

Gbk 2024/7/15 B-GBK I/321/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.07.2024

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
 2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
 5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
-
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

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

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 Bestellung von B zur Leiterin der X in der Sektion X des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (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 Bestellung von B zur Leiterin der römisch zehn in der Sektion römisch zehn des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) aufgrund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 (1) Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.)

Die Bestellung von B zur Leiterin der X in der Sektion X des BMAW stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar. Die Bestellung von B zur Leiterin der römisch zehn in der Sektion römisch zehn des BMAW stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß Paragraph 13, (1) Ziffer 5, B-GIBG dar.

2.)

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG, aber eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG, aber eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen aus, er habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ... um die Leitung der X in der Sektion X des BMAW beworben, das Ende der Bewerbungsfrist, der ..., habe verlängert werden müssen, weil die Personalabteilung es verabsäumt habe, einen (abwesenden) Kollegen „zur Bewerbung“ einzuladen. Das Hearing vor der Begutachtungskommission habe am ... stattgefunden. Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen aus, er habe sich aufgrund der Ausschreibung vom ... um die Leitung der römisch zehn in der Sektion römisch zehn des BMAW beworben, das Ende der Bewerbungsfrist, der ..., habe verlängert werden müssen, weil die Personalabteilung es verabsäumt habe, einen (abwesenden) Kollegen „zur Bewerbung“ einzuladen. Das Hearing vor der Begutachtungskommission habe am ... stattgefunden.

Mit ... sei B zur Leiterin der X bestellt worden. Da B über deutlich weniger Berufs- und Führungserfahrung verfüge, nur geringfügige Kenntnisse der Aufgaben der X und keine Erfahrung mit der Bearbeitung von komplexen ... Daten - eine Kernkompetenz der Sektion X - habe, sie darüber hinaus nicht nennenswert im Bereich ... und ... publiziert habe (ihre Veröffentlichungen seien überwiegend dem ... zuzuordnen), und schließlich weil sie keine Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung vorweisen könne, seien er und B nicht gleich geeignet im Sinne des § 11c B-GIBG, und erachte er sich aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Mit ... sei B zur Leiterin der römisch zehn bestellt worden. Da B über deutlich weniger Berufs- und Führungserfahrung verfüge, nur geringfügige Kenntnisse der Aufgaben der römisch zehn und keine Erfahrung mit der Bearbeitung von komplexen ... Daten - eine Kernkompetenz der Sektion römisch zehn - habe, sie darüber hinaus nicht nennenswert im Bereich ... und ... publiziert habe (ihre Veröffentlichungen seien überwiegend dem ... zuzuordnen), und schließlich weil sie keine Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung vorweisen könne, seien er und B nicht gleich geeignet im Sinne des Paragraph 11 c, B-GIBG, und erachte er sich aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert.

Er sei seit ... im Bundesdienst und seitleiter. Seine langjährige Erfahrung und sein Wissen habe er u. a. in einer Vielzahl von Verhandlungen mit der EU und der OECD, in einer überaus großen Anzahl an initiierten und betreuten Forschungsprojekten und in ... Publikationen und ... nationalen und internationalen Vorträgen unter Beweis gestellt, er verweise diesbezüglich auf seine Bewerbungsunterlagen.

B, ... geboren, sei seit ... im Ressort tätig, davor sei sie bei der ... beschäftigt gewesen und habe noch keinerlei Erfahrungen mit der Leitung ... im Bundesdienst gehabt. Sie habe auch aus ihrer Tätigkeit in der ... keine nennenswerte Führungserfahrung gehabt. Dennoch sei sie mit ... mit der Leitung der ... betraut worden und nun, mit ..., sei ihr die Leitung der X der Sektion X übertragen worden. Es sei ihm bekannt, dass laut dem Frauenförderungsgebot bei „gleicher Qualifikation“ die angestrebte Funktion der Frau „gebühre“, was natürlich sinnvoll sei, denn nur so könne es zu einem Ausgleich von Frauen und Männern auf Führungsebene kommen. B, ... geboren, sei seit ... im Ressort tätig, davor sei sie bei der ... beschäftigt gewesen und habe noch keinerlei Erfahrungen mit der Leitung ... im Bundesdienst gehabt. Sie habe auch aus ihrer Tätigkeit in der ... keine nennenswerte Führungserfahrung gehabt. Dennoch sei sie mit ... mit der Leitung der ... betraut worden und nun, mit ..., sei ihr die Leitung der römisch zehn der Sektion römisch zehn übertragen worden. Es sei ihm bekannt, dass laut dem Frauenförderungsgebot bei „gleicher Qualifikation“ die angestrebte Funktion der Frau „gebühre“, was natürlich sinnvoll sei, denn nur so könne es zu einem Ausgleich von Frauen und Männern auf Führungsebene kommen.

In seinem Fall könne aber von gleicher Qualifikation oder gleicher Eignung schon allein aufgrund seiner Berufserfahrung und der langen Zeit, die er im Bundesdienst und vor allem in der Sektion und in der X mit dem ausgeschriebenen Aufgabenbereich verbracht habe, nicht gesprochen werden. Seine berufliche Tätigkeit habe von Beginn an ... und ... beinhaltet. In den letzten ... Jahrzehnten habe er eine Vielzahl von Artikeln zu Themen wie „...“, „...“, „...“, „...“ etc. verfasst. All diese Fragestellungen seien in der X, über deren Aufgaben und Tätigkeiten er einen umfassenden Überblick habe, angesiedelt. In seinem Fall könne aber von gleicher Qualifikation oder gleicher Eignung schon allein aufgrund seiner Berufserfahrung und der langen Zeit, die er im Bundesdienst und vor allem in der Sektion und in der römisch zehn mit dem ausgeschriebenen Aufgabenbereich verbracht habe, nicht gesprochen werden. Seine berufliche Tätigkeit habe von Beginn an ... und ... beinhaltet. In den letzten ... Jahrzehnten habe er eine Vielzahl von Artikeln zu Themen wie „...“, „...“, „...“, „...“ etc. verfasst. All diese Fragestellungen seien in der römisch zehn, über deren Aufgaben und Tätigkeiten er einen umfassenden Überblick habe, angesiedelt.

Eine Diskriminierung aufgrund seines Alters liege aufgrund der Mindergewichtung seiner Berufserfahrung vor - diesbezüglich verweise er auf den Rechtssatz des VwGH GZ 2012/12/0165.

Letztlich erachte er sich auch aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert, da seine politischen Leitauffassungen im Ressort bekannt und möglicherweise andere seien als jene der derzeitigen Ressortführung. Als Belege führe er an, dass seine Publikationen zu einem erheblichen Teil in der wissenschaftlichen Reihe „...“ und im Blog „...“, beide von der ... (also einer gewerkschaftsnahen Organisation) betrieben, veröffentlicht würden. B habe als Assistentin bei ... gearbeitet, einem bekannten ÖVP-Berater für ... Darüber hinaus sei sie bei der ÖVP-nahen ... tätig gewesen. Auch die Art und Weise ihrer Bestellung zuerst zur ...leiterin (...) und jetzt zur ...leiterin (...) erwecke Skepsis in Bezug auf ein objektives Verfahren. Mit praktisch keiner beziehungsweise nur sehr kurzer Führungserfahrung, mit Kenntnissen in der ..., die über ... bis ... Jahre nicht hinausgehen, leite B seit ... mit ... Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Insgesamt gehe er daher davon aus, dass bei der gegenständlichen Auswahlentscheidung parteipolitische Erwägungen eine größere Rolle gespielt haben, als seine Qualifikationen und Erfahrungen.

Die für ihn zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (in der Folge GBB) ... habe beim Hearing am ... „nicht dabei sein dürfen“.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Ausschreibung; Bewerbungsschreiben inklusive Beilagen (Lebenslauf, Präsentation beim Hearing, Publikationsliste, Zeugnisse); Schreiben des Antragstellers vom ..., mit welchem er der GBB ... das „Mandat“ zur Unterstützung im gegenständlichen Verfahren erteilte; Stellungnahme der GBB vom ... an den Senat I der B-GBK. Ausschreibung; Bewerbungsschreiben inklusive Beilagen (Lebenslauf, Präsentation beim Hearing, Publikationsliste, Zeugnisse); Schreiben des Antragstellers vom ..., mit welchem er der GBB ... das „Mandat“ zur Unterstützung im gegenständlichen Verfahren erteilte; Stellungnahme der GBB vom ... an den Senat römisch eins der B-GBK.

In der Ausschreibung wurden die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Zuständigkeitsbereiche und Qualifikationserfordernisse für die Leitung der X wie folgt angegeben: In der Ausschreibung wurden die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Zuständigkeitsbereiche und Qualifikationserfordernisse für die Leitung der römisch zehn wie folgt angegeben:

Der Zuständigkeitsbereich umfasse folgende Aufgabenbereiche:

?

...

Als verpflichtende Qualifikationserfordernisse wurden genannt:

?

Erfüllung der allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß § 3 des VBG
Erfüllung der allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß Paragraph 3, des VBG

?

Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A1

?

Abgeschlossenes Hochschulstudium gemäß Z 1.12 der Anlage 1 zum BDG 1979
Abgeschlossenes Hochschulstudium gemäß Ziffer eins Punkt 12, der Anlage 1 zum BDG 1979

?

Dauernde Betrauung mit der Leitung ... in der X der Sektion X des BMAW (Einstufung ...Dauernde Betrauung mit der Leitung ... in der römisch zehn der Sektion römisch zehn des BMAW (Einstufung ...)

Als erwünschte weitere Qualifikationen wurden genannt:

?

Ausgezeichnete Kenntnis der Aufgaben, Zielsetzungen und Rechtsgrundlagen im Zuständigkeitsbereich der X

Ausgezeichnete Kenntnis der Aufgaben, Zielsetzungen und Rechtsgrundlagen im Zuständigkeitsbereich der römisch zehn

o

Vortragstätigkeiten, wissenschaftliche Expertise sowie Publikationen im Fachbereich von Vorteil

?

Mehrjährige Erfahrung in leitender bzw. steuernder Funktion

?

Ausgeprägtes strategisches Denkvermögen sowie hohe Koordinationskompetenz

?

Ausgeprägte Entscheidungsstärke sowie Ziel- und Ergebnisorientierung

?

Fachliche Innovationskraft sowie Fähigkeit zur Weiterentwicklung von Prozessen

?

Hohe interpersonale Kompetenz und Problemlösungsfähigkeit

?

Ausgeprägte kommunikative Stärke sowie umfassende Verhandlungserfahrung

?

Hervorragende Kenntnis der einschlägigen Stakeholderlandschaft sowie Erfahrungen an der Schnittstelle Politik und Verwaltung

?

Facheinschlägige Praktika bei Institutionen der EU bzw. internationalen Organisationen von Vorteil.

Mit der Bewerbung waren konzeptive Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung darzulegen und zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu nehmen.

Die folgenden Anforderungsdimensionen waren bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung zu berücksichtigen:

?

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

A stellte in der Bewerbung seine Laufbahn wie folgt dar:

Er habe ... das Studium der Volkswirtschaft (Mag.rer.soc.oec) abgeschlossen und sei zwischen ... und ... als Experte in der ... der ... tätig gewesen. ... sei der Wechsel in den Bundesdienst erfolgt, zunächst als Experte und stellvertretender Abteilungsleiter im BMASK und seit ... sei er Leiter ... im BMAW. Zwischen ... und ... absolvierte er die Ausbildung zum Berater, Supervisor und Organisationentwickler bei der ...

Seine Arbeitsschwerpunkte beschrieb der Antragsteller wie folgt:

?

...

?

....

?

...

?

...

Der Antragsteller führte zudem folgende Gremientätigkeiten an:

?

...

?

...

?

...

?

...

?

...

?

...

Zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen laut der Ausschreibung führte A aus, dass er sich als Leiter ... nicht nur zahlreichen internationalen Fragestellungen, sondern auch sehr vielen und sehr diversen nationalen Forschungs- und Grundlagenfragen gewidmet habe. Seine bisherigen Tätigkeiten haben sich damit weit über die Verantwortung ... in der X hinaus in die gesamte Sektion erstreckt und haben ihn in den vergangenen ... Jahrzehnten zu einem Experten für ... und ... gemacht. Sein Führungsverhalten sei kooperativ und gewähre seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen jeden erdenklichen Spielraum, um am Ende Spitzenleistungen einfordern zu können. Gemeinsam mit seinem Team habe man sich eine Kompetenz erarbeitet, um sich in den Bereichen ... voranzutreiben. Verhandlungserfahrungen habe er insbesondere in EU- und OECD-Zusammenhängen gewonnen - seit ... Jahren sei er Verhandlungsführer ... bei den entsprechenden Länderprüfungen. Darüber hinaus habe er Verhandlungserfahrungen aufgrund der Begleitung zahlreicher ...reformen, die stark von den Sozialpartnern geprägt gewesen seien. Zusammenfassend habe er einen sehr guten Überblick über, aber auch einen vertieften Einblick in alle Tätigkeitsbereiche der Sektion X. Zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen laut der Ausschreibung führte A aus, dass er sich als Leiter ... nicht nur zahlreichen internationalen Fragestellungen, sondern auch sehr vielen und sehr diversen nationalen Forschungs- und Grundlagenfragen gewidmet habe. Seine bisherigen Tätigkeiten haben sich damit weit über die Verantwortung ... in der römisch zehn hinaus in die gesamte Sektion erstreckt und haben ihn in den vergangenen ... Jahrzehnten zu einem Experten für ... und ... gemacht. Sein Führungsverhalten sei kooperativ und gewähre seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen jeden erdenklichen Spielraum, um am Ende Spitzenleistungen einfordern zu können. Gemeinsam mit seinem Team habe man sich eine Kompetenz erarbeitet, um sich in den Bereichen ... voranzutreiben. Verhandlungserfahrungen habe er insbesondere in EU- und OECD-Zusammenhängen gewonnen - seit ... Jahren sei er Verhandlungsführer ... bei den entsprechenden Länderprüfungen. Darüber hinaus habe er Verhandlungserfahrungen aufgrund der Begleitung zahlreicher ...reformen, die stark von den Sozialpartnern geprägt gewesen seien. Zusammenfassend habe er einen sehr guten Überblick über, aber auch einen vertieften Einblick in alle Tätigkeitsbereiche der Sektion römisch zehn.

A legte seiner Bewerbung eine Präsentation vor der Hearing-Kommission, eine umfassende Publikations- und Vortragsliste, eine Liste exemplarischer Arbeitsschwerpunkte der letzten Jahre, Zeugnisse sowie die in der Ausschreibung geforderten konzeptiven Leitvorstellungen und eine Stellungnahme zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung bei.

Die GBB führte in ihrer Stellungnahme vom ... an den Senat I der B-GBK im Wesentlichen aus, dass trotz ihrer Zuständigkeit für die Sektion X ..., stv. Vorsitzende der Arbeitsgruppe der Gleichbehandlungsfragen und zuständig für den Vertretungsbereich ... , für die Teilnahme am Hearing im Verfahren zur Besetzung der Leitung der X in der Sektion X am ... nominiert worden sei. Es bestehe der Verdacht, dass diese Entscheidung mit ihrer politischen Einstellung zusammenhänge. Die inhaltliche Kompetenz von A könne sie nicht beurteilen, allerdings finde sie es „seltsam“, dass diese gleich bewertet worden sei wie jene von B. Sie gehe davon aus, dass vor allem die Weltanschauung von A bei der

Besetzung eine massive Rolle gespielt habe. Die GBB führte in ihrer Stellungnahme vom ... an den Senat römisch eins der B-GBK im Wesentlichen aus, dass trotz ihrer Zuständigkeit für die Sektion römisch zehn ..., stv. Vorsitzende der Arbeitsgruppe der Gleichbehandlungsfragen und zuständig für den Vertretungsbereich ... , für die Teilnahme am Hearing im Verfahren zur Besetzung der Leitung der römisch zehn in der Sektion römisch zehn am ... nominiert worden sei. Es bestehe der Verdacht, dass diese Entscheidung mit ihrer politischen Einstellung zusammenhänge. Die inhaltliche Kompetenz von A könne sie nicht beurteilen, allerdings finde sie es „seltsam“, dass diese gleich bewertet worden sei wie jene von B. Sie gehe davon aus, dass vor allem die Weltanschauung von A bei der Besetzung eine massive Rolle gespielt habe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMAW mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme (von ... als SC ... des BMAW) zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die Ausschreibung der Leitung der X im BMAW sei gemäß § 2 Abs. 4 iVm § 15b Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) am ... sektionsintern (Sektion X) bekannt gemacht worden. Die Leitung dieser sei gemäß Arbeitsplatzbeschreibung mit der Leitung einer ... verbunden. Aufgrund der Tatsache, dass ein ...leiter der X vom Dienst freigestellt sei, sei unklar gewesen, ob er oder der für die Dauer seiner Abwesenheit geschäftsführende Leiter zum Kreis der zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der o.a. Bestimmungen des AusG zähle. Zur Klärung dieser Rechtsfrage habe man das für die Rechtsauslegung zuständige BMKÖS befasst. Aufgrund der schriftlichen Stellungnahme des BMKÖS, wonach nur der vom Dienst freigestellte ...leiter zum potentiellen Bewerberkreis zähle, sei die Ausschreibung neuerlich bekannt gemacht worden und die Ausschreibungsfrist um ... Wochen verlängert worden. Die Ausschreibung der Leitung der römisch zehn im BMAW sei gemäß Paragraph 2, Absatz 4, in Verbindung mit Paragraph 15 b, Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) am ... sektionsintern (Sektion römisch zehn) bekannt gemacht worden. Die Leitung dieser sei gemäß Arbeitsplatzbeschreibung mit der Leitung einer ... verbunden. Aufgrund der Tatsache, dass ein ...leiter der römisch zehn vom Dienst freigestellt sei, sei unklar gewesen, ob er oder der für die Dauer seiner Abwesenheit geschäftsführende Leiter zum Kreis der zugelassenen Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der o.a. Bestimmungen des AusG zähle. Zur Klärung dieser Rechtsfrage habe man das für die Rechtsauslegung zuständige BMKÖS befasst. Aufgrund der schriftlichen Stellungnahme des BMKÖS, wonach nur der vom Dienst freigestellte ...leiter zum potentiellen Bewerberkreis zähle, sei die Ausschreibung neuerlich bekannt gemacht worden und die Ausschreibungsfrist um ... Wochen verlängert worden.

Seitens der Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen sei die stv. Vorsitzende der AG ... als Mitglied mit beratender Stimme in die Begutachtungskommission nominiert worden. Die Behauptung des Antragstellers, wonach die GBB ... beim Hearing nicht habe dabei sein „dürfen“, werde zurückgewiesen. Seitens des Dienstgebers werde die Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen zur Nominierung einer geeigneten Person aufgefordert, und es obliege der AG die entsprechende Nominierung vorzunehmen. Dem Dienstgeber sei übrigens im Vorfeld der konstituierenden Sitzung bzw. des Hearings kein Ansuchen auf Teilnahme der GBB ... zur Kenntnis gebracht worden, noch habe der Dienstgeber auf die konkrete Auswahl in irgendeiner Form Einfluss genommen.

Das BMAW führte in der Stellungnahme weiters aus, dass den Mitgliedern der Begutachtungskommission für eine strukturierte Diskussion auf Basis der Ausschreibungskriterien ein Bewertungsraster zur Verfügung gestanden habe. Die Bewertungsergebnisse der Kommission zu den einzelnen Anforderungskriterien seien im Bewertungsraster festgehalten worden.

Beide Bewerbenden wurden „im Ergebnis und in der Gesamtbetrachtung“ der drei zu prüfenden und gleich gewichteten Anforderungsdimensionen – 1) Kenntnisse/Erfahrungen, 2) Managementkompetenzen, 3) Sozial-kommunikative Kompetenzen – von der Begutachtungskommission einstimmig als im höchsten Ausmaß für die Leitung der X geeignet befunden. Beide Bewerbenden wurden „im Ergebnis und in der Gesamtbetrachtung“ der drei zu prüfenden und gleich gewichteten Anforderungsdimensionen – 1) Kenntnisse/Erfahrungen, 2) Managementkompetenzen, 3) Sozial-kommunikative Kompetenzen – von der Begutachtungskommission einstimmig als im höchsten Ausmaß für die Leitung der römisch zehn geeignet befunden.

Zur Anforderungsdimension „Kenntnisse/Fähigkeiten“ wurde festgehalten:

A sei wie B mit der Leitung ... der X des BMAW dauerhaft betraut gewesen. Beide Bewerbenden seien bislang nicht mit der Leitung der X betraut gewesen und hätten daher keine konkrete Erfahrung bezüglich der Aufgabenerfüllung der Leitung der ... X. Die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A im Bereich der ... seien unbestritten und von der

Begutachtungskommission auch entsprechend gewürdigt worden. Aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit zur Sektion X, diverser Gremienmitgliedschaften und der vorgelegten Publikationsliste seien seine Kenntnisse und Fähigkeiten im Fachbereich als nachgewiesen betrachtet worden und habe ihm die Begutachtungskommission in dieser Anforderungsdimension einstimmig und klar die Eignung im höchsten Ausmaß bescheinigt. Es sei richtig, dass B auf keine so lange Tätigkeit - als Bedienstete der Sektion X verweisen könne wie A. Sie sei im ..., nach öffentlicher Ausschreibung, mit der Leitung der ... in der Sektion X betraut worden und habe diese Abteilung seither erfolgreich geleitet. B sei jedoch nicht erst seit ..., wie der Antragsteller zu insinuierten Versuchen, mit den Themen und Aufgaben der Sektion X befasst. Sie sei seit ... in der ... als Fachexpertin, ...leiterin und Verhandlerin für ... tätig gewesen. Im Rahmen dessen sei sie in zahlreichen Gremien der Sektion X und des ... sowohl auf der nationalen Ebene in direkter Zusammenarbeit mit der Sektion X als auch auf internationaler Ebene tätig und insofern durchaus vergleichbar mit dem Mitbewerber mit Themen der ... (strategisch und operativ) befasst. Zuletzt habe sie in der ... auch die Funktion der stv. ...leiterin ... ausgeübt und sei in dieser Funktion auch mit entsprechender Personalverantwortung und vollen Vertretungsbefugnissen ausgestattet gewesen. Sie habe damit aus Sicht der Begutachtungskommission klar die geforderte Führungs- und Steuerungserfahrung und verfüge wie der Mitbewerber aufgrund der vorangegangenen beruflichen Tätigkeit über sehr gute Kenntnisse der Aufgaben, Zielsetzungen und Rechtsgrundlagen im Zuständigkeitsbereich der X. Dass der Antragsteller der Mitbewerberin diese Kenntnisse, abspreche, sei aus der Sicht des Dienstgebers nicht nachvollziehbar. Das möge allenfalls auch daran liegen, dass A von Anbeginn vorwiegend im internationalen Bereich der ... tätig gewesen sei. Die Aufgaben der X würden jedoch mehrheitlich die nationale ... betreffen. A sei wie B mit der Leitung ... der römisch zehn des BMAW dauerhaft betraut gewesen. Beide Bewerbenden seien bislang nicht mit der Leitung der römisch zehn betraut gewesen und hätten daher keine konkrete Erfahrung bezüglich der Aufgabenerfüllung der Leitung der ... römisch zehn. Die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A im Bereich der ... seien unbestritten und von der Begutachtungskommission auch entsprechend gewürdigt worden. Aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit zur Sektion römisch zehn, diverser Gremienmitgliedschaften und der vorgelegten Publikationsliste seien seine Kenntnisse und Fähigkeiten im Fachbereich als nachgewiesen betrachtet worden und habe ihm die Begutachtungskommission in dieser Anforderungsdimension einstimmig und klar die Eignung im höchsten Ausmaß bescheinigt. Es sei richtig, dass B auf keine so lange Tätigkeit - als Bedienstete der Sektion römisch zehn verweisen könne wie A. Sie sei im ..., nach öffentlicher Ausschreibung, mit der Leitung der ... in der Sektion römisch zehn betraut worden und habe diese Abteilung seither erfolgreich geleitet. B sei jedoch nicht erst seit ..., wie der Antragsteller zu insinuierten Versuchen, mit den Themen und Aufgaben der Sektion römisch zehn befasst. Sie sei seit ... in der ... als Fachexpertin, ...leiterin und Verhandlerin für ... tätig gewesen. Im Rahmen dessen sei sie in zahlreichen Gremien der Sektion römisch zehn und des ... sowohl auf der nationalen Ebene in direkter Zusammenarbeit mit der Sektion römisch zehn als auch auf internationaler Ebene tätig und insofern durchaus vergleichbar mit dem Mitbewerber mit Themen der ... (strategisch und operativ) befasst. Zuletzt habe sie in der ... auch die Funktion der stv. ...leiterin ... ausgeübt und sei in dieser Funktion auch mit entsprechender Personalverantwortung und vollen Vertretungsbefugnissen ausgestattet gewesen. Sie habe damit aus Sicht der Begutachtungskommission klar die geforderte Führungs- und Steuerungserfahrung und verfüge wie der Mitbewerber aufgrund der vorangegangenen beruflichen Tätigkeit über sehr gute Kenntnisse der Aufgaben, Zielsetzungen und Rechtsgrundlagen im Zuständigkeitsbereich der römisch zehn. Dass der Antragsteller der Mitbewerberin diese Kenntnisse, abspreche, sei aus der Sicht des Dienstgebers nicht nachvollziehbar. Das möge allenfalls auch daran liegen, dass A von Anbeginn vorwiegend im internationalen Bereich der ... tätig gewesen sei. Die Aufgaben der römisch zehn würden jedoch mehrheitlich die nationale ... betreffen.

Die Bewerberin könne auch hinsichtlich der erwünschten Qualifikationserfordernisse wissenschaftliche Expertise, Vortrags- und Publikationstätigkeiten auf eine mustergültige akademische Karriere, eine mehrfach ausgezeichnete Doktorarbeit sowie wissenschaftliche Erfahrung als Universitätsassistentin und Universitätslektorin an der Universität ... und der ..., die durch entsprechende Publikationen und wissenschaftliche Arbeiten ergänzt würden, verweisen. Es sei von der Begutachtungskommission nie bezweifelt worden, dass sich A im Laufe seiner Tätigkeit im Ministerium auch mit Grundlagenarbeit befasst sowie wissenschaftliche Arbeiten und Studien initiiert und begleitet habe. Einer Bewerberin mit einer makellosen akademischen Laufbahn und wissenschaftlichen Vita mangelnde Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung vorzuwerfen, sei aus Sicht des Dienstgebers nicht nachvollziehbar.

Die Behauptung des Antragstellers, wonach die Bewerberin keine Erfahrung in der Bearbeitung ... Daten habe, sei ebenfalls nicht haltbar, da B in ihrer vorangegangenen beruflichen Tätigkeit für die Abstimmung von ...

Grundsatzpositionen zwischen Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft und Interessenvertretungen verantwortlich gewesen sei und fach einschlägige Gremienfunktionen mit umfassender Verhandlungs- und Vertretungsbefugnis für die ... wahrgenommen habe. Abgesehen davon könne und müsse bei einer Universitätsassistentin die Fähigkeit zur Arbeit mit statistischem Datenmaterial vorausgesetzt werden. Ihre Ausführungen zu den konzeptiven Leitvorstellungen würden ihre fachliche Expertise bestätigen und dem Vergleich mit dem Mitbewerber objektiv problemlos standhalten. Die Einschätzung der fachlichen Qualifikationen der Bewerberin, die sich auf Basis des Bewerbungsgesuchs und der dienstlichen Wahrnehmungen ergeben habe, sei im Hearing klar und eindeutig bestätigt worden.

Einen qualitativen Unterschied bei der Beantwortung der Fachfragen zum Aufgabenbereich der X durch die beiden Bewerbenden habe die Begutachtungskommission im Hearing nicht festgestellt, die Antworten von B seien sogar als konkreter und zielgerichteter wahrgenommen worden. Der Vergleich der konzeptiven Leitvorstellungen habe die von der Begutachtungskommission einstimmig getroffene Beurteilung der „Kenntnisse und Erfahrungen“ mit der Eignung im höchsten Ausmaß für beide Bewerbenden bestätigt. Ergänzend werde in diesem Zusammenhang auch auf die Einschätzung der Dienstrechtssektion im BMKÖS sowie entsprechende unabhängige Studien hingewiesen, wonach der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz als vernachlässigbar zu erachten sei. Die Behauptung des Antragstellers, dass die Mitbewerberin nur über geringfügige Kenntnisse der Aufgaben der X verfüge, relativiere sich vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen stark und sei selbst ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Berufstätigkeit von B schon allein aufgrund der Tatsache, dass sie seit ... als ...leiterin in der X tätig sei, nicht haltbar.

Einen qualitativen Unterschied bei der Beantwortung der Fachfragen zum Aufgabenbereich der römisch zehn durch die beiden Bewerbenden habe die Begutachtungskommission im Hearing nicht festgestellt, die Antworten von B seien sogar als konkreter und zielgerichteter wahrgenommen worden. Der Vergleich der konzeptiven Leitvorstellungen habe die von der Begutachtungskommission einstimmig getroffene Beurteilung der „Kenntnisse und Erfahrungen“ mit der Eignung im höchsten Ausmaß für beide Bewerbenden bestätigt. Ergänzend werde in diesem Zusammenhang auch auf die Einschätzung der Dienstrechtssektion im BMKÖS sowie entsprechende unabhängige Studien hingewiesen, wonach der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz als vernachlässigbar zu erachten sei. Die Behauptung des Antragstellers, dass die Mitbewerberin nur über geringfügige Kenntnisse der Aufgaben der römisch zehn verfüge, relativiere sich vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen stark und sei selbst ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Berufstätigkeit von B schon allein aufgrund der Tatsache, dass sie seit ... als ...leiterin in der römisch zehn tätig sei, nicht haltbar.

Zur Anforderungsdimension „Managementkompetenzen/Steuerungserfahrung“ wurde festgehalten: Beide Bewerbenden haben die Fragen gemäß der Niederschrift zufriedenstellend beantwortet, wobei B durch ihre problemlösungsorientierten und präzisen Antworten leicht im Vorteil gesehen worden sei. In seinem Antrag habe A das Fehlen nennenswerter Führungserfahrung seiner Mitbewerberin beklagt und fühle sich dadurch aufgrund des Geschlechts diskriminiert. B sei seit ... in formalen Führungsfunktionen mit Personalverantwortung, allerdings sei sie schon seit ... als Fachexpertin, ...leiterin, leitende Verhandlerin, etc. in zahlreichen stark steuernden Funktionen tätig. Insbesondere Frauen üben oftmals bedeutende und herausfordernde Steuerungsfunktionen aus, weil die formalen Führungsfunktionen häufig leider noch immer Männern vorbehalten bleiben. Eine langjährige Tätigkeit in einer formalen Führungsfunktion sei ein Indiz, aber keine Garantie dafür, dass Managementkompetenzen tatsächlich im höchsten Ausmaß vorliegen. Der Dienstgeber BMAW berücksichtige daher neben der formalen Führungserfahrung immer auch die Steuerungserfahrung von Bewerberinnen und Bewerbern. Für die Ausübung der Funktion der Leitung der X seien in der Ausschreibung ergänzend zur Führungs- bzw. Steuerungserfahrung insbesondere Koordinationsfähigkeit, Innovations- und Entscheidungsfreude, Problemlösungskompetenz, Verhandlungsgeschick und eine gute Kenntnis der Stakeholderlandschaft gefordert worden.

Zur Anforderungsdimension „Managementkompetenzen/Steuerungserfahrung“ wurde festgehalten: Beide Bewerbenden haben die Fragen gemäß der Niederschrift zufriedenstellend beantwortet, wobei B durch ihre problemlösungsorientierten und präzisen Antworten leicht im Vorteil gesehen worden sei. In seinem Antrag habe A das Fehlen nennenswerter Führungserfahrung seiner Mitbewerberin beklagt und fühle sich dadurch aufgrund des Geschlechts diskriminiert. B sei seit ... in formalen Führungsfunktionen mit Personalverantwortung, allerdings sei sie schon seit ... als Fachexpertin, ...leiterin, leitende Verhandlerin, etc. in zahlreichen stark steuernden Funktionen tätig. Insbesondere Frauen üben oftmals bedeutende und herausfordernde Steuerungsfunktionen aus, weil die formalen Führungsfunktionen häufig leider noch immer Männern vorbehalten bleiben. Eine langjährige Tätigkeit in einer formalen Führungsfunktion sei ein

Indiz, aber keine Garantie dafür, dass Managementkompetenzen tatsächlich im höchsten Ausmaß vorliegen. Der Dienstgeber BMAW berücksichtigt daher neben der formalen Führungserfahrung immer auch die Steuerungserfahrung von Bewerberinnen und Bewerbern. Für die Ausübung der Funktion der Leitung der römisch zehn seien in der Ausschreibung ergänzend zur Führungs- bzw. Steuerungserfahrung insbesondere Koordinationsfähigkeit, Innovations- und Entscheidungsfreude, Problemlösungskompetenz, Verhandlungsgeschick und eine gute Kenntnis der Stakeholderlandschaft gefordert worden.

Die Begutachtungskommission habe diese Fähigkeiten bei A als gegeben vorausgesetzt. Im Hearing sowie in der dienstlichen Wahrnehmung erkennbare Defizite in der Kommunikationsfähigkeit können allerdings seine Fähigkeit zur Koordination insgesamt beeinträchtigen. Diese Einschränkungen werden im Rahmen der 3. Anforderungsdimension konkret adressiert.

B habe die Mitglieder der Begutachtungskommission im Hearing von ihren Managementkompetenzen überzeugt. Diese können auch durch die dienstlichen Wahrnehmungen der engagierten Aufgabenerfüllung als ...leiterin und nicht zuletzt auch durch ihre Ausführung der konzeptiven Leitvorstellungen bestätigt werden. Beide Bewerbenden verfügen durch zahlreiche nachweisliche und einschlägige Gremienfunktionen ohne jeden Zweifel über sehr gute Verhandlungserfahrungen und eine hervorragende Kenntnis der relevanten Stakeholderlandschaft. Beiden Bewerbenden haben die Mitglieder der Begutachtungskommission daher auch in dieser Anforderungsdimension einstimmig und klar die Eignung „im höchsten Ausmaß“ bestätigt. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wie vom Antragsteller in diesem Zusammenhang behauptet, könne durch den Dienstgeber nicht erkannt werden.

Zur Anforderungsdimension „Sozial-kommunikative Kompetenzen“ wurde festgehalten:

A sei in der Anforderungsdimension „Sozial-kommunikative Kompetenz“ von drei der vier Mitglieder der Begutachtungskommission eine Eignung im „hohen Ausmaß“ und nicht im höchsten Ausmaß attestiert worden. Auch die Vertreterin der AG für Gleichbehandlungsfragen habe sich der Einschätzung der Eignung im hohen Ausmaß in dieser Anforderungsdimension angeschlossen. Lediglich der Vertreter des Zentralausschusses habe in dieser Anforderungsdimension eine Eignung im höchsten Ausmaß für beide Bewerbenden befürwortet. Ausschlaggebend für die abgestufte Bewertung in dieser Anforderungsdimension sei nicht nur das Auftreten und das ausschweifende Kommunikationsverhalten des Bewerbers im Hearing, sondern auch die in den Beratungen der Begutachtungskommission thematisierten dienstlichen Wahrnehmungen durch ..., den Dienst- und Fachvorgesetzten des Kandidaten, sowie durch die Leiterin der ..., ..., betreffend die Fähigkeiten zur Menschenführung und das Koordinations- und Kommunikationsverhalten des Kandidaten im beruflichen Alltag. Diese im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht sowie in der abteilungs- und sektionsübergreifenden Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen festgestellten kommunikativen Defizite und mitunter erfolgten verbalen Entgleisungen seien ein Grund für die abgestufte Bewertung gewesen. Auch aus seiner eigenen dienstlichen Wahrnehmung als Leiter der ... des BMAW (Anm.: ...) könne er an dieser Stelle ergänzend bestätigen, dass er, so wie auch ..., bereits mehrfach gezwungen gewesen seien, wegen unangemessener Kommunikation im Dienstbetrieb und wegen eingeschränkter Fähigkeit von A zu einer kollegialen und konstruktiven abteilungsinternen und abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit mit weiblichen Kolleginnen, einzuschreiten. Hier sei aus Sicht des Dienstgebers leider ein klares Muster erkennbar, das im Rahmen eines Auswahlverfahrens nicht unter den Tisch gekehrt werden könne und dürfe. B habe in dieser Anforderungsdimension sowohl durch die dienstliche Wahrnehmung als auch durch ihr Auftreten im Hearing hervorragende kommunikative Fähigkeiten und soziale Intelligenz erkennen lassen. Sie habe durch eine klare und präzise Ausdruckweise, problemlösungsorientierte Zugänge sowie ein vorbildliches modernes Führungsverständnis überzeugt. Ihre Führungsarbeit in der Abteilung sei von Empathie und Ergebnisorientierung geprägt und habe bislang keinerlei Anlass zu Interventionen gegeben. Es sei daher für den Dienstgeber sehr gut nachvollziehbar, dass B auch in dieser Anforderungsdimension als im höchsten Ausmaß geeignet befunden worden sei. A sei in der Anforderungsdimension „Sozial-kommunikative Kompetenz“ von drei der vier Mitglieder der Begutachtungskommission eine Eignung im „hohen Ausmaß“ und nicht im höchsten Ausmaß attestiert worden. Auch die Vertreterin der AG für Gleichbehandlungsfragen habe sich der Einschätzung der Eignung im hohen Ausmaß in dieser Anforderungsdimension angeschlossen. Lediglich der Vertreter des Zentralausschusses habe in dieser Anforderungsdimension eine Eignung im höchsten Ausmaß für beide Bewerbenden befürwortet. Ausschlaggebend für die abgestufte Bewertung in dieser Anforderungsdimension sei nicht nur das Auftreten und das ausschweifende Kommunikationsverhalten des Bewerbers im Hearing, sondern auch die in den Beratungen der

Begutachtungskommission thematisierten dienstlichen Wahrnehmungen durch ..., den Dienst- und Fachvorgesetzten des Kandidaten, sowie durch die Leiterin der ..., ..., betreffend die Fähigkeiten zur Menschenführung und das Koordinations- und Kommunikationsverhalten des Kandidaten im beruflichen Alltag. Diese im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht sowie in der abteilungs- und sektionsübergreifenden Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen festgestellten kommunikativen Defizite und mitunter erfolgten verbalen Entgleisungen seien ein Grund für die abgestufte Bewertung gewesen. Auch aus seiner eigenen dienstlichen Wahrnehmung als Leiter der ... des BMAW (Anmerkung, ...) könne er an dieser Stelle ergänzend bestätigen, dass er, so wie auch ..., bereits mehrfach gezwungen gewesen seien, wegen unangemessener Kommunikation im Dienstbetrieb und wegen eingeschränkter Fähigkeit von A zu einer kollegialen und konstruktiven abteilungsinternen und abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit mit weiblichen Kolleginnen, einzuschreiten. Hier sei aus Sicht des Dienstgebers leider ein klares Muster erkennbar, das im Rahmen eines Auswahlverfahrens nicht unter den Tisch gekehrt werden könne und dürfe. B habe in dieser Anforderungsdimension sowohl durch die dienstliche Wahrnehmung als auch durch ihr Auftreten im Hearing hervorragende kommunikative Fähigkeiten und soziale Intelligenz erkennen lassen. Sie habe durch eine klare und präzise Ausdruckweise, problemlösungsorientierte Zugänge sowie ein vorbildliches modernes Führungsverständnis überzeugt. Ihre Führungsarbeit in der Abteilung sei von Empathie und Ergebnisorientierung geprägt und habe bislang keinerlei Anlass zu Interventionen gegeben. Es sei daher für den Dienstgeber sehr gut nachvollziehbar, dass B auch in dieser Anforderungsdimension als im höchsten Ausmaß geeignet befunden worden sei.

In der Gesamtschau der zusammenfassenden Beurteilung der drei Anforderungsdimensionen seien letztlich beide Bewerbenden von der Begutachtungskommission als im „höchsten Ausmaß geeignet“ erachtet worden. Trotz der zum Ausdruck gebrachten Bedenken hinsichtlich der sozial-kommunikativen Kompetenzen und der Fähigkeit zur Menschenführung des männlichen Bewerbers habe sich die Begutachtungskommission einstimmig auf das vorliegende Ergebnis verständigt.

Für die vom Antragsteller ins Treffen geführte Diskriminierung aufgrund Alters könne in diesem Auswahlverfahren kein Beleg gefunden werden. Die langjährige Zugehörigkeit von A zur Sektion X sei vielmehr von der Begutachtungskommission positiv gewürdigt worden, weil er aufgrund seines Dienstalters naturgemäß über einen großen Erfahrungsschatz in seinem 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 von ihm unter Bezugnahme auf ein VwGH Erkenntnis ins Treffen geführten unververtretbaren Mindergewichtung von spezifischer Berufserfahrung könne im konkreten Fall nicht erkannt werden. Allein aufgrund langjähriger Zugehörigkeit zu einer Organisation bestehe kein Anspruch auf eine bestimmte Funktion. Die langjährige Tätigkeit in einem Fachbereich könne nicht das alleinige Kriterium bei der Beurteilung der jeweiligen Anforderungsdimensionen darstellen und eine Person könne auch nach langen Jahren als Führungskraft noch immer Defizite haben bzw. habe diese im konkreten Fall. Im Umkehrschluss könne einer Bewerberin, die nachweislich über die geforderten profunden Fachkenntnisse und Erfahrungen verfüge, auch nicht allein aufgrund der Tatsache, dass sie später geboren worden sei, eine schlechtere Eignung zuerkannt werden. Dies würde jedenfalls auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen. Aus Sicht des Dienstgebers sei davon auszugehen, dass selbst wenn A von der Begutachtungskommission ein höherer Grad der Eignung in der Anforderungsdimension „Kenntnisse/Fähigkeiten“ zuerkannt worden wäre, sich dies in der Gesamtschau auf das Endergebnis nicht ausgewirkt hätte, zumal er im Bereich der Anforderungsdimension „Sozial-kommunikative Kompetenzen“, begründet und durch Erfahrungen im Dienst belegt, eindeutig eine geringere Eignung als B aufweise. Für die vom Antragsteller ins Treffen geführte Diskriminierung aufgrund Alters könne in diesem Auswahlverfahren kein Beleg gefunden werden. Die langjährige Zugehörigkeit von A zur Sektion römisch zehn sei vielmehr von der Begutachtungskommission positiv gewürdigt worden, weil er aufgrund seines Dienstalters naturgemäß über einen großen Erfahrungsschatz in seinem 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 von ihm unter Bezugnahme auf ein VwGH Erkenntnis ins Treffen geführten unververtretbaren Mindergewichtung von spezifischer Berufserfahrung könne im konkreten Fall nicht erkannt werden. Allein aufgrund langjähriger Zugehörigkeit zu einer Organisation bestehe kein

Anspruch auf eine bestimmte Funktion. Die langjährige Tätigkeit in einem Fachbereich könne nicht das alleinige Kriterium bei der Beurteilung der jeweiligen Anforderungsdimensionen darstellen und eine Person könne auch nach langen Jahren als Führungskraft noch immer Defizite haben bzw. habe diese im konkreten Fall. Im Umkehrschluss könne einer Bewerberin, die nachweislich über die geforderten tiefen Fachkenntnisse und Erfahrungen verfüge, auch nicht allein aufgrund der Tatsache, dass sie später geboren worden sei, eine schlechtere Eignung zuerkannt werden. Dies würde jedenfalls auch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen. Aus Sicht des Dienstgebers sei davon auszugehen, dass selbst wenn A von der Begutachtungskommission ein höherer Grad der Eignung in der Anforderungsdimension „Kenntnisse/Fähigkeiten“ zuerkannt worden wäre, sich dies in der Gesamtschau auf das Endergebnis nicht ausgewirkt hätte, zumal er im Bereich der Anforderungsdimension „Sozial-kommunikative Kompetenzen“, begründet und durch Erfahrungen im Dienst belegt, eindeutig eine geringere Eignung als B aufweise.

A führe in seinem Antrag aus, dass er im Rahmen des Personalauswahlverfahrens aus politischen Gründen diskriminiert worden sei. Valide Hinweise könne er dafür nicht anführen. Er habe als Begründung lediglich die Vermutung geäußert, eine andere politische Richtung als die Ressortleitung zu favorisieren. Er habe in subjektiver Weise unterstellt, dass seine Mitbewerberin einer von der Ressortleitung favorisierten politischen Richtung angehöre und aus diesem Grund mit der Funktion betraut worden sei. Als vermeintlichen Beleg führe er hier die Tätigkeit von B als Universitätsassistentin am Institut ... der Universität ... sowie ihre vorangegangene berufliche Tätigkeit bei der ... ins Treffen. A erkenne, dass die wissenschaftliche Arbeit von B und ihre am Institut ... der Universität ... bzw. überwiegend am Institut ... an der ... sowie bei der ... erworbene wissenschaftliche Expertise und einschlägige fachliche Erfahrung von der Begutachtungskommission für die gegenständliche Funktion als relevant erachtet worden seien und dass mit der Anerkennung und der entsprechenden Berücksichtigung nicht eine vermutete Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, sondern die Fachexpertise und Fachkenntnis einer ausgezeichneten Bewerberin einstimmig positiv beurteilt worden seien. B allein aufgrund der Tatsache, dass sie für den Dienstgeber ... gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, stelle eine Diskriminierung durch den Antragsteller dar. Es sei nicht verboten, für die ... tätig zu sein und sich in der Sektion X um eine Führungsfunktion zu bewerben. Genauso wenig sei es für den Antragsteller verboten gewesen, für die ... zu arbeiten und sich in der Sektion X um eine Führungsfunktion zu bewerben. Zu bewerten seien im Rahmen des Auswahlverfahrens die Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers gewesen und nicht ihre Weltanschauung. 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. Wer den Unterschied zwischen notwendigem politischem Verständnis und persönlicher parteipolitischer Tendenz nicht unterscheiden könne, sei in der Verwaltung grundsätzlich fehl am Platz. Über die Eignung von B für die Funktion der ...leitung habe es nach dem Hearing in der Begutachtungskommission weder Zweifel noch Diskussionen gegeben. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass sich die Vertreterin der AG für Gleichbehandlungsfragen dieser Einschätzung angeschlossen habe. A führe in seinem Antrag aus, dass er im Rahmen des Personalauswahlverfahrens aus politischen Gründen diskriminiert worden sei. Valide Hinweise könne er dafür nicht anführen. Er habe als Begründung lediglich die Vermutung geäußert, eine andere politische Richtung als die Ressortleitung zu favorisieren. Er habe in subjektiver Weise unterstellt, dass seine Mitbewerberin einer von der Ressortleitung favorisierten politischen Richtung angehöre und aus diesem Grund mit der Funktion betraut worden sei. Als vermeintlichen Beleg führe er hier die Tätigkeit von B als Universitätsassistentin am Institut ... der Universität ... sowie ihre vorangegangene berufliche Tätigkeit bei der ... ins Treffen. A erkenne, dass die wissenschaftliche Arbeit von B und ihre am Institut ... der Universität ... bzw. überwiegend am Institut ... an der ... sowie bei der ... erworbene wissenschaftliche Expertise und einschlägige fachliche Erfahrung von der Begutachtungskommission für die gegenständliche Funktion als relevant erachtet worden seien und dass mit der Anerkennung und der entsprechenden Berücksichtigung nicht eine vermutete Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, sondern die Fachexpertise und Fachkenntnis einer ausgezeichneten Bewerberin einstimmig positiv beurteilt worden seien. B allein aufgrund der Tatsache, dass sie für den Dienstgeber ... gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, stelle eine Diskriminierung durch den Antragsteller dar. Es sei nicht verboten, für die ... tätig zu sein und sich in der Sektion römisch zehn um eine Führungsfunktion zu bewerben. Genauso wenig sei es für den Antragsteller verboten gewesen, für die ... zu arbeiten und sich in der Sektion römisch zehn um eine Führungsfunktion zu bewerben. Zu bewerten seien im Rahmen des Auswahlverfahrens die Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerberin und des

Bewerbers gewesen und nicht ihre Weltanschauung. 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. Wer den Unterschied zwischen notwendigem politischem Verständnis und persönlicher parteipolitischer Tendenz nicht unterscheiden könne, sei in der Verwaltung grundsätzlich fehl am Platz. Über die Eignung von B für die Funktion der ...leitung habe es nach dem Hearing in der Begutachtungskommission weder Zweifel noch Diskussionen gegeben. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass sich die Vertreterin der AG für Gleichbehandlungsfragen dieser Einschätzung angeschlossen habe.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbungsgesuch von B; Niederschrift der konstituierenden Sitzung inklusive der Anlage „Bewertungsraster“; Niederschrift des Hearings inklusive des Gutachtens.

Der Bewerbung von B vom ... ist der folgende akademische und berufliche Werdegang zu entnehmen:

B hat das Diplomstudium sowie das Doktoratsstudium der Rechtswissenschaften an der Universität ... absolviert sowie die erste Diplomprüfung der Wirtschaftswissenschaften an der ... abgelegt. Zwischen ... und ... hat sie als Universitätsassistentin am Institut ... der Universität ... bei ... gearbeitet und eine mehrfach prämierte Dissertation zum Thema ... verfasst. Daran anschließend hat sie ein Praktikum bei der ... und die Gerichtspraxis im ... absolviert und war weiters einige Monate als Senior Assistant bei der ... tätig. Zwischen ... und ... ist sie als Expertin für ... bei der ... tätig gewesen, zwischen ... und ... ebenda in der Funktion der stellvertretenden Leiterin des ... Zusätzlich ist sie zwischen ... und ... externe Lektorin am Institut ... der ... gewesen. Seit ... leitet sie die ... im BMAW.

In ihrer letztgenannten Tätigkeit beschreibt B ihre Management- und Führungserfahrung wie folgt:

?

...

Zum Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen laut der Ausschreibung führt B in ihrem Bewerbungsschreiben zudem im Wesentlichen aus:

In ihrer aktuellen Funktion als Leiterin ... sei ihr Alltag von Koordinationsaktivitäten zur Abstimmung inhaltlicher Anliegen zwischen ... geprägt. Früh in ihrem Studium habe sie sich entschieden ... zu ihren Kernthemen zu machen und diesen Plan konsequent verfolgt. Als Führungskraft versuche sie eine Open-Door-Policy zu leben und aktiv den offenen Dialog zu fördern. Auch versuche sie eine positive Fehler- und Feedbackkultur im Alltag zu leben, und vor allem jüngere Mitarbeitende zu motivieren. Durch ihre Vielzahl an sozialpolitischen Gremienfunktionen mit umfassender Verhandlungs- und Vertretungsbefugnis (z.B. ...) während ihrer Zeit bei der ... und auch aktuell habe sie nicht nur tiefe Einblicke in die Prozessabläufe und Entscheidungsstrukturen der einzelnen Institutionen gewonnen, sondern jahrelang wertvolle Verhandlungserfahrung sammeln können. Zusammengefasst sei sie seit vielen Jahren in unterschiedlichsten Bereichen der ... tätig. Besonders hervorzuheben seien die zahlreich gesammelten beruflichen Erfahrungen betreffend die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Stakeholdern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Bereich und umfangreiches legistisches Wissen mit Fokus auf den Bereich ..., was ein großer Vorteil in den der X zugehörenden Bereichen sei. In ihrer aktuellen Funktion als Leiterin ... sei ihr Alltag von Koordinationsaktivitäten zur Abstimmung inhaltlicher Anliegen zwischen ... geprägt. Früh in ihrem Studium habe sie sich entschieden ... zu ihren Kernthemen zu machen und diesen Plan konsequent verfolgt. Als Führungskraft versuche sie eine Open-Door-Policy zu leben und aktiv den offenen Dialog zu fördern. Auch versuche sie eine positive Fehler- und Feedbackkultur im Alltag zu leben, und vor allem jüngere Mitarbeitende zu motivieren. Durch ihre Vielzahl an sozialpolitischen Gremienfunktionen mit umfassender Verhandlungs- und Vertretungsbefugnis (z.B. ...) während ihrer Zeit bei der ... und auch aktuell habe sie nicht nur tiefe Einblicke in die Prozessabläufe und Entscheidungsstrukturen der einzelnen Institutionen gewonnen, sondern jahrelang wertvolle Verhandlungserfahrung sammeln können. Zusammengefasst sei sie seit vielen Jahren in unterschiedlichsten Bereichen der ... tätig. Besonders hervorzuheben seien die zahlreich gesammelten beruflichen Erfahrungen betreffend die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Stakeholdern aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Bereich und umfangreiches legistisches Wissen mit Fokus auf den Bereich ..., was ein großer Vorteil in den der römisch zehn zugehörenden Bereichen sei.

Ihrer Bewerbung legte sie eine umfassende Publikations- und Vortragsliste, die konzeptiven Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung der Abteilung, ein Statement zu Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie zahlreiche Zeugnisse bei.

Die Begutachtungskommission beurteilte mit Gutachten vom ... beide Bewerbende in der Gesamtbewertung als im höchsten Ausmaß geeignet, in concreto:

Hinsichtlich der Anforderungsdimension „Kenntnisse/Erfahrungen“ attestierte die Kommission einstimmig beiden Bewerbenden aufgrund ihrer Ausbildung, ihren wissenschaftlichen Arbeiten und der vorliegenden umfangreichen einschlägigen beruflichen Vorerfahrungen die Eignung im höchsten Ausmaß.

Auch hinsichtlich der Anforderungsdimension „Managementkompetenzen“ attestierte die Kommission einstimmig beiden Bewerbenden aufgrund der vorliegenden einschlägigen beruflichen Vorerfahrungen und der umfangreichen Verhandlungserfahrungen die Eignung im höchsten Ausmaß.

Betreffend die Anforderungsdimension „sozial-kommunikative Kompetenzen“ attestierte die Kommission mehrheitlich A die Eignung im höchsten Ausmaß und B die Eignung im hohen Ausmaß. Ein Mitglied der Kommission votierte in dieser Anforderungsdimension als einziges Mitglied für die Eignung im höchsten Ausmaß für beide Bewerbenden.

In der bereits angeführten Stellungnahme des BMAW wurden detaillierte Ausführungen zur Eignung beider Bewerbenden in den drei Anforderungsdimensionen gemacht, die sich ihrerseits auf das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... stützen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird daher auf die Stellungnahme verwiesen.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... nahmen der Antragsteller, die Dienstgebervertreterin ... sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte ... (In der Folge GBB) teil. An der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller, die Dienstgebervertreterin ... sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte ... (In der Folge GBB) teil.

Eingangs ersuchte die Vorsitzenden den Antragsteller darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der gegenständlichen Funktion aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Der Antragsteller antwortete, dass er besser qualifiziert sei als B, da er mehr Berufs- und Führungserfahrung habe, bereits seit ... Jahren im öffentlichen Dienst tätig und seit ... Jahren ...leiter sei. Die Mitbewerberin habe einige Jahre Erfahrung im Bereich der ... und ... Jahre Führungserfahrung. Ihre Lobbyingtätigkeit in der ... könne mit seiner Expertentätigkeit in der Sektion X im BMAW nicht verglichen werden. Das Niveau der Sozialpartner/innenverhandlungen habe sich in den letzten Jahren sehr verändert und sei mehr parteipolitisch und weniger analytisch als vor ... Jahren. B sei im ... zur Leiterin ... bestellt worden, obwohl sie davor nur lang stellvertretende ...leiterin der ... gewesen sei und somit über praktisch keine Führungserfahrung verfügt habe. Die Leitung von Arbeitsgruppen könne nicht mit der Leitung einer ... verglichen werden. Ein Jahr später sei sie ...leiterin geworden. Die Ausführungen in der Stellungnahme des BMAW, dass er vorwiegend im internationalen Bereich ... tätig gewesen sei, seien falsch. Der Antragsteller antwortete, dass er besser qualifiziert sei als B, da er mehr Berufs- und Führungserfahrung habe, bereits seit ... Jahren im öffentlichen Dienst tätig und seit ... Jahren ...leiter sei. Die Mitbewerberin habe einige Jahre Erfahrung im Bereich der ... und ... Jahre Führungserfahrung. Ihre Lobbyingtätigkeit in der ... könne mit seiner Expertentätigkeit in der Sektion römisch zehn im BMAW nicht verglichen werden. Das Niveau der Sozialpartner/innenverhandlungen habe sich in den letzten Jahren sehr verändert und sei mehr parteipolitisch und weniger analytisch als vor ... Jahren. B sei im ... zur Leiterin ... bestellt worden, obwohl sie davor nur lang stellvertretende ...leiterin der ... gewesen sei und somit über praktisch keine Führungserfahrung verfügt habe. Die Leitung von Arbeitsgruppen könne nicht mit der Leitung einer ... verglichen werden. Ein Jahr später sei sie ...leiterin geworden. Die Ausführungen in der Stellungnahme des BMAW, dass er vorwiegend im internationalen Bereich ... tätig gewesen sei, seien falsch.

Die Vorsitzende fragte nach seinen Tätigkeiten auf nationaler Ebene. Der Antragsteller verwies auf Anhang 2 „Weitere exemplarische Arbeitsschwerpunkte der letzten Jahre (...)“ seiner Bewerbung. Der Antragsteller führte hierzu ergänzend aus, B sei zwar eine ausgewiesene Expertin im Bereich ..., aber sie verfüge nur über geringe Kenntnisse der Aufgaben der X im BMAW, weil sie sich wenig mit dem Bereich der ... beschäftigt habe. Obwohl das BMAW etwas

Anderes behauptete, beschäftigen sich Bs Publikationen alle mit ... und nicht mit ... B habe keine Erfahrung in der Analyse von komplexen ... Daten und habe in ihren wissenschaftlichen Publikationen nicht empirisch gearbeitet, die X in der Sektion X sei jedoch die ... und die gesamte Sektion X arbeite mit Daten. Alle Daten, die vom Bundesminister verwendet würden, kämen aus der X. Die Vorsitzende fragte nach seinen Tätigkeiten auf nationaler Ebene. Der Antragsteller verwies auf Anhang 2 „Weitere exemplarische Arbeitsschwerpunkte der letzten Jahre (...)“ seiner Bewerbung. Der Antragsteller führte hierzu ergänzend aus, B sei zwar eine ausgewiesene Expertin im Bereich ..., aber sie verfüge nur über geringe Kenntnisse der Aufgaben der römisch zehn im BMAW, weil sie sich wenig mit dem Bereich der ... beschäftigt habe. Obwohl das BMAW etwas Anderes behauptete, beschäftigen sich Bs Publikationen alle mit ... und nicht mit ... B habe keine Erfahrung in der Analyse von komplexen ... Daten und habe in ihren wissenschaftlichen Publikationen nicht empirisch gearbeitet, die römisch zehn in der Sektion römisch zehn sei jedoch die ... und die gesamte Sektion römisch zehn arbeite mit Daten. Alle Daten, die vom Bundesminister verwendet würden, kämen aus der römisch zehn.

Auf die Frage, warum er glaube, dass das Geschlecht für die Besetzung ausschlaggebend gewesen sei, antwortete der Antragsteller, dass das Frauenförderungsgebot nur bei gleicher Eignung zur Anwendung komme und in diesem Fall keine gleiche Eignung vorliege, weil er besser geeignet sei. Er glaube jedoch, dass die Weltanschauung ausschlaggebend gewesen sei. Das Vorbringen des Leiters der ..., ..., in der Stellungnahme des BMAW, nämlich, dass er (...) und auch der Leiter der Sektion X ... bereits mehrfach gezwungen gewesen seien einzuschreiten, weil er (der Antragsteller) im Dienstbetrieb mit Frauen unangemessen kommunizieren würde, habe ihn sehr überrascht. ... Jahre lang, bis zu seiner Beschwerde an die B-GBK, sei nichts an seiner Kommunikation bemängelt worden. Richtig sei, dass er das offene Wort schätze und dafür bekannt sei, sehr direkt zu kommunizieren, das komme nicht immer gut an. Er spreche die Dinge gerne unmittelbar an, aber freundlich und nicht aggressiv. Auf die Frage, warum er glaube, dass das Geschlecht für die Besetzung ausschlaggebend gewesen sei, antwortete der Antragsteller, dass das Frauenförderungsgebot nur bei gleicher Eignung zur Anwendung komme und in diesem Fall keine gleiche Eignung vorliege, weil er besser geeignet sei. Er glaube jedoch, dass die Weltanschauung ausschlaggebend gewesen sei. Das Vorbringen des Leiters der ..., ..., in der Stellungnahme des BMAW, nämlich, dass er (...) und auch der Leiter der Sektion römisch zehn ... bereits mehrfach gezwungen gewesen seien einzuschreiten, weil er (der Antragsteller) im Dienstbetrieb mit Frauen unangemessen kommunizieren würde, habe ihn sehr überrascht. ... Jahre lang, bis zu seiner Beschwerde an die B-GBK, sei nichts an seiner Kommunikation bemängelt worden. Richtig sei, dass er das offene Wort schätze und dafür bekannt sei, sehr direkt zu kommunizieren, das komme nicht immer gut an. Er spreche die Dinge gerne unmittelbar an, aber freundlich und nicht aggressiv.

Die Dienstgebervertreterin führte dazu aus, dass die langjährige Berufserfahrung des Antragstellers von der Begutachtungskommission gewürdigt worden sei und wesentlich dazu beigetragen habe, dass er sowohl hinsichtlich seiner Kenntnisse und Fähigkeiten wie auch seiner Managementenerfahrung als im höchsten Ausmaß geeignet gereiht worden sei. Es sei richtig, dass der Antragsteller wesentlich länger ...leiter in der Sektion X sei, aber weder B noch der Antragsteller hätten ... Bei der ...leitung gehe es vor allem um Koordinationsfähigkeit. Es sei sehr verwunderlich, dass der Antragsteller im Antrag B jegliche Erfahrung im Fachbereich abspreche. B sei seit ... in der ... in zahlreichen einschlägigen Gremien der Sektion X des BMAW tätig gewesen, das sei keine Lobbyingtätigkeit. B kenne die Inhalte der ... sehr genau und das BMAW schätze sich sehr glücklich, dass es in Zeiten des Fachkräftemangels gelungen sei, eine Frau mit einer makellosen akademischen Karriere anwerben zu können. Bs Bewerbung sei sehr ausführlich gewesen, und sie habe zu jedem einzelnen Punkt der Anforderungen sehr präzise Ausführungen gemacht und ihre Eignung sehr gut dargelegt. Die Dienstgebervertreterin führte dazu aus, dass die langjährige Berufserfahrung des Antragstellers von der Begutachtungskommission gewürdigt worden sei und wesentlich dazu beigetragen habe, dass er sowohl hinsichtlich seiner Kenntnisse und Fähigkeiten wie auch seiner Managementenerfahrung als im höchsten Ausmaß geeignet gereiht worden sei. Es sei richtig, dass der Antragsteller wesentlich länger ...leiter in der Sektion römisch zehn sei, aber weder B noch der Antragsteller hätten ... Bei der ...leitung gehe es vor allem um Koordinationsfähigkeit. Es sei sehr verwunderlich, dass der Antragsteller im Antrag B jegliche Erfahrung im Fachbereich abspreche. B sei seit ... in der ... in zahlreichen einschlägigen Gremien der Sektion römisch zehn des BMAW tätig gewesen, das sei keine Lobbyingtätigkeit. B kenne die Inhalte der ... sehr genau und das BMAW schätze sich sehr glücklich, dass es in Zeiten des Fachkräftemangels gelungen sei, eine Frau mit einer makellosen akademischen Karriere anwerben zu können. Bs Bewerbung sei sehr ausführlich gewesen, und sie habe zu jedem einzelnen Punkt der Anforderungen sehr präzise Ausführungen gemacht und ihre Eignung sehr gut dargelegt.

Die Frage, ob es für die ...leitung irrelevant sei, wie lange eine Person bereits die ...leitung ausübe, verneinte die Dienstgebervertreterin. Wenn es, wie der Antragsteller insinuiere, um eine parteipolitische Postenbesetzung gegangen wäre, hätte der Bundesminister auch die verpflichtende Leitung einer ... von der ...leitung trennen und nur die ...leitung ausschreiben können, dann wäre der Kreis der Bewerber und Bewerberinnen größer gewesen. Die ...leitung sei schon immer mit einer ... verbunden gewesen. B sei seit ... einschlägig tätig und führe seit ... erfolgreich eine ...

Auf die Frage, warum eine Besetzung aufgrund der Weltanschauung leichter gewesen wäre, wenn die ...leitung nicht mit der ...leitung verbunden gewesen wäre, antwortete die Dienstgebervertreterin, wenn die X von der ...leitung abgekoppelt worden wäre, hätte man die Bewerbung einem größeren Kreis an Personen zugänglich machen können. Auf die Frage, warum eine Besetzung aufgrund der Weltanschauung leichter gewesen wäre, wenn die ...leitung nicht mit der ...leitung verbunden gewesen wäre, antwortete die Dienstgebervertreterin, wenn die römisch zehn von der ...leitung abgekoppelt worden wäre, hätte man die Bewerbung einem größeren Kreis an Personen zugänglich machen können.

Auf die Frage nach der Frauenquote innerhalb der ...leitungen, antwortete die Dienstgebervertreterin, ... Im Ressort allgemein gebe es mehr ...leiter als ...leiterinnen, weswegen auch die Gleichbehandlungsklausel in die Ausschreibung aufgenommen worden sei.

Auf die Frage, wieviel Einfluss das Hearing auf die Beurteilung gehabt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, durchaus einen großen. Im Rahmen des Hearings seien Fachfragen gestellt worden und sowohl der Antragsteller als auch B, hätten die Fragen zufriedenstellend beantwortet. Gerade im Hinblick auf die langjährige Mitarbeit des Antragstellers sei man auf andere Punkte in den konzeptiven Leitvorstellungen eingegangen. Zwischen den konzeptiven Leitvorstellungen von B und jenen des Antragstellers lasse sich kein Unterschied im Erfahrungswissen erkennen, im Gegenteil, B sei eine Wissenschaftlerin durch und durch und habe ihre Leitvorstellungen sehr präzise aufbereitet und sei inhaltlich stark auf die Anforderung der nächsten Jahre im Bereich ... eingegangen. Der Antragsteller habe sich in seinen konzeptiven Leitvorstellungen insbesondere mit Personal- und Organisationsthemen befasst. Der Begutachtungskommission habe sehr gut gefallen, dass B die Handlungsfelder sehr gut beschrieben und konkrete und zutreffende Maßnahmen formuliert habe. Sie habe wesentlich präziser auf die Fragen geantwortet, der Antragsteller hingegen sei abgeschweift und habe sehr ausufernd geantwortet.

Der Knackpunkt sei allerdings die dritte Dimension „Besondere Eignung zur Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz“ gewesen, in welcher die Begutachtungskommission den Antragsteller nur als im hohen Ausmaß geeignet erachtet habe. Es habe wiederholt Probleme und gröbere Eskalationen mit dem Antragsteller gegeben, die über kleine Unstimmigkeiten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinausgegangen seien. ... Es habe nicht nur Meinungsverschiedenheiten, sondern auch verbale Entgleisungen seitens des Antragstellers gegeben, und dafür gebe es auch Zeugen. Zwischen ... und dem Antragsteller habe es über Wochen hinweg einen Konflikt gegeben, und es sei keine normale Kommunikation mehr möglich gewesen. ... Das alles sei vor seiner Bewerbung und vor der Ausschreibung erfolgt. Eine ... sei nach ... Monaten ... während einem Feedbackgespräch mit ihr (Anm.: der Dienstgebervertreterin) zusammengebrochen. ... es habe Unstimmigkeiten mit dem Antragsteller über die Urlaubsplanung gegeben. ... Diese Vorkommnisse, Entgleisungen und Probleme in der Kommunikation ... seien ein wesentlicher Grund gewesen, warum der Antragsteller für die ...leitung als nicht geeignet erachtet worden sei. Der Knackpunkt sei allerdings die dritte Dimension „Besondere Eignung zur Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz“ gewesen, in welcher die Begutachtungskommission den Antragsteller nur als im hohen Ausmaß geeignet erachtet habe. Es habe wiederholt Probleme und gröbere Eskalationen mit dem Antragsteller gegeben, die über kleine Unstimmigkeiten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinausgegangen seien. ... Es habe nicht nur Meinungsverschiedenheiten, sondern auch verbale Entgleisungen seitens des Antragstellers gegeben, und dafür gebe es auch Zeugen. Zwischen ... und dem Antragsteller habe es über Wochen hinweg einen Konflikt gegeben, und es sei keine normale Kommunikation mehr möglich gewesen. ... Das alles sei vor seiner Bewerbung und vor der Ausschreibung erfolgt. Eine ... sei nach ... Monaten ... während einem Feedbackgespräch mit ihr (Anm.: der Dienstgebervertreterin) zusammengebrochen. ... es habe Unstimmigkeiten mit dem Antragsteller über die Urlaubsplanung gegeben. ... Diese Vorkommnisse, Entgleisungen und Probleme in der Kommunikation ... seien ein wesentlicher Grund gewesen, warum der Antragsteller für die ...leitung als nicht geeignet erachtet worden sei.

Der Antragsteller erwiderte, dass nicht er, sondern die ...leiterin, den ...wechsel der ... entschieden habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die Personalabteilung im Hinblick auf diese Vorfälle etwas unternommen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe ... sofort die Unterstützung der Arbeitspsychologin angeboten. Die ... sei ... und anschließend leider ausgeschieden, weil sie glücklicherweise einen anderen Job ... gefunden habe. SC ... habe sie (Anm.: die Dienstgebervertreterin) gebeten, nichts weiter zu unternehmen, da er selbst ein Gespräch mit dem Antragsteller führen wolle um dafür zu sorgen, dass der Antragsteller verstärkt Coaching in Anspruch nehme. Gegenüber der Personalvertretung habe sie angemerkt, dass es fraglich sei, ob der Antragsteller überhaupt Personalverantwortung haben solle, wenn es zu solchen Vorfällen komme, denn das BMAW bekenne sich zu einem wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zumindest aber sei sie sehr froh, dass der Antragsteller das Coaching Angebot der Arbeitspsychologin in Anspruch nehme, um derartige Konflikte in Zukunft anders zu bewältigen. Im Gutachten der Begutachtungskommission seien die klaren Defizite des Antragstellers in der Personalführung und der Kommunikation natürlich nicht so deutlich ausgeführt worden, da es allen ein Anliegen gewesen sei, dass der Antragsteller sein Gesicht wahren und er die letzte Phase seines aktiven Dienstes unbeschädigt fortführen könne. Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die Personalabteilung im Hinblick auf diese Vorfälle etwas unternommen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe ... sofort die Unterstützung der Arbeitspsychologin angeboten. Die ... sei ... und anschließend leider ausgeschieden, weil sie glücklicherweise einen anderen Job ... gefunden habe. SC ... habe sie Anmerkung, die Dienstgebervertreterin) gebeten, nichts weiter zu unternehmen, da er selbst ein Gespräch mit dem Antragsteller führen wolle um dafür zu sorgen, dass der Antragsteller verstärkt Coaching in Anspruch nehme. Gegenüber der Personalvertretung habe sie angemerkt, dass es fraglich sei, ob der Antragsteller überhaupt Personalverantwortung haben solle, wenn es zu solchen Vorfällen komme, denn das BMAW bekenne sich zu einem wertschätzenden Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zumindest aber sei sie sehr froh, dass der Antragsteller das Coaching Angebot der Arbeitspsychologin in Anspruch nehme, um derartige Konflikte in Zukunft anders zu bewältigen. Im Gutachten der Begutachtungskommission seien die klaren Defizite des Antragstellers in der Personalführung und der Kommunikation natürlich nicht so deutlich ausgeführt worden, da es allen ein Anliegen gewesen sei, dass der Antragsteller sein Gesicht wahren und er die letzte Phase seines aktiven Dienstes unbeschädigt fortführen könne.

Der Antragsteller replizierte, dass die Dienstgebervertreterin nie mit ihm darüber gesprochen und sich seine Sichtweise angehört habe. ... und die ...leiterin hätten beide am Ende der Angelegenheit gesagt, dass es gut sei, dass ... nun wo anders tätig sei. Es sei so gewesen, ... Er habe nicht geschrien und es habe keine Zeugen gegeben. Das Gespräch habe damit geendet, dass er um des Friedens willen nachgegeben habe. Die ... sei aber so durch den Wind gewesen, dass sie im Endeffekt nach einigen Monaten das Ressort verlassen habe, ...

Der GBB erklärte, dass er nicht beim Hearing anwesend gewesen sei, sondern die damalige stv. Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ..., die sich zurzeit in Karenz befinde. Nach Sichtung der Unterlagen habe er keine Diskriminierung feststellen können.

Auf die Frage der Vorsitzenden, für welchen Vertretungsbereich er zuständig sei, antwortete der GBB, für den Bereich ..., aktuell sei er der stv. Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. ... habe ihm versichert, dass keine Zweifel am Bestellvorgang bestünden und sie weiterhin hinter der Entscheidung der Begutachtungskommission zu Gunsten von B stehe.

Die Frage, ob er B und den Antragsteller kenne, verneinte der GBB.

Auf die Frage, warum nicht die für den Vertretungsbereich Sektion X zuständige GBB anwesend gewesen sei, antwortete der GBB, dass es seit dem Bestehen des Vertretungsbereiches ... Usus sei, dass bei sämtlichen Besetzungen entweder die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder deren Stellvertretung als Mitglied mit beratender Stimme in der Begutachtungskommission anwesend sei. Auf die Frage, warum nicht die für den Vertretungsbereich Sektion römisch zehn zuständige GBB anwesend gewesen sei, antwortete der GBB, dass es seit dem Bestehen des Vertretungsbereiches ... Usus sei, dass bei sämtlichen Besetzungen entweder die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder deren Stellvertretung als Mitglied mit beratender Stimme in der Begutachtungskommission anwesend sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund der Weltanschauung und des

Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ unter anderem politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngehalt sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (siehe Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Eines Nachweises der Weltanschauung bedarf es nicht, es reicht auch schon die Zuschreibung oder Vermutung (Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 17 Rz 52, 64). Zum Vorliegen einer objektiven Diskriminierung nach dem Alter hält der VwGH als Rechtssatz fest, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte solche Berufserfahrung verfügen (s. JWR_2012120165_20131211X04, VwGH 2013/12/0076). Nach den Materialien zu Paragraph 13, B-GIBG 1993 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285 BlgNR römisch 22. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ unter anderem politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngehalt sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (siehe Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Eines Nachweises der Weltanschauung bedarf es nicht, es reicht auch schon die Zuschreibung oder Vermutung (Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) Paragraph 17, Rz 52, 64). Zum Vorliegen einer objektiven Diskriminierung nach dem Alter hält der VwGH als Rechtssatz fest, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte solche Berufserfahrung verfügen (s. JWR_2012120165_20131211X04, VwGH 2013/12/0076).

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Gleiches gilt in Ansehung des Gebots der Bestenauslese in § 4 Abs. 3 BDG 1979. Gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und

persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Gleiches gilt in Ansehung des Gebots der Bestenauslese in Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979.

A begründete seinen Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass er über deutlich mehr Berufs- und Führungserfahrung verfüge und jahrzehntelange Expertise im Bereich ... habe. Aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit zur Sektion könne in Bezug auf das Frauenförderungsgebot nicht von gleicher Eignung der Mitbewerberin gesprochen werden, die erst ... aus der – der derzeitigen Ressortführung weltanschaulich näherstehenden – ... in die Sektion gekommen sei. Die Mitbewerberin verfüge auch über keine vergleichbaren Kenntnisse in ..., vielmehr seien ihre fachlichen Schwerpunkte und Publikationen ... zuzuordnen. Es sei damit zu einer Mindergewichtung seiner Berufserfahrung gekommen.

Das BMAW begründete die gegenständliche Personalentscheidung im Wesentlichen damit, dass B eine makellose akademische Laufbahn, einschlägige berufliche Vorerfahrung und einen modernen und kooperativen Führungsstil vorweisen könne. Sie sei nicht erst seit ..., wie der Antragsteller zu insinuierten Versuchen, mit den Themen und Aufgaben der Sektion X befasst. Vielmehr sei sie seit ... in der ... als Fachexpertin, ...leiterin und Verhandlerin für ... tätig gewesen und habe dort facheinschlägige Expertise gesammelt. Zwar seien die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A im Bereich der ... unbestritten und seien auch entsprechend gewürdigt worden. Erfahrungen im Dienst hätten aber gezeigt, dass die sozial-kommunikativen Kompetenzen des Antragstellers hinter jenen der erfolgreichen Mitbewerberin zurückblieben. In der Gesamtbeurteilung sei dennoch beiden Bewerbenden eine Eignung im höchsten Ausmaß attestiert worden. Aufgrund des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG sei die weibliche Bewerberin zum Zug gekommen. Das BMAW begründete die gegenständliche Personalentscheidung im Wesentlichen damit, dass B eine makellose akademische Laufbahn, einschlägige berufliche Vorerfahrung und einen modernen und kooperativen Führungsstil vorweisen könne. Sie sei nicht erst seit ..., wie der Antragsteller zu insinuierten Versuchen, mit den Themen und Aufgaben der Sektion römisch zehn befasst. Vielmehr sei sie seit ... in der ... als Fachexpertin, ...leiterin und Verhandlerin für ... tätig gewesen und habe dort facheinschlägige Expertise gesammelt. Zwar seien die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A im Bereich der ... unbestritten und seien auch entsprechend gewürdigt worden. Erfahrungen im Dienst hätten aber gezeigt, dass die sozial-kommunikativen Kompetenzen des Antragstellers hinter jenen der erfolgreichen Mitbewerberin zurückblieben. In der Gesamtbeurteilung sei dennoch beiden Bewerbenden eine Eignung im höchsten Ausmaß attestiert worden. Aufgrund des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG sei die weibliche Bewerberin zum Zug gekommen.

Zu dieser Eignungsbeurteilung ist Folgendes festzuhalten:

A ist seit ... im Bundesdienst tätig, zunächst als stv. ...leiter und ab ... (seit mehr als ... Jahren) als Leiter der... Er verfügt über langjährige facheinschlägige Verhandlungserfahrung und nationale und internationale Gremienmitgliedschaften und kann eine umfangreiche Publikations- und Vortragsliste vorlegen. Zudem initiierte und betreute er zahlreiche Forschungsprojekte. Seine ausgewiesene Expertise im unmittelbaren Fachbereich der X sowie seine ...-jährige Führungserfahrung wurden von der Begutachtungskommission gewürdigt, die Feststellung der Eignung im höchsten Ausmaß ist auch aus Sicht des Senates sachlich gerechtfertigt. A ist seit ... im Bundesdienst tätig, zunächst als stv. ...leiter und ab ... (seit mehr als ... Jahren) als Leiter der... Er verfügt über langjährige facheinschlägige Verhandlungserfahrung und nationale und internationale Gremienmitgliedschaften und kann eine umfangreiche Publikations- und Vortragsliste vorlegen. Zudem initiierte und betreute er zahlreiche Forschungsprojekte. Seine ausgewiesene Expertise im unmittelbaren Fachbereich der römisch zehn sowie seine ...-jährige Führungserfahrung wurden von der Begutachtungskommission gewürdigt, die Feststellung der Eignung im höchsten Ausmaß ist auch aus Sicht des Senates sachlich gerechtfertigt.

Wenngleich auch die Karriere von B zweifelsfrei beachtlich ist, so war nach Ansicht des Senates die Entscheidung der Begutachtungskommission, ihr in den Anforderungsdimensionen Kenntnisse/Erfahrungen („Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“) und Managementkompetenzen („Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“) gleichermaßen eine Eignung im höchsten Ausmaß zu attestieren, im Quervergleich zum Antragsteller nicht nachvollziehbar. Zunächst steht der etwa ...-jährigen Führungserfahrung des Antragstellers eine Führungserfahrung von B von etwa ... Jahren gegenüber (...). Weiters konnte sich B zwar in ihrer langjährigen Tätigkeit bei der ... unter anderem als ...leiterin, Verhandlerin, durch zahlreiche Gremientätigkeiten und nicht zuletzt in Zusammenarbeit mit der

Sektion X gewiss umfassende „Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ aneignen. Diese können aber schon deshalb keine mit jenen des Antragstellers vergleichbare Qualität haben, weil dieser seine „Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ unmittelbar in einer langjährigen Führungsfunktion in gerade dieser Organisationseinheit erworben hat. Im Übrigen ist zum Fachwissen beider Personen anzumerken, dass ein Vergleich der Publikations- und Vortragslisten zeigt, dass sich B überwiegend auf ... Fragestellungen fokussierte, während der Antragsteller Fragen der ... untersuchte. Wenn das BMAW schließlich in Bezug auf die langjährige Ressortzugehörigkeit des Antragstellers ins Treffen führt, dass der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz als vernachlässigbar zu erachten ist, so ist festzuhalten, dass auch bei Betrachtung nur eines Zeitraums von 10 Jahren am Arbeitsplatz eine bessere Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen im Vergleich zu B anzunehmen ist, die nur knapp mehr als ein Jahr am Arbeitsplatz als ...leiterin in der X (eine zwingende Anforderung laut Ausschreibung) aufweist. Auffallend war letztlich auch, dass die Beschreibung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen weniger ausführlich ausfiel, als jene der Mitbewerberin, weil seine Höchststeignung ohnehin außer Frage stand. Wenngleich auch die Karriere von B zweifelsfrei beachtlich ist, so war nach Ansicht des Senates die Entscheidung der Begutachtungskommission, ihr in den Anforderungsdimensionen Kenntnisse/Erfahrungen („Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“) und Managementkompetenzen („Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“) gleichermaßen eine Eignung im höchsten Ausmaß zu attestieren, im Quervergleich zum Antragsteller nicht nachvollziehbar. Zunächst steht der etwa ...-jährigen Führungserfahrung des Antragstellers eine Führungserfahrung von B von etwa ... Jahren gegenüber (...). Weiters konnte sich B zwar in ihrer langjährigen Tätigkeit bei der ... unter anderem als ...leiterin, Verhandlerin, durch zahlreiche Gremientätigkeiten und nicht zuletzt in Zusammenarbeit mit der Sektion römisch zehn gewiss umfassende „Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ aneignen. Diese können aber schon deshalb keine mit jenen des Antragstellers vergleichbare Qualität haben, weil dieser seine „Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“ unmittelbar in einer langjährigen Führungsfunktion in gerade dieser Organisationseinheit erworben hat. Im Übrigen ist zum Fachwissen beider Personen anzumerken, dass ein Vergleich der Publikations- und Vortragslisten zeigt, dass sich B überwiegend auf ... Fragestellungen fokussierte, während der Antragsteller Fragen der ... untersuchte. Wenn das BMAW schließlich in Bezug auf die langjährige Ressortzugehörigkeit des Antragstellers ins Treffen führt, dass der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz als vernachlässigbar zu erachten ist, so ist festzuhalten, dass auch bei Betrachtung nur eines Zeitraums von 10 Jahren am Arbeitsplatz eine bessere Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen im Vergleich zu B anzunehmen ist, die nur knapp mehr als ein Jahr am Arbeitsplatz als ...leiterin in der römisch zehn (eine zwingende Anforderung laut Ausschreibung) aufweist. Auffallend war letztlich auch, dass die Beschreibung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen weniger ausführlich ausfiel, als jene der Mitbewerberin, weil seine Höchststeignung ohnehin außer Frage stand.

§ 11c B-GIBG enthält – wie oben festgehalten – die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Nach Ansicht des Senates stellt das gegenständliche Gutachten keine nachvollziehbare Grundlage für eine sachliche Auswahlentscheidung dar, zumal es in den ersten beiden Anforderungsdimensionen zu einer Überbewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitbewerberin im Vergleich zum Bewerber gekommen ist. Paragraph 11 c, B-GIBG enthält – wie oben festgehalten – die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Nach Ansicht des Senates stellt das gegenständliche Gutachten keine nachvollziehbare Grundlage für eine sachliche Auswahlentscheidung dar, zumal es in den ersten beiden Anforderungsdimensionen zu einer Überbewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitbewerberin im Vergleich zum Bewerber gekommen ist.

Für den Senat nur bedingt nachvollziehbar waren die Ausführungen des BMAW zur (angeblich eingeschränkten) sozialen Eignung des Antragstellers. Die Dienstgebervertreterin konkretisierte in ihrer mündlichen Befragung den Vorwurf, wonach der Antragsteller Defizite in der Personalführung und in der Kommunikation aufweise. Diesbezügliche Defizite wurden in der Stellungnahme des BMAW und im Gutachten der Begutachtungskommission

nicht im Detail ausgeführt, was die Dienstgebervertreterin damit begründete, es sei ein Anliegen gewesen, dass der Antragsteller sein „Gesicht wahren und er die letzte Phase seines aktiven Dienstes unbeschädigt fortführen“ könne. Obgleich nicht auszuschließen ist, dass es in diesem Bereich gewisse Grenzüberschreitungen des Antragstellers gegeben hat, entstand beim Senat doch der Eindruck, dass die Darstellung etwas übertrieben war, denn derartige Vorwürfe wurden dem Antragsteller offenbar bislang in ... Dienstjahren nicht kommuniziert oder von der Personalabteilung releviert. Auch war dessen Gegendarstellung der Konfliktsituation mit ... in sachlicher Hinsicht glaubhaft. Sollten die Kommunikationsdefizite die von der Dienstgebervertreterin in ihrer mündlichen Befragung beschriebene Schwere erreicht haben, ist nach Ansicht des Senates davon auszugehen, dass die Personalabteilung tätig geworden wäre und dieser Umstand explizit Eingang in das Gutachten hätte finden müssen, was jedoch nicht geschah. Die Entscheidung für B im Besetzungsverfahren für die ...leitung ist sohin für den Senat, angesichts der besseren Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Qualifikationsdimensionen und keiner nachgewiesenen erheblich eingeschränkten Eignung des Bewerbers in der dritten Qualifikationsdimension im Ergebnis sachlich nicht nachvollziehbar.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters reicht es zu deren Bejahung bereits aus, wenn dieser Grund im Rahmen des „Motivbündels“ eine Rolle gespielt hat. Das Vorliegen anderer, ebenfalls mitausschlaggebender Motive kann einen Arbeitgeber daher vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, weil den Realitäten der Arbeitswelt folgend davon auszugehen ist, dass unter Umständen auch mehrere Motive („Motivbündel“) eine Rolle spielen können. Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters stellt der Senat fest, dass der Antragsteller glaubhaft darlegen konnte, dass eben jene geschützten Merkmale bei dieser Bewertung und der darauf basierenden Personalentscheidung zumindest mitentscheidend waren, weil der Tätigkeit der Mitbewerberin gerade in der ... - nicht nachvollziehbar - übermäßige Bedeutung zuerkannt wurde und im Gegenzug der langjährigen und unmittelbar einschlägigen Erfahrung und Führungsqualifikation des Antragstellers in der X (im Vergleich zur um Vieles kürzeren einschlägigen Erfahrung der Mitbewerberin in der X) - nicht nachvollziehbar – nicht mehr an Bedeutung zugemessen wurde. Für das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters reicht es zu deren Bejahung bereits aus, wenn dieser Grund im Rahmen des „Motivbündels“ eine Rolle gespielt hat. Das Vorliegen anderer, ebenfalls mitausschlaggebender Motive kann einen Arbeitgeber daher vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, weil den Realitäten der Arbeitswelt folgend davon auszugehen ist, dass unter Umständen auch mehrere Motive („Motivbündel“) eine Rolle spielen können. Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters stellt der Senat fest, dass der Antragsteller glaubhaft darlegen konnte, dass eben jene geschützten Merkmale bei dieser Bewertung und der darauf basierenden Personalentscheidung zumindest mitentscheidend waren, weil der Tätigkeit der Mitbewerberin gerade in der ... - nicht nachvollziehbar - übermäßige Bedeutung zuerkannt wurde und im Gegenzug der langjährigen und unmittelbar einschlägigen Erfahrung und Führungsqualifikation des Antragstellers in der römisch zehn (im Vergleich zur um Vieles kürzeren einschlägigen Erfahrung der Mitbewerberin in der römisch zehn) - nicht nachvollziehbar – nicht mehr an Bedeutung zugemessen wurde.

Aus den dargelegten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass nach rein sachlichen Gesichtspunkten A für die gegenständliche Leitungsfunktion eine Eignung im höheren Ausmaß zu attestieren gewesen wäre als der Mitbewerberin. Der Umstand, dass dies nicht erfolgte, sondern eine gleiche Eignung der Bewerbenden angenommen und B in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur ...leiterin bestellt wurde, stellt sohin mangels gleicher Eignung außerdem eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebots des § 11c B-GIBG dar. Aus den dargelegten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass nach rein sachlichen Gesichtspunkten A für die gegenständliche Leitungsfunktion eine Eignung im höheren Ausmaß zu attestieren gewesen wäre als der Mitbewerberin. Der Umstand, dass dies nicht erfolgte, sondern eine gleiche Eignung der Bewerbenden angenommen und B in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur ...leiterin bestellt wurde, stellt sohin mangels gleicher Eignung außerdem eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebots des Paragraph 11 c, B-GIBG dar.

Zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, diese ausreichend substantiiert und nachvollziehbar darzulegen, und kann eine solche vom Senat im gegenständlichen Fall nicht festgestellt werden.

Nachdem das BMAW den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und eben nicht auf einem weltanschaulichen und altersspezifischen Motiv

beruht, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B Leitung der X im BMAW eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Nachdem das BMAW den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und eben nicht auf einem weltanschaulichen und altersspezifischen Motiv beruht, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B Leitung der römisch zehn im BMAW eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 18, bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Juli 2024

Zuletzt aktualisiert am

14.07.2026

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