenen der gegenständlichen Abteilung.

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

Die Ausschreibung der Leitung der Abteilung X im BMAW sei gemäß § 2 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) ... ordnungsgemäß veröffentlicht worden. Es seien zeitgerecht ... Bewerbungen eingelangt, darunter auch jene von A und B. Die Ausschreibung der Leitung der Abteilung römisch zehn im BMAW sei gemäß Paragraph 2, Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) ... ordnungsgemäß veröffentlicht worden. Es seien zeitgerecht ... Bewerbungen eingelangt, darunter auch jene von A und B.

Die Mitglieder der Begutachtungskommission seien zeitgerecht bestellt worden bzw. von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) sowie dem Zentralausschuss (ZA) nominiert worden. Mit dem Vorsitz sei ... betraut worden. ..., Leiter der Sektion X, sei als Mitglied bestellt worden. Seitens der GÖD sei ..., und seitens des ZA ... nominiert worden. Die Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen habe ... als Mitglied mit beratender Stimme nominiert. Die Mitglieder der Begutachtungskommission seien zeitgerecht bestellt worden bzw. von der Gewerkschaft Öffentlicher

Dienst (GÖD) sowie dem Zentralausschuss (ZA) nominiert worden. Mit dem Vorsitz sei ... betraut worden. ..., Leiter der Sektion römisch zehn, sei als Mitglied bestellt worden. Seitens der GÖD sei ..., und seitens des ZA ... nominiert worden. Die Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen habe ... als Mitglied mit beratender Stimme nominiert.

Die von A im vorliegenden Antrag aufgestellte Behauptung, ... bzw. ihre Stellvertreterin ..., Mitglieder der AG für Gleichbehandlungsfragen im BMAW, seien nicht zum Hearing am ... eingeladen worden, werde zurückgewiesen. Es obliege der AG für Gleichbehandlungsfragen, die entsprechende Nominierung vorzunehmen. Seitens des Dienstgebers werde die Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen jeweils zur Nominierung einer geeigneten Person aufgefordert. Es werde festgehalten, dass der Dienstgeber auf die konkrete Entscheidung durch die AG für Gleichbehandlungsfragen keinerlei Einfluss genommen habe.

Die Begutachtungskommission habe sich in der konstituierenden Sitzung ... einstimmig auf die Durchführung eines Hearings geeinigt, welches für ... anberaumt worden sei. Die drei von der Begutachtungskommission für geeignet befundenen Bewerbenden seien nach der konstituierenden Sitzung zum Hearing eingeladen worden.

A und B seien im Ergebnis und in der Gesamtbetrachtung der drei zu prüfenden und gleich gewichteten Anforderungsdimensionen von der Begutachtungskommission einstimmig im höchsten Ausmaß für geeignet befunden worden, mit der Leitung der Abteilung X betraut zu werden. A und B seien im Ergebnis und in der Gesamtbetrachtung der drei zu prüfenden und gleich gewichteten Anforderungsdimensionen von der Begutachtungskommission einstimmig im höchsten Ausmaß für geeignet befunden worden, mit der Leitung der Abteilung römisch zehn betraut zu werden.

Anforderungsdimension „Kenntnisse und Erfahrungen“

Es werde festgehalten, dass in der Ausschreibung weder eine vorangegangene Tätigkeit im Abteilungsbereich noch ein konkretes Mindestmaß an Berufserfahrung als Anforderung enthalten gewesen seien. Die Mitglieder der Begutachtungskommission hätten das Vorhandensein der Kenntnisse und Erfahrungen gemäß den Anforderungen des Ausschreibungstextes zu beurteilen. Es sei daher von der Kommission legitim gewesen, anzunehmen, dass die geforderten einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen auch außerhalb der Abteilung X in einem bestimmten Zeitraum erworben werden könnten. Es sei demnach nicht die Länge der Verweildauer in der Abteilung zu beurteilen gewesen, sondern das Vorhandensein der konkret geforderten Kenntnisse und Erfahrungen und diese könnten zweifelsfrei auch außerhalb der Organisation der Abteilung X in einer angemessenen Zeit erworben werden. Es werde festgehalten, dass in der Ausschreibung weder eine vorangegangene Tätigkeit im Abteilungsbereich noch ein konkretes Mindestmaß an Berufserfahrung als Anforderung enthalten gewesen seien. Die Mitglieder der Begutachtungskommission hätten das Vorhandensein der Kenntnisse und Erfahrungen gemäß den Anforderungen des Ausschreibungstextes zu beurteilen. Es sei daher von der Kommission legitim gewesen, anzunehmen, dass die geforderten einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen auch außerhalb der Abteilung römisch zehn in einem bestimmten Zeitraum erworben werden könnten. Es sei demnach nicht die Länge der Verweildauer in der Abteilung zu beurteilen gewesen, sondern das Vorhandensein der konkret geforderten Kenntnisse und Erfahrungen und diese könnten zweifelsfrei auch außerhalb der Organisation der Abteilung römisch zehn in einer angemessenen Zeit erworben werden.

Im Hearing seien sowohl B als auch A in der Lage gewesen, die gestellten Fachfragen präzise und korrekt zu beantworten. Beide Bewerberinnen hätten gleichermaßen ihre fundierten Kenntnisse zu Angelegenheiten der Organisationseinheit unter Beweis gestellt. Daran, dass B für die Leitung der Abteilung X aus fachlicher Sicht bestens geeignet sei, könne somit keine Zweifel bestehen. Es habe keine klare fachliche Überlegenheit seitens A, welche zu einer eindeutigen Personalauswahlentscheidung hätte führen müssen, erkannt werden können. Im Hearing seien sowohl B als auch A in der Lage gewesen, die gestellten Fachfragen präzise und korrekt zu beantworten. Beide Bewerberinnen hätten gleichermaßen ihre fundierten Kenntnisse zu Angelegenheiten der Organisationseinheit unter Beweis gestellt. Daran, dass B für die Leitung der Abteilung römisch zehn aus fachlicher Sicht bestens geeignet sei, könne somit keine Zweifel bestehen. Es habe keine klare fachliche Überlegenheit seitens A, welche zu einer eindeutigen Personalauswahlentscheidung hätte führen müssen, erkannt werden können.

Auch der Umstand, dass B bislang nicht im Arbeits- und Wirtschaftsministerium tätig gewesen sei, habe das Gewicht ihrer facheinschlägigen Kenntnisse und tätigkeitsrelevanten Erfahrungen nicht zu mindern vermocht. Vielmehr verberge sich dahinter das Potenzial, dass B unvoreingenommen an Problemstellungen herangehe, wodurch

festgefahrene Muster und Strukturen aufgebrochen und Raum für innovative Ideen und Herangehensweisen geschaffen werden könnten. Die Erfahrungen aus ihrer beruflichen Tätigkeit der letzten Jahre könnten sogar dabei helfen, Defizite aufzudecken und zu beseitigen, die Kommunikation mit Stakeholdern zu verbessern und notwendige Neuerungen in die Wege zu leiten. Auch hierbei würde es sich um berücksichtigungswürdige Eigenschaften der Anforderungsdimension „Kenntnisse und Erfahrungen“ handeln. Sowohl die interne Erfahrung und der Blick von innen auf die Organisation als auch die externe Erfahrung und der Blick von außen auf die Organisation würden für sich Vorteile und einen Mehrwert darstellen.

Es werde außerdem darauf hingewiesen, dass B, anders als A, neben ihren Fachkenntnissen und ihrer fach einschlägigen Berufserfahrung auch über das gemäß Ausschreibung bevorzugte „abgeschlossene Studium ...“ verfüge und somit kein Zweifel daran bestehe, dass sie mit einschlägigen Rechtsgrundlagen umzugehen wisse. Selbstverständlich dürfe eine bestimmte Studienrichtung kein alleiniges Ausschluss- oder Entscheidungskriterium sein, jedoch könnten aus der Fachrichtung der Ausbildung gewisse Rückschlüsse auf die Eignung einer Person für eine Position gezogen werden. Dass B ihr abgeschlossenes Studium ... im Personalauswahlverfahren positiv angerechnet werde, ist daher sachgemäß.

Anforderungsdimension „Managementkompetenzen“

Es sei unzweifelhaft, dass sich A in ihrer Position als stellvertretende Abteilungsleitung ... gewisse Managementkompetenzen und Steuerungserfahrungen aneignen habe können. Eigenverantwortlich geführt habe sie die Abteilung allerdings nur für ... Monate nach dem Ausscheiden der Abteilungsleitung. Davor sei sie reine Abwesenheitsstellvertreterin gewesen. B habe glaubhaft nachweisen können, dass sie durch ihre Funktionen in zahlreichen einschlägigen Gremien, Projekten und Ausschüssen hinreichende und jedenfalls mit jenen von A vergleichbare Managementkompetenzen erlangt habe und dass sie über die nötige Entscheidungsstärke und Zielorientiertheit verfüge, die eine Abteilungsleitung erfordern würde.

Positiv hervorzuheben sei hinsichtlich beider Bewerberinnen deren ausgeprägte Kooperations- und Vernetzungsfähigkeit, welche beide überzeugend darlegen hätten können. Zweifel an der Eignung von A für die ausgeschriebene Stelle hätten sich konkret daraus ergeben, dass sie im Rahmen des Hearings eingeräumt habe, sich bei der Entscheidungsfindung unter Zeitdruck rasch überfordert zu fühlen. Sie habe zwar angemerkt, dass sich dies während ihrer Zeit in der Leitungsfunktion deutlich gebessert habe, allerdings habe sie dies nicht gänzlich überzeugend darzulegen vermocht. B hingegen habe während des Hearings einen deutlich selbstsichereren und ergebnisorientierteren Eindruck vermittelt, woraus sich durchaus eine höhere Eignung zum Treffen heikler Entscheidungen in knapper Zeit ableiten lassen würde. Hinzu komme außerdem, dass A im Rahmen des Hearings angegeben hätte, sich damit unwohl zu fühlen, ihren Mitarbeiter:innen klare Grenzen zu setzen, wenn es die Situation erfordern würde. Dieses Eingeständnis lasse erheblich daran zweifeln, ob A in der Lage sei, den Mitgliedern ihrer Organisationseinheit in turbulenten Zeiten und heiklen Situation angemessen zur Seite zu stehen, deren Handlungsspielraum auch zu ihrem eigenen Wohl vorübergehend einzuschränken und ergebnisorientiert zeitnah klare Entscheidungen zu treffen.

Anforderungsdimension „sozial-kommunikative Kompetenzen“

Auch in dieser Anforderungsdimension würde sich zwischen A und B kaum ein Unterschied erkennen lassen. Hinsichtlich der Konfliktlösungsfähigkeit habe es seitens der Begutachtungskommission jedoch Zweifel daran gegeben, ob die rasche Beiziehung externer Stellen in Konfliktfällen durch A eine vernünftige Bewältigungsstrategie darstelle oder ob sie doch als ein weiteres Indiz für ihr mangelndes Selbstvertrauen im Zusammenhang mit Entscheidungen oder Handlungen in prekären Situationen anzusehen sei. In einer Gesamtbetrachtung ihres Auftretens und ihrer Antworten im Hearing müsse man zu dem Ergebnis gelangen, dass es A in gewissen Situationen womöglich an Eigeninitiative und der Fähigkeit, Konflikte aus eigener Kraft zu lösen, fehle. Es handle sich bei diesen Eigenschaften aus der Sicht der Begutachtungskommission jedoch um unerlässliche Anforderungen an eine Führungskraft.

Es sei ergänzend anzumerken, dass im Bereich der sozial-kommunikativen Kompetenzen Berufserfahrung nur bedingt einen Vorteil bedeuten würde und auch nicht bzw. insbesondere nicht in dieser Anforderungsdimension auf das höhere Dienstalter von A abgestellt werden dürfe.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Alters

Für die von der Antragstellerin ins Treffen geführte Diskriminierung aufgrund ihres Alters könne in diesem Auswahlverfahren kein Beleg gefunden werden. Die langjährige Zugehörigkeit von A zur Abteilung X sei vielmehr von der Begutachtungskommission positiv gewürdigt worden, da sie aufgrund ihres Dienstalters naturgemäß über einen großen Erfahrungsschatz in ihrem Aufgabenbereich verfüge. Diese Tatsache habe nicht zuletzt entscheidend dazu beigetragen, dass A im Bereich der Anforderungsdimensionen „Kenntnisse und Erfahrungen“ und „Managementkompetenzen“ ohne jeden Zweifel die Eignung im höchsten Ausmaß zuerkannt worden sei.

Für die von der Antragstellerin ins Treffen geführte Diskriminierung aufgrund ihres Alters könne in diesem Auswahlverfahren kein Beleg gefunden werden. Die langjährige Zugehörigkeit von A zur Abteilung römisch zehn sei vielmehr von der Begutachtungskommission positiv gewürdigt worden, da sie aufgrund ihres Dienstalters naturgemäß über einen großen Erfahrungsschatz in ihrem Aufgabenbereich verfüge. Diese Tatsache habe nicht zuletzt entscheidend dazu beigetragen, dass A im Bereich der Anforderungsdimensionen „Kenntnisse und Erfahrungen“ und „Managementkompetenzen“ ohne jeden Zweifel die Eignung im höchsten Ausmaß zuerkannt worden sei.

Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters könne daher nicht erkannt werden.

Auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer unvertretbaren Mindergewichtung spezifischer Berufserfahrung könne nicht erkannt werden. Allein aufgrund langjähriger Zugehörigkeit zu einer Organisation bestehe kein Anspruch auf eine bestimmte Funktion. Im Umkehrschluss könne einer Bewerberin, die nachweislich über die in der Ausschreibung geforderten Fachkenntnisse und Erfahrungen verfügt, auch nicht allein aufgrund der Tatsache, dass sie später geboren wurde, eine schlechtere Eignung zuerkannt werden. Dies würde jedenfalls auch eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen. Die Entscheidung über die Besetzung einer Leitungsposition wie die in Sprache stehende dürfe sohin nicht allein auf den Umstand gestützt werden, dass B über weniger Lebens- und Berufserfahrung verfüge als A. Denn die langjährige Tätigkeit in einem Fachbereich oder einer Organisationseinheit stelle nicht das alleinige Kriterium bei der Beurteilung der jeweiligen Anforderungsdimensionen dar und sei im konkreten Fall auch keine Voraussetzung für die Betrauung mit der Funktion gewesen. Vielmehr sei festzuhalten, dass eine Person auch nach mehreren Monaten oder Jahren in einer Leitungsfunktion immer noch Defizite aufweisen könne, zumal insbesondere persönlichen Eigenschaften nicht immer automatisch durch die Tätigkeit als Führungskraft eine hinreichende Entwicklung durchlaufen würden.

Es habe somit stets eine Gesamtbetrachtung entlang der in der Ausschreibung genannten Anforderungsdimensionen stattzufinden. Diese sei im konkreten Fall erfolgt und habe eine nahezu gleichwertige Eignung der beiden Bewerberinnen ergeben. Es seien kleine, aber jedenfalls beachtliche Nuancen gewesen, welche die Wahl auf B fallen gelassen hätten. Zu nennen sei hierbei vor allem As eher zurückhaltende Herangehensweise an Entscheidungsfindungen und Konfliktlösungen sowie die oben bereits erläuterte Unvoreingenommenheit Bs gegenüber der Organisation.

Unbestritten sei, dass A ebenfalls eine überaus geeignete Wahl gewesen wäre. Der Verdacht einer Diskriminierung würde aber allenfalls dann naheliegen, wenn A offensichtlich besser geeignet wäre und dennoch nicht mit der Stelle betraut worden wäre. Da jedoch beide Bewerberinnen gleichermaßen geeignet seien, sei es im Ermessen des Ressortleiters gelegen, die aus seiner Sicht für die Position wichtigeren Eigenschaften und Kompetenzen stärker zu gewichten und eine entsprechende Entscheidung zu treffen. In der gegenständlichen Personalauswahlentscheidung sei somit nichts Verwerfliches und schon gar nichts Rechtswidriges zu erkennen.

Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung

A habe in ihrem Antrag ausgeführt, im Rahmen des Personalauswahlverfahrens aus politischen Gründen diskriminiert worden zu sein. Dies würde sie aus dem Umstand ableiten, dass sie und der Ressortleiter in einem Naheverhältnis zu verschiedenen politischen Parteien stehen würden. Weitere Indizien oder gar Beweise für eine Benachteiligung aufgrund ihrer Funktion als SPÖ-... habe sie nicht vorgebracht. A habe unterstellt, dass ihre Mitbewerberin einer von der Ressortleitung favorisierten politischen Richtung angehöre und aus diesem Grund mit der Funktion betraut worden sei. Als vermeintlichen Beleg hierfür habe sie die vorangegangene berufliche Tätigkeit von B ... ins Treffen geführt.

A stütze sich hier auf eine sehr subjektive Betrachtung und wolle damit vermutlich den Umstand, dass B für die Leitung der Abteilung X zumindest gleich gut geeignet sei und ihr in bestimmten, für die Führungsposition essenziellen Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften sogar überlegen sei, bewusst in den Hintergrund drängen. Es könne

hierzu auf die obigen Ausführungen verwiesen werden, aus welchen deutlich hervorgehe, dass die gegenständliche Personalentscheidung nicht auf verwerfliche Weise rein aus politischen Sympathien heraus getroffen worden sei. A stütze sich hier auf eine sehr subjektive Betrachtung und wolle damit vermutlich den Umstand, dass B für die Leitung der Abteilung römisch zehn zumindest gleich gut geeignet sei und ihr in bestimmten, für die Führungsposition essenziellen Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften sogar überlegen sei, bewusst in den Hintergrund drängen. Es könne hierzu auf die obigen Ausführungen verwiesen werden, aus welchen deutlich hervorgehe, dass die gegenständliche Personalentscheidung nicht auf verwerfliche Weise rein aus politischen Sympathien heraus getroffen worden sei.

B allein aufgrund der Tatsache, dass sie für die ... gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, sei eine Anmaßung und stelle letztendlich eine bloße Trotzbehauptung mit diskriminierendem Charakter dar. Es sei weder untersagt noch verwerflich, für ... tätig zu sein und sich in der Sektion X um eine Führungsfunktion zu bewerben. B allein aufgrund der Tatsache, dass sie für die ... gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, sei eine Anmaßung und stelle letztendlich eine bloße Trotzbehauptung mit diskriminierendem Charakter dar. Es sei weder untersagt noch verwerflich, für ... tätig zu sein und sich in der Sektion römisch zehn um eine Führungsfunktion zu bewerben.

Zu bewerten seien die Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerberinnen gewesen und nicht ihre Weltanschauung. Parteipolitisches Schubladendenken habe in einem modernen Personalmanagement keinen Platz. Dies sei auch die erklärte Haltung des Bundesministers ... Jede Führungskraft und jede/jeder Bedienstete im Verwaltungsdienst müsse unabhängig von der eigenen Weltanschauung in der Lage sein, politische Ziele der Ressortleitung umzusetzen und auf diese Ziele abgestimmte Vorschläge und Lösungen auszuarbeiten. Unter diesen Gesichtspunkten und ohne jegliche Rücksichtnahme auf politische Gesinnungen sei auch die gegenständliche Personalentscheidung getroffen worden.

Hinsichtlich des Vorbringens der Antragstellerin, es seien ... auch ... weitere Leitungspositionen in der Sektion X mit ehemaligen Mitarbeiter:innen ... besetzt worden, werde klargestellt, dass diese Fälle für die Beurteilung des hier relevanten Sachverhalts ohne Belang seien und eine gesonderte Prüfung auf potenzielle Diskriminierungen erfordern würden. Es sei darauf hinzuweisen, dass Stellenbesetzungen in der Vergangenheit, hinsichtlich derer kein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission stattgefunden hätten und somit auch keine Diskriminierung festgestellt worden sei, jedenfalls nicht als Argumentationsgrundlage für den konkreten Fall herangezogen werden könnten. Diese Vorgehensweise seitens A erwecke einen unseriösen und unsachlichen Eindruck. Hinsichtlich des Vorbringens der Antragstellerin, es seien ... auch ... weitere Leitungspositionen in der Sektion römisch zehn mit ehemaligen Mitarbeiter:innen ... besetzt worden, werde klargestellt, dass diese Fälle für die Beurteilung des hier relevanten Sachverhalts ohne Belang seien und eine gesonderte Prüfung auf potenzielle Diskriminierungen erfordern würden. Es sei darauf hinzuweisen, dass Stellenbesetzungen in der Vergangenheit, hinsichtlich derer kein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission stattgefunden hätten und somit auch keine Diskriminierung festgestellt worden sei, jedenfalls nicht als Argumentationsgrundlage für den konkreten Fall herangezogen werden könnten. Diese Vorgehensweise seitens A erwecke einen unseriösen und unsachlichen Eindruck.

Der Dienstgeber weise darauf hin, es durchaus gutzuheißen, dass potenzielle Diskriminierungen von Bewerbenden aufgegriffen und geltend gemacht werden würden, zumal unsachliche Schlechterbehandlungen im Bundesdienst ausdrücklich verpönt seien. Festgehalten werde jedoch ein weiteres Mal, dass im konkreten Fall jedenfalls keine diskriminierende Entscheidung zu erkennen sei. Zusammenfassend seien für die gegenständliche Personalentscheidung neben der bei B zweifellos gegebenen fachlichen Expertise und persönlichen Eignung schlicht ihre Aura der Selbstsicherheit, ihr spürbarer Elan sowie der „frische Wind“, welchen sie in die Abteilung bringen könne, ausschlaggebend gewesen. Diese für die relevanten Führungsaufgaben so essentiellen Eigenschaften habe wie die Begutachtungskommission auch der Ressortleiter erkannt und hätte vor dem Hintergrund eines modernen und innovativen Personalmanagements keine andere Wahl gehabt, als B mit der Position der Abteilungsleitung zu betrauen. Es sei angesichts der unbestreitbaren fachlichen Expertise, der beachtlichen Berufs- und Leitungserfahrung sowie des sympathischen und zwischenmenschlich einwandfreien Auftretens seitens A jedenfalls keine einfache Personalauswahlentscheidung gewesen, weshalb diese jedoch auch keinesfalls leichtfertig getroffen, sondern ausführlich durchdacht worden wäre. Darin, dass die Wahl aufgrund der eben genannten, durchwegs objektiven Gesichtspunkte auf B gefallen sei, könne in keiner vernünftigen Betrachtungsweise eine Diskriminierung geortet

werden. Es würde dabei verkannt werden, dass eine moderne Personalauswahlentscheidung nicht rein auf die berufliche Erfahrung oder gar die Lebenserfahrung abstellen könne und politische Ansichten oder Befindlichkeiten in einer solchen keinerlei Raum gegeben werden dürfen.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbungsunterlagen von B (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, diverse Zeugnisse, konzeptive Leitvorstellung, Stellungnahme zur Frauenförderung und Gleichbehandlung), Niederschrift der konstituierenden Sitzung der Begutachtungskommission ..., Niederschrift und Gutachten der Kommission zur Begutachtung der Bewerbenden ... sowie ein Bewertungsraster.

Dem Lebenslauf der zum Zug gekommenen Mitbewerberin kann folgender akademischer und beruflicher Werdegang entnommen werden:

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

... war die zum Zug gekommene Mitbewerberin ... tätig und als Praktikantin war sie ... beschäftigt. B war als ... beim ..., ... und ... beim ... tätig. ... war die zum Zug gekommene Mitbewerberin ... im Team „...“ tätig. ... bis zum Bewerbungszeitpunkt war B ... im Bereich ... als Expertin ... tätig.

Aus der Niederschrift der konstituierenden Sitzung der Begutachtungskommission vom ... kann auszugsweise entnommen werden:

„(...)

1.1. Ergebnis der Prüfung auf grundsätzliche Eignung der Bewerbenden

(...)

A

(...)

Die Mitglieder der Begutachtungskommission stellen nach Beratung einhellig fest, dass die Bewerberin nach Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen und verpflichtenden Qualifikationserfordernisse als grundsätzlich GEEIGNET erachtet werden kann.

Der Vertreter der AG für Gleichbehandlung schließt sich der Einschätzung der Mitglieder der Begutachtungskommission an.

B

(...)

Die Mitglieder der Begutachtungskommission stellen nach Beratung einhellig fest, dass die Bewerberin nach Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen und verpflichtenden Erfordernisse als grundsätzlich GEEIGNET erachtet werden kann.

Der Vertreter der AG für Gleichbehandlung schließt sich der Einschätzung der Mitglieder der Begutachtungskommission an.

(...)

2. Beratung und Beschlussfassung hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise

2.1. Hearing

Die Mitglieder der Begutachtungskommission diskutieren die Erforderlichkeit eines Hearings auf Basis der vorliegenden Bewerbungsgesuche der als grundsätzlich geeignet identifizierten Bewerberinnen A, B und [Anm.: ein:e weitere:r Mitbewerber:in] und kommen nach Beratung zu folgendem Ergebnis:

Die Mitglieder der Begutachtungskommission beschließen einstimmig, die drei Bewerberinnen zu einem Hearing einzuladen.

Der Vertreter der AG für Gleichbehandlungsfragen schließt sich dem Beschluss der Mitglieder der Begutachtungskommission an und befürwortet im Interesse der Gleichbehandlung die Durchführung eines Hearings.

(...“

Aus der Niederschrift und dem Gutachten der Kommission zur Begutachtung der Bewerbenden vom ... kann auszugsweise Folgendes entnommen werden:

„(...)

Fragen

Zusammenfassendes Protokoll der Fragebeantwortung

(...)

...:

1) Welche einschlägigen Verhandlungserfahrungen haben Sie schon gesammelt und wie gut kennen Sie die relevanten Stakeholder im Fachbereich?

2) Von welchen Ihrer Fähigkeiten würde die Fachabteilung am meisten profitieren und warum?

A: Verhandlungssituationen gehören in der Abteilung X zum Tagesgeschäft. Sie nimmt daher regelmäßig an Verhandlungen und Sitzungen teil (...). Es gilt in Verhandlungen realistische Ziele anzusteuern und Ergebnisse zu erzielen. Es herrscht oft, aber nicht immer Einvernehmen. Man muss wissen, was man will und wie man dorthin kommt. Die Stakeholder ... kennt sie aufgrund der langjährigen Tätigkeit in der Abteilung seit Jahren sehr gut. Mit den Verantwortlichen ... arbeitet sie ebenfalls seit Jahren zusammen. Es gibt natürlich auch immer wieder personelle Wechsel (...), hier sucht sie aber immer proaktiv den Kontakt und stellt sich vor. A: Verhandlungssituationen gehören in der Abteilung römisch zehn zum Tagesgeschäft. Sie nimmt daher regelmäßig an Verhandlungen und Sitzungen teil (...). Es gilt in Verhandlungen realistische Ziele anzusteuern und Ergebnisse zu erzielen. Es herrscht oft, aber nicht immer Einvernehmen. Man muss wissen, was man will und wie man dorthin kommt. Die Stakeholder ... kennt sie aufgrund der langjährigen Tätigkeit in der Abteilung seit Jahren sehr gut. Mit den Verantwortlichen ... arbeitet sie ebenfalls seit Jahren zusammen. Es gibt natürlich auch immer wieder personelle Wechsel (...), hier sucht sie aber immer proaktiv den Kontakt und stellt sich vor.

B: Ihr sind die Stakeholder im Fachbereich durch bisherige Tätigkeit bei der ... sehr gut bekannt. Die Sozialpartner sind wichtige Stakeholder. Regelmäßige Sozialpartner-Verhandlungen im Bereich ... waren ein sehr prägendes Erlebnis für sie, über Jahre hat da ein intensiver Austausch mit den Sozialpartnern und dem Ministerium stattgefunden. Sie war in der ... auf technischer Ebene für die Verhandlungen verantwortlich. In den Gremien ... hat sie auch mitverhandelt oder auch bei den Organen ...

(...)

A: Sie ist eine absolute Teamplayerin und schafft gerne eine gute Arbeitsatmosphäre, sodass sich die MA wohlfühlen. Die Leitung muss optimale Arbeitsbedingungen gewährleisten, im Fall der X insbesondere auch für die gesundheitlich beeinträchtigten MA ... Hier muss man immer wieder individuelle Lösungen finden, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Ihr ist wichtig, dass sich MA angenommen und wohl fühlen, da sie dann bessere Leistungen erbringen und motivierter sind. Sie ist für die MA da, wenn es Probleme gibt und lässt sie nicht allein. Sie hört zu und holt ihre Fachmeinung und Expertise ein, trifft Entscheidungen lieber im Team als alleine. Sie arbeitet sehr sorgfältig und genau, das kann manchmal belastend sein, wenn Entscheidungen sehr schnell getroffen werden müssen. Aber auch diese Situationen hat sie in den letzten Monaten in der Leiterrolle zu meistern gelernt. Ihre langjährige berufliche Erfahrung im Fachbereich ist hier von großem Vorteil. A: Sie ist eine absolute Teamplayerin und schafft gerne eine gute Arbeitsatmosphäre, sodass sich die MA wohlfühlen. Die Leitung muss optimale Arbeitsbedingungen gewährleisten, im Fall der römisch zehn insbesondere auch für die gesundheitlich beeinträchtigten MA ... Hier muss man immer wieder individuelle Lösungen finden, um die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. Ihr ist wichtig, dass sich MA angenommen und wohl fühlen, da sie dann bessere Leistungen erbringen und motivierter sind. Sie ist für die MA da, wenn es Probleme gibt und lässt sie nicht allein. Sie hört zu und holt ihre Fachmeinung und Expertise ein, trifft Entscheidungen lieber im Team als alleine. Sie arbeitet sehr sorgfältig und genau, das kann manchmal belastend sein, wenn Entscheidungen sehr schnell getroffen werden müssen. Aber auch diese Situationen hat sie in den letzten Monaten in der Leiterrolle zu meistern gelernt. Ihre langjährige berufliche Erfahrung im Fachbereich ist hier von großem Vorteil.

B: Ihre Erfahrung im fachlichen Bereich, die gute Kenntnis der gesetzlichen Grundlagen und ihr Netzwerk im

Fachbereich sind sicher von Vorteil für die Abteilung. Wertschätzender und vertrauensvoller Umgang sind ihr wichtig. Sie will alle Personen an Bord holen und möchte sicherstellen, dass alle an einem Strang ziehen, Sie möchte MA mit eigener Expertise unterstützen.

(...)

...:

1) Die Abteilung ist u.a. für ... zuständig.

a. Welche sind das?

b. Was sind dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede, strukturell etc?

(...)

A: ...

(...)

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at