

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

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

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Leiterin der Abteilung X im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie stellt eine Diskriminierung A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In ihrem Antrag führte die Antragstellerin im Wesentlichen das Folgende aus:

Sie habe sich am ... um die Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologien (BMK) beworben. Ihre Bewerbung sei trotz Bewertung als „im höchsten Maße geeignet“ aufgrund eines von Anbeginn sehr unsachlich geführten Verfahrens nicht berücksichtigt worden. Sie (Antragstellerin) erachte sich sowohl aufgrund des Alters als auch der Weltanschauung insbesondere auch iVm § 9 Abs. 4 Ausschreibungsgesetz (AusG) diskriminiert. Ein klares Indiz für eine Diskriminierung ergebe sich daraus, dass zusätzlich zum ...gutachten ein Minderheitsgutachten der ...seite, wie auch ein Votum Separatum der Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt worden seien, welche ausschließlich sie (Antragstellerin) als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteile.

Die gegenständliche Stelle sei im ... ausgeschrieben worden und ihre Bewerbung sei fristgerecht erfolgt. Am ... habe das Hearing stattgefunden. Am ... sei ihr informell von ihrer Vorgesetzten mitgeteilt worden, dass eine externe Kandidatin die Funktion erhalten werde. Erst Anfang ... habe sie der BMK Website entnommen, dass mit der ausgeschrieben Funktion B betraut worden sei und dass ... Frauen als im höchsten Ausmaß geeignet vorgeschlagen gewesen seien. Sie habe Einsicht in den Akt genommen, aus dem hervorgehe, dass sie (Antragstellerin) im ...gutachten ebenfalls als im höchsten Ausmaß geeignet vorgeschlagen worden sei.

Sie erfülle alle allgemeinen Ernennungserfordernisse (österreichische Staatsbürgerschaft, Bestehen eines Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1, abgeschlossenes Studium „...“ sowie ein “...” mit Schwerpunkt Public Management).

Die geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der Ausschreibung erfülle sie wie folgt:

- Kriterium ... - Führungskompetenz inklusive fachlicher und personeller Führung u.a. mithilfe innovativer Methoden der Organisationsentwicklung, sehr hohe Kooperationsfähigkeiten und integrativer Führungsstil (20%):
 - Von ... bis ... (... Monate) habe sie interimistisch die gegenständliche Abteilung mit fachlicher und personeller Verantwortung für ... Mitarbeiter/innen geleitet, die Konkretisierung der ...-Strategie ... für die nächsten ... Jahre übernommen, die thematischen Verantwortlichkeiten in der Abteilung auf Teams entlang der vier Schwerpunkte der Strategie neu strukturiert und ein neuartiges, innovatives Wirkungs-Monitoring für die geplanten ...-Maßnahmen in der ...-Strategie ... erarbeitet.
 - Sie verfüge seit mehr als ... Jahren über die Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung (ESB) und somit eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnis.

- Sie habe den neuen sektionsinternen organisationsübergreifenden ...-Schwerpunkt ... inkl. Budgetplanung und Jahresumsetzungsplanung im Rahmen der Finanzierungsvereinbarung mit der ... und die Neuorganisation der Zusammenarbeit mit der ... verantwortet.
 - Sie habe strukturiert die sektionsübergreifende Zusammenarbeit zu den zu entwickelnden Fachkonzepten zum ... der ... koordiniert.
 - Bereits vor ihrer Tätigkeit im BMK habe sie jahrelange Erfahrung im Führen organisationsübergreifender thematischer nationaler Teams als auch Arbeitsgruppen ... gesammelt. Fundierte theoretische Grundlagen der Führung in der öffentlichen Verwaltung hätte sie durch ihr MBA-Studium erlangt. (Das Studium sei ihr vom BMVIT als potenzielle Nachwuchsführungskraft finanziert worden.)
- Kriterium ... - mindestens ... Jahre Erfahrung im ... und gute Kenntnisse der ...- und ...politik in den Themen ..., ... und ... sowie umfassender Überblick ... Zielsetzungen und den Stand der Umsetzung auf nationaler und EU-Ebene (20%):
- Sie könne eine mehr als ...-jährige Tätigkeit als Fachreferentin und Expertin in genau der ausgeschriebenen Abteilung vorweisen.
 - Sie habe den Fachhochschul-Diplomstudiengang „...“ abgeschlossen und sei während dieses Studiums bei der ... tätig gewesen.
 - Sie arbeite seit ... Jahren im ... und davon ... Jahren in der Gestaltung von ...-Politik im Bereich ..., ... und ... auf nationaler und europäischer Ebene.
 - Ihre fachlichen Kompetenzen in der ... seien sehr breit über alle ... sowohl in der ...- als auch ... gefächert.
 - Sie habe Erfahrungen im Bereich der Gestaltung und Umsetzung ... Ausschreibungen wie auch der regelmäßigen Konzeption, Organisation und Durchführung von ... Informationsveranstaltungen gesammelt.
 - Sie sei die österreichische Vertreterin und seit ... auch Vorsitzende der „...“ einer Partnerschaft im EU-Programm für ... Sie sei ...jährige österreichische Vertreterin in der „... (...)" sowie „... (...)" ...“. Über diese Gremien habe sie wesentlich zur Ausgestaltung ... Ausschreibungsschwerpunkte im EU-Programm für ...- und ... beigetragen.
 - Ihre Fachexpertise habe sie auch als Moderatorin und Sprecherin bei diversen Workshops, Veranstaltungen und Sitzungen immer wieder unter Beweis gestellt, auch auf europäischen und internationalen Konferenzen.
 - International sei sie ... Mitglied der Expert/innen-Jury zur ... für ... und ... Jurymitglied beim ... gewesen. Sie sei ... als Co-Autorin für die Neuauflage des Lehrbuchs „...“ (Universität ...) angefragt worden.
 - ... sei sie zur Projektleiterin für die Entwicklung einer für Österreich ... (...-Strategie ...) bestellt worden.

- Die in der Ausschreibung geforderten ... Zielsetzungen und der Stand der Umsetzung auf nationaler und EU-Ebene seien ihr daher bestens bekannt.
 - Seit ... sie sie Mitglied des ...rats der ...
- Kriterium ... - umfassende Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Strategieentwicklung und des strategischen und operativen Projektmanagements vorzugsweise im Bereich ... und ... bzw. in der ... (15%):
- Ihre ausgezeichneten organisatorischen Fähigkeiten habe sie u.a. von ... bis ... als Projektleiterin im BMVIT für den ... unter Beweis gestellt. Zu ihren Aufgaben hätten dabei die Abstimmung der einzelnen Arbeitspakete mit der ..., sowie die Koordinierung der internationalen politischen Aktivitäten gezählt. Darunter sei auch die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung des ... gewesen.
 - Auch sei sie ... Projektleiterin für die Entwicklung einer für Österreichstrategie für ... gewesen.
 - Im ... sei die von ihr maßgeblich verantwortete ...-Strategie ... beim ... in der Kategorie „...“ ausgezeichnet worden.
 - .../... habe sie ihre Master Thesis ihres Studiums im “...” mit Schwerpunkt Public Management zum Thema „...“ verfasst, in der sie sich sehr intensiv mit missionsorientierter ...-Politik in der ... beschäftigt habe.
- Kriterium ... - gute nationale und europäische Vernetzung im Forschungs- und Innovationsbereich im Thema ..., Kenntnis der wichtigsten Akteure in Industrie, Wissenschaft, Verbänden, Zivilgesellschaft und deren Kompetenzen sowie Bereitschaft zur Vertretung Österreichs in europäischen und internationalen Gremien (15%):
- Im Rahmen der von ihr verantworteten ...-Strategie ... hätten ... öffentliche Konsultationen sowie ... Module/Workshops mit bestehenden Gremien/Plattformen und neun Themenworkshops stattgefunden. Hier seien die wichtigsten Akteure in Industrie, Wissenschaft, Verbänden, Zivilgesellschaft eingebunden gewesen. Im Rahmen der Abschlussveranstaltung hätten habe es ein Bekenntnis zur Vision der ... Strategie ... gegeben.
 - Auf europäischer Ebene sei die Antragstellerin österreichische Vertreterin in etlichen für diesen Bereich relevanten und einschlägigen Arbeitsgruppen (siehe Kriterium 5). Folglich kenne sie die relevanten europäischen Akteure und sei daher auch in der einschlägigen internationalen Community bestens vernetzt.
- Kriterium ... - Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit komplexen Strukturen und besonderes Verhandlungs- wie Leitungsgeschick bei der Abstimmung zwischen Verwaltungseinheiten und involvierten Stellen intern wie extern; Kenntnisse der öffentlichen Verwaltung, Erfahrung in der Entwicklung von Entscheidungsvorbereitungen (15%):

- Als Projektleiterin für den „...“ und Projektleiterin zur Entwicklung der ...-Strategie ... (siehe Kriterium 7) habe sie ihre Fähigkeiten, komplexe Strukturen zu managen und Verwaltungseinheiten abzustimmen, unter Beweis stellen dürfen.
 - Im Rahmen der Koordinierung der politischen Aktivitäten als Projektleiterin für den „...“ sei sie für die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung des ... zuständig gewesen.
 - Ihre Funktionen als Vorsitzende der ... im ... und auch als Co-Vorsitzende der Arbeitsgruppe ... der ... und dem BMK zum Thema ... würden ihr Verhandlungsgeschick und diplomatisches Geschick auf nationaler und europäischer Ebene belegen.
 - Die internationale Auszeichnung von ihr gemanagter ...- und ...projekte würden ihr erfolgreiches Verhandlungs- wie Leitungsgeschick belegen.
- Kriterium ...- ausgeprägte Fähigkeit in der Kommunikation von Forschungsergebnissen (z.B. Durchführung von Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Workshops) und des Stakeholdermanagements sowie Initiierung neuer Kooperationsformate, sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift sowie sehr gute Englischkenntnisse (15%):
- Die Antragstellerin habe eine ...Ausbildung (...-20...13) absolviert und sei als ... bei diversen Workshops, Veranstaltungen und Sitzungen immer wieder tätig (auch auf Englisch).
 - Teil ihrer Aufgaben sei auch die Kommunikation von Forschungsergebnissen. Sie habe als Themenfeldverantwortliche für ... eine regelmäßige Veranstaltungsreihe als Auftakt- und Vernetzungsveranstaltung zu ...relevanten Ausschreibungen, jährliche Vernetzungworkshops wie auch begleitenden Vernetzungworkshops zu ...-Vorhaben ins Leben gerufen. ... habe die Jahresveranstaltung „...“ initiiert und mit ihren Mitarbeiter/innen erfolgreich umgesetzt.
 - Darüber hinaus bringe sie Erfahrung im Bereich der Gestaltung und Umsetzung ... Ausschreibungen wie auch der regelmäßigen Konzeption, Organisation und Durchführung von ... Informationsveranstaltungen mit.

Sie (Antragstellerin) habe die gegenständliche Abteilung bis zum Bewerbungszeitpunkt für etwa ... Monate interimistisch geleitet. Sie habe sich während dieser interimistischen Leitung und auch in den Jahren davor nichts zu Schulden kommen lassen. Im Gegenteil habe sie seit ... eine ...- und ...strategie verantwortet, für die sie ... im Rahmen des ... mit einem ... ausgezeichnet worden sei. Zudem sei sie im ... als Mitglied im ...rat der ... von FBM ernannt worden. Sie sehe sich aufgrund ihrer breiten Ausbildung, ihrer ...-jährigen einschlägigen Berufserfahrung, ihrer ...-jährigen fachlich einschlägigen Verwendung in der ausgeschriebenen Abteilung, sowie ihrer ...-jährigen ESB Ermächtigung und der Tatsache, dass sie die gegenständliche Abteilung seit ... interimistisch geleitet habe, für die ausgeschriebene Position im höchsten Ausmaß geeignet.

Laut Recherche sei die zum Zug gekommene Bewerberin, B, erst ... geboren und habe erst ... Jahre generelle Berufserfahrung, während die Antragstellerin ... geboren sei und ... Jahre einschlägige Berufserfahrung vorweisen könne, davon mehr als ... Jahre genau in der ausgeschriebenen Abteilung als Fachreferentin/Fachexpertin. B sei bei der ... gewesen, wo sie keine Führungsfunktion innegehabt habe (Kriterium ...). Ihre Funktion sei im ... als „...“ ohne Führungsverantwortung ausgeschrieben worden. B könne auch die geforderten ... Jahre Erfahrung im ... (Kriterium ...) nicht vorweisen. Sie sei laut Linked-In ... Jahre und ... Monate ...-Projektmanagerin bei der ... und im ... erst ... Jahre und ... Monate bei der ..., daher im ..., beschäftigt gewesen. In der Ausschreibung sei an zwei Stellen (Kriterium ...) explizit Expertise auch in der ... verlangt. Die Antragstellerin habe „...“ studiert und berufliche Erfahrungen in der ...-Politik im Bereich ... Laut Linked-In verfüge B über keinerlei ...expertise. Mit Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung per ... sei die ... aus der ausgeschriebenen Abteilung in die Nachbarabteilung verschoben worden. Daraus lasse sich schließen, dass die Abteilung nach der Ausschreibung der Leitung auf die Expertise der Mitbewerberin angepasst worden sei. Auch die Erfüllung weiterer Anforderungen in den Kriterien ..., ... und ... sei zu prüfen, sie ergebe sich nicht aus ihrem Linked-In Profil.

Die Unterlagen der Begutachtungskommission würden außerdem ihre Antworten teilweise falsch, teilweise lückenhaft verzerrend/interpretierend wiedergeben. Die beiden vom BMK entsandten Kommissionsmitglieder hätten offensichtlich ihre ausführlich dargelegten Kenntnisse und Fähigkeiten bewusst in unsachlich diskriminierender Weise unberücksichtigt gelassen und Aussage aus dem Kontext gerissen dargestellt. Von den Dienstgebervertreter/innen werde ihr einerseits ein „oberflächlicher, unkonkreter Eindruck“ ihrer Arbeit attestiert und gleichzeitig ihr detailliertes, mehrseitiges Motivationsschreiben, in dem sie sehr konkret auf ihre bisherigen Leistungen eingehe, so uminterpretiert, dass sie keinen Fokus haben.

Sie habe — wie alle Mitarbeiter/innen — am ... ihren 15-minütigen „Speed-Dating“-Termin, einen kurzes persönliches Kennenlernen, mit der damals neuen Vorgesetzten und späteren Vorsitzenden der Bewertungskommission gehabt. In diesem habe jede/r in einem Formular mitteilen sollen, auf welche Weise er/sie gut arbeite. Die Antragstellerin habe damals „Strukturen gebend“, „kommunizierend“ und „co-kreierend“ angeführt. Es sei rückblickend sehr spannend aus der Niederschrift zu sehen, dass ihr genau diese drei Stärken gezielt in Schwächen uminterpretiert worden seien. Dies könne kein Zufall sein, sondern sei ein gezielter Angriff auf ihre Person.

Es sei offensichtlich, dass die zum Zuge gekommene Bewerberin von den Dienstgebervertretern in der Begutachtungskommission in diskriminierender Weise unsachlich in das höchste Kalkül „gehoben“ worden sei. So sei gemäß Niederschrift von ...seite versucht worden, ihr präsentiertes Fachwissen als teilweise nicht korrekt darzustellen und ihr sowohl Führungs- als auch Fachkompetenz abzusprechen. So sei ihr Wissen über ... in Frage gestellt worden,

obwohl sie seit ... eine Strategie mit genau diesem Anspruch entwickelt habe, für die sie sogar ausgezeichnet worden sei und sich ihre Master Thesis dem Thema ... auseinandergesetzt habe. Fraglich sei, wie B hier überzeugt habe — ohne jegliche Erfahrung in der Gestaltung von ...-Politik. Ebenso seien ihre Kommunikationsfähigkeiten von der ...seite mit der Begründung abgesprochen worden. Alle ihre bisherigen Leistungen in der organisations-, sektions- und abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit seien hierbei offenbar gänzlich unberücksichtigt geblieben, ebenso wie ihre Präsentation, in der sie auf den organisationseinheitenübergreifenden Austausch anhand von konkreten Beispiel eingegangen sei.

Ihre Präsentation im Rahmen des Hearings habe dem neuesten Stand des Wissens und der Forschung entsprochen und alle Bereiche des ... abgedeckt. Für diese vollständige Präsentation sei ihr fehlender Fokus und fehlende Struktur von der ...seite attestiert worden, während sie damit die ...seite von ihrem breiten und fundierten Wissen überzeugen haben können. Sie habe die für die Präsentation zur Verfügung stehende Zeit nicht überschritten und folglich einen sehr komplexen Sachverhalt in voller Breite zielgerichtet präsentiert.

Es habe außerdem ein Unterstützungsschreiben, unterschrieben von allen (...) Mitarbeiter/innen der Abteilung, die sie interimistisch seit ... geleitet habe, gegeben.

Sie (Antragstellerin) sei bereits im ... von der Sektionsleiterin und späteren Vorsitzenden der Begutachtungskommission (knapp dreieinhalb Wochen nach ihrem Antritt) im Rahmen des persönlichen Kennenlernermins, in dem die Antragstellerin ihr Interesse an der weiterführenden Leitung der Abteilung bekundet habe, mitteilt worden, dass sie sich eine externe Besetzung, bevorzugt eine externe Frau, für diese Fachabteilung wünsche, die Neues in die Abteilung bringe. Ab diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin ständig, teils sich widersprechende Kritik an der Arbeit der Abteilung erhalten. Sie sei auch als interimistische Abteilungsleiterin bei Terminen mit für die Abteilung wichtigen externen Stakeholdern nicht mehr beigezogen worden und auch nicht über das Ergebnis dieser Gespräche informiert worden. Mehrmals sei ihr mitgeteilt worden, dass Entscheidungen dann von der neuen Leitung getroffen werden sollen.

Beim zweiten vom BMK entsandten Mitglied in die Begutachtungskommission handle es sich um einen ehemaligen Mitarbeiter der Vorsitzenden (und ihren späteren Nachfolger). (Beide Personen würden den Grünen sehr nahestehen. Sie seien beide in ihren Funktionen von der aktuellen FBM erst ... ernannt worden. Laut Linked-In sei B ... in ... der Fraktion ... In ihrer Wahlwerbung habe sie u.a. grüne Ideologien geteilt und schreibe auf Facebook, dass sie sich u.a. für ...- und ... Maßnahmen stark machen wolle.

Man misstraue ...jährigen BMK-Mitarbeiter/innen und wolle gezielt externe Personen in Leitungsfunktionen verhelfen, die man politisch eindeutig einordnen und folglich „steuern“ könne. Hinweise fänden sich in der Niederschrift mit dem Satz „Die Entscheidung müsse letztlich eine Überschneidung zwischen gewünschter Ausrichtung der Abteilung und Kompe-

tenz der [...] widerspiegeln“. Daraus lasse sich schließen, dass es nicht das Ziel dieses Bewertungsprozesses gewesen sei, die kompetenteste Person auszuwählen. Zudem offenbare dieser Satz, dass es ganz offensichtlich nicht das Ziel gewesen sei, die Person zu wählen, die am geeignetsten, sondern am „steuerbarsten“ ist. Die Antragstellerin sei politisch nicht zuordenbar.

In einem informellen Gespräch am ... habe die Vorsitzende der Begutachtungskommission sie informiert, dass sich Frau Bundesministerin ... für die externe Person entscheiden werde und ihr in drei Punkten dargelegt, warum sie nicht geeignet sei:

- Sie könne nicht fokussieren.
- Sie sei nicht die Richtige für in Zukunft immer wichtiger werdende Win-Win-Kooperationen, weil sie die Schuld immer bei den anderen suchen würde und für Fehler uneinsichtig sei.
- Sie hätte die Kultur in der Abteilung nicht verändert.

Auf ihre Aussage, dass das die Personen in der Abteilung und auch externe Kooperationspartner anderes sehen würden, habe ihre Vorgesetzte gemeint, dass sie eine falsche Selbstwahrnehmung und -einschätzung habe. Die Antragstellerin habe darauf hingewiesen, dass das alles subjektive Unterstellungen seien. Die darin geäußerten Aussagen seien als reine – weil in keinsten Weise objektiv nachvollziehbare – Desavouierung durch die Vorsitzende der Bewertungskommission anzusehen. Darüber hinaus sei festzuhalten, dass diese drei Punkte keine Kriterien seien, die in der Ausschreibung gefordert waren.

Sie fühle sich durch die gegenständliche Personalentscheidung massiv diskriminiert, einerseits aufgrund der Weltanschauung, sowie insbesondere aufgrund des Alters (Dienstalters).

Der Stellungnahme waren das Motivationsschreiben und der Lebenslauf der Antragstellerin, die Ausschreibung, das Absageschreiben vom ..., der Besetzungsvorschlag mit Ergebnis, die Dokumente der Akteneinsicht am ..., das Unterstützungsschreiben Mitarbeiter/innen, die Geschäfts- und Personaleinteilung BMK vor ...— Auszug Abteilung, die Geschäfts- und Personaleinteilung BMK ...— Auszug Abteilung, ein Screenshot der Wahlwerbung der Mitbewerberin B die ...-Ausschreibung „...“, das Speed-Dating Blatt sowie die Hearing-Präsentation abgeschlossen.

Der Lebenslauf der Antragstellerin listet folgende Berufserfahrung:

Seit
Seit
Seit
... –
... –
... –

Die folgenden Ausbildungen sind im Lebenslauf der Antragstellerin angeführt:

Ab
 ... –
 ... –

Weitere Aus- und Weiterbildungen:

Seit

 ...-... ...
 ... –
 ... –

Netzwerke und Mitgliedschaften:

... ...

 Seit
 Seit
 Seit

Die Ausschreibung der gegenständlichen Funktion der Leitung der Abteilung X im BMK listet folgenden Tätigkeitsbereich:

- Leitung der Abteilung inklusive allgemeine Administration, personelle und fachliche Führung, Aufgabenplanung, -anweisung, -steuerung und -kontrolle
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMK mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. In dieser wird im Wesentlichen das Folgende ausgeführt:

Am ... sei die Funktion der Leitung der Abteilung X ausgeschrieben worden. Innerhalb offener Frist seien ... Bewerbungen eingelangt. Das Begutachtungsverfahren durch die Kommis-

sion sei nach der 2. Sitzung am ... aufgrund von Klärungsbedarf offener Fragen am ... fortgesetzt worden. Es seien in Folge separate Gutachten übermittelt worden, welche jedoch nicht den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes sowie der Geschäftsordnung zum Ausschreibungsgesetz entsprochen hätten. Es sei bei diesen Gutachten nicht beachtet worden, dass bei Stimmgleichheit die Stimme der/des Vorsitzenden den Ausschlag gebe (§ 12 Abs. 3 AusG) und dass die in der Minderheit gebliebenen Kommissionsmitglieder der ausschreibenden Stelle gemeinsam, und nicht separat, ein eigenes Gutachten vorzulegen hätten (§ 12 Abs. 6 AusG). Nach entsprechenden Hinweisen seitens der Abteilung I/Präs. 1 sei daraufhin eine 3. Sitzung der Begutachtungskommission abgehalten worden. In Folge seien nach Ausübung des Dirimierungsrecht durch die Vorsitzende gem. § 12 Abs. 3 AusG das Gutachten der Begutachtungskommission vom ..., das Minderheitengutachten gem. § 12 Abs. 6 AusG vom ... sowie eine Stellungnahme der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vom ... an das BMK übermittelt worden.

Es seien nur jene Personen zu einem Hearing eingeladen worden, bei denen ein Gesamtkalkül „im höchsten Ausmaß geeignet“ als möglich erschienen sei. Es seien die Antragstellerin, die zum Zug gekommene Mitbewerberin und eine weitere Kandidatin zu einem Hearing eingeladen worden. Die Hearings hätten 45-60 Minuten gedauert und jede Kandidatin habe eine 10-minütige Präsentation halten sollen.

Laut Gutachten der Begutachtungskommission vom ... seien die Bewerberinnen A und B beide für die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion in höchstem Ausmaß geeignet gewesen.

Dem Gutachten der Begutachtungskommission vom ... seien die aufgrund des Dirimierungsrechts der Vorsitzenden für die Bewertung ausschlaggebenden Erwägungen zu den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten beider Kandidatinnen zu entnehmen:

Führung (Gewichtung 20%)

„A startete ihre Berufslaufbahn bei der ... bevor sie in das BM für Klimaschutz (vormals BMVIT) ... als Referentin in die ausgeschriebene Abteilung kam. Seit etwas über ... ist sie die interimistische Leitung der Abteilung X. Sie nennt die Weiterentwicklung der Abteilung als Beispiel für ihren Führungsansatz. Die Einzelverantwortlichkeiten sollten durch Teamverantwortlichkeiten ersetzt werden. Es müsse verstärkt auf ein abteilungsübergreifendes Miteinander gesetzt werden, enge Arbeitsstrukturen müsse man mit Bewusstsein und Willen auflösen, um diese weiterentwickeln zu können. Dafür bräuchte es Aufträge und Unterstützung ‚von oben‘.

Im Hearing konnte die Bewerberin ihren integrativen Führungsstil insbesondere die hohe Kooperationsfähigkeit zu anderen OE innerhalb des Ressorts nicht vollumfänglich darstellen

und zum Ausdruck bringen. Aufgrund der übermittelten Bewerbungsunterlagen und des absolvierten Hearings wird ersichtlich, dass der Punkt Aufgabenplanung und Steuerung Lücken durch die Kandidatin aufweist. Begründet liegt dies in der fehlenden Fokussierung/Strukturierung in den übermittelten Unterlagen sowie auch in der Präsentation, welche für eine klare Führungslinie und Aufgabenübertragung für Mitarbeiter/innen wichtig ist. Die im Hearing geäußerte Einschätzung, die Arbeit der Abteilung würde durch Prozesse in anderen Sektionen sehr eingeengt werden, steht der unbedingt notwendigen stärkeren Kooperation und Integration der Arbeit der Abteilung mit anderen OE entgegen. Das Kriterium wird von ...-Seite deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

„B weist Leitungs- und Managementenerfahrung in folgenden Unternehmen vor: ... sowie Die Bewerberin leitet organisationsübergreifend ...-... Mitarbeiter/innen pro Jahr. Das interne Team umfasst dabei ... Personen. Hinzu kommen noch diverse externe Auftragnehmer/innen und Projekt-partner/innen. Zum Führungsstil hinterlässt die Bewerberin den Eindruck, dass ihr die Thematik rund um „alt vs. jung“ sowie Organisationsübergreifendes Arbeiten nicht fremd ist. Ihr Ansatz ist es, die Standpunkte und Argumente der Involvierten zu verstehen und partizipativ zu versuchen einen gemeinsamen Nenner zu erarbeiten. Die Kommission befindet die Kandidatin als kompetente, praxisorientierte Führungskraft. Die Bewerberin weist in ihren übermittelten Unterlagen die geforderten Formalkriterien zum Punkt 4 „Führung“ aus und kann im Hearing insbesondere im Punkt Kooperationsfähigkeit und integrativer Führungsstil punkten. B konnte im Hearing durch die bildhafte Darstellung ihrer bereits geleiteten und erfolgreich umgesetzten Projekte (... , ...) gerade dieses Kriterium überzeugend unterstreichen. Sie verfügt über Erfahrung sowohl in kleinen Teams als auch organisationsübergreifend in den ... und darüber hinaus — wie die Schaffung des in den Unterlagen und im Hearing präsentierten ersten konzernweiten Innovations-programms der ... unterstreicht. In ihrer Präsentation nennt sie auch vier Erfolgsfaktoren: Partizipation, Governance, Budget und eingesetzte Methodik, wobei sie auf die Methoden ... und ... spezifisch eingeht. Das Kriterium wird deshalb als vollumfänglich erfüllt angesehen.“

Fachwissen (Gewichtung 20 %)

„A weist seit ... Tätigkeiten im ...- und ...bereich auf (... , ..., BMK). Aufgrund ihrer ...jährigen Tätigkeit im Ressort verfügt diese Bewerberin über Kenntnisse der Materie und der Abteilung.

Das Kriterium wird somit als vollumfänglich erfüllt angesehen.“

„B zeigt sich im Hearing als Spezialistin für ..., sie beweist einen starken Fokus auf den ... mit Blick auf zukünftige ... und -themen. Aufgrund ihrer bisherigen Berufserfahrung ist sie im Thema ... sowie der ... fachlich versiert. Auf die Nachfrage zur Kenntnis der entsprechenden

Policy-Bereiche hält sich die Bewerberin eher allgemein. B kann mit sehr guten analytischen und strategischen Fähigkeiten punkten. Die Kandidatin präsentiert im Hearing ihre Vision zu einem ... und benennt klar die wichtigsten aus ihrer Sicht relevanten Herausforderungen, nämlich eine größere Bedarfsorientierung und den Umgang mit Daten. Fachlich hat sie eine Reihe von relevanten Themen (u.a. ..., ..., ..., ...) genannt, zu ihrer Erfahrung im ... Bereich zählt jedenfalls auch die Tätigkeit für die ... Das Kriterium wird deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

Strategie und Wirkung (Gewichtung 15 %)

„A sieht die Verantwortung der Verwaltung in der Bereitstellung von Ressourcen und Instrumenten zur Vernetzung unterschiedlichster Interessenverbände. Sie benennt beispielhaft die Projektleitung zur Entwicklung einer ... Strategie ... Neue innovative Ansätze und Formate benennt sie weniger. Die Kandidatin stellt die Entwicklung der ... Strategie ... vor und verfügt aufgrund ihrer ...jährigen Tätigkeit über Erfahrungen im Bereich ... Sie benennt allerdings weder im Hearing noch in den umfangreichen Bewerbungsunterlagen konkret die geforderten neuen innovativen Ansätze oder Formate mit dem Ziel der Stärkung Das Kriterium wird deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

„B: Erkennbar ist eine starke Ausrichtung der Kandidatin auf ...- und ...prozesse, sie zeigt sich praxisorientiert mit einer „hands on“ Mentalität. B kann mit sehr guten analytischen und strategischen Fähigkeiten punkten. Sie benennt exemplarisch von ihr genutzte Methoden der Strategieentwicklung, die eine Mischung aus klassischer Vorgehensweise und agilen Prozessen darstellen. Die Kandidatin kann in ihrem Motivationsschreiben sowie ihrem CV erfolgreich initiierte und umgesetzte ...- und ...prozesses aufweisen. Dies ist nachzulesen in den Unterlagen einschließlich der angeführten Links in der Bewerbung der Kandidatin. Ihre Darstellung zeigt, dass sie erfolgreich auch komplexe Projekte in die Umsetzung gebracht hat und besonders die Thematik schneller Prozesse adressiert. Sie benennt klar ihre Methodik (von Zielbildern bis Projektmanagement-Tools) und ist laut Unterlagen sowohl zertifizierte ...managerin als auch ...

Das Kriterium wird von ...-Seite deshalb als vollumfänglich erfüllt angesehen.“

Vernetzung (Gewichtung 15 %)

„A: Durch ihre ...jährige Erfahrung in dem Tätigkeitsfeld und in der Abteilung verfügt die Bewerberin über einen breiten Erfahrungsschatz und ist gut vernetzt.

Das Kriterium wird somit vollumfänglich erfüllt.“

„B: Die Kandidatin ist in vielfältigen Netzwerken aktiv und durch die ...jährige Erfahrung im Tätigkeitsfeld der Abteilung ist sie besonders in der Österreichischen Community sehr gut

vernetzt und kennt diese. Die Kandidatin konnte im Hearing etliche Netzwerke und Schnittstellen zu diesen nennen und darlegen. Kernnetzwerke wie „...“ sind klare Fixpunkte für die Bewerberin. Auch eine kritische Betrachtung von Netzwerken und Abhängigkeiten wurde im Hearing von der Bewerberin angesprochen. Einzig die EU Vernetzung konnte nicht dargelegt werden. Das Kriterium wird von ...-Seite deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

Steuerung und Verwaltung (Gewichtung 15 %)

„A verfügt aufgrund ihrer ...jährigen Tätigkeit im Ressort über Kenntnisse der Materie und der Abteilung. Die Arbeit mit den untergeordneten Unternehmen und die Förderung dieser müsse durch gute Prozesse, insbesondere im Sinne eines effektiven Wissens-transfers, gestaltet werden, hält die Bewerberin im Hearing fest. Das Kriterium wird somit vollumfänglich erfüllt.“

„B nennt die unterschiedlichen Zielsetzungen und Perspektiven verschiedener Kooperationspartner als wesentliche Herausforderung für das Finden eines gemeinsamen Nenners. Auch das ...programm der ... ist in der Vergangenheit daran gescheitert. Insbesondere der ...bereich ermögliche jedoch einen einfacheren Zugang zur Zusammenarbeit. Im Hearing kann die Kandidatin mit dem beispielhaft angeführten Großprojekt „...“ und ihrer in den Unterlagen belegten Erfahrung in der ... überzeugen in Hinblick auf ihre Analysefähigkeit und Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit komplexen Strukturen. Einen besonderen Stellenwert erfährt ihr Verhandlungs- wie Leitungsgeschick bei der Abstimmung zwischen Verwaltungseinheiten und involvierten Stellen intern wie extern, welches sie anhand von ihr aufgebauter konzernweiter Programme belegt. Die aktive fehlende Verwaltungserfahrung macht sie aufgrund der Master-Thesis im öffentlichen Bereich (Public Management) zu einem Teil wett. Das Kriterium wird deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

Kommunikation (Gewichtung 15 %)

„A schlägt ein Format zur besseren Kommunikation geförderter Projekte vor und benennt die Notwendigkeit sektionsübergreifender Zusammenarbeit. Die Bewerberin konnte im Hearing zu diesem Punkt nicht vollumfänglich überzeugen, da Aussagen aufgeworfen wurde, die nicht gegenüber BMK verbundenen Unternehmen in einem Bewerbungsprozess Platz haben. In der Präsentation konnte keine vollumfängliche Kommunikationsfähigkeit gezeigt werden, die Kandidatin machte daher einen weniger souveränen Eindruck. Ein fehlender Fokus auf wenige Kernthemen der Abteilung wurde im Bewerbungsschreiben sowie im Hearing deutlich. Aufgrund ihrer Aussagen gegenüber anderen Abteilungen und Organisationen wird hier wie auch an anderen Stellen eine Schwäche im Aufbau von win-win-Konstellationen sichtbar. Das Kriterium wird deshalb als größtenteils erfüllt angesehen.“

„B zeigt bereits in ihrer Präsentation zum Bild der ...situation des Jahres ... ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und analysiert sowie benennt beispielhafte Kommunikationsmaßnahmen anhand unterschiedlicher von ihr durchgeführter ...projekte. Es wird die Fähigkeit der Präzisierung und Fokussierung bei der Präsentation auf Themen ersichtlich und in der Beantwortung von Fragen beweist die Kandidatin einen klaren Ansatz. Sie benennt Beispiele für zielführende Ansätze (...) sowie auch für weniger zielführende Ansätze (...). Das Kriterium wird somit als vollumfänglich erfüllt angesehen.“

Zu Punkt erwünschter Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten (außerhalb des BMK): „Alle externen Bewerbungen weisen qualifizierte Tätigkeiten im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten auf. Die Bewerberin des BMK weisen ebenfalls qualifizierte Tätigkeiten im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten außerhalb des BMK auf.“

Zum Punkt Freiwilligentätigkeit: „A führt in der Bewerbung keine Freiwilligentätigkeit an. (...) B führt in der Bewerbung mehrere Freiwilligentätigkeiten an, jedoch keine die zum begünstigten Empfängerkreis für Zuwendungen gem. § ... zählen.“

Die Begutachtungskommission habe als Gesamtbeurteilung festgestellt:

„A:

Punkt ... (20 %) größtenteils

Punkt ... (20 %) vollumfänglich

Punkt ... (15 %) größtenteils

Punkt ... (15 %) vollumfänglich

Punkt ... (15 %) vollumfänglich

Punkt ... (15 %) größtenteils

Das Gesamtbild der Kommission zeigt, dass die Kandidatin, trotz unterschiedlicher einzelner Abweichungen in der Bewertung der Ausschreibungskriterien von DG- und DN-Seite, im Gesamtkalkül im höchsten Ausmaß für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist. Daher folgt, sie ist im Gesamtkalkül in höchstem Ausmaß geeignet.“

„B:

Punkt 4 (20 %) vollumfänglich

Punkt 5 (20 %) größtenteils

Punkt 6 (15 %) vollumfänglich

Punkt 7 (15 %) größtenteils

Punkt 8 (15 %) größtenteils

Punkt 9 (15 %) vollumfänglich

Die Bewerbung zeigt einen deutlichen Fokus auf ...- und ...prozesse im ...bereich, weist eine klare, strukturierte Vorgehensweise und fokussierte Kommunikation sowie einen starken Umsetzungsfokus auf. Sie ist im Gesamtkalkül durch die ...-Seite im höchsten Ausmaß geeignet. Die ...-Seite sieht die Kandidatin in hohem Ausmaß geeignet.“

Aufgrund des Dirimierungsrechts der Vorsitzenden sei daher betreffend die Bewerberin B, das Gesamtkalkül „in höchsten Ausmaß geeignet“ in das Gutachten der Kommission aufgenommen worden.

Zu den weiteren aufgeworfenen Vorwürfen von A, können vom BMK keine Aussagen getroffen werden, da nur die der Stellungnahme angeschlossenen Unterlagen der Begutachtungskommission vorliegen würden und aus diesen keine Rückschlüsse darauf zu ziehen seien.

Der Stellungnahme waren der Ausschreibungstext, die Bewerbung der zum Zuge gekommenen Bewerberin, die Niederschrift über die 1. Sitzung der Begutachtungskommission, die Niederschrift über die 2. Sitzung und die Fortsetzung der 2. Sitzung der Begutachtungskommission, das Gutachten, das Votum Separatum der Vertreterin des ..., das separate Gutachten des Vertreters der ..., das Votum Separatum der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Niederschrift über die 3. Sitzung der Begutachtungskommission, das Minderheiten Gutachten sowie das ergänzende Votum Separatum der Gleichbehandlungsbeauftragten angeschlossen.

Aus dem Bewerbungsschreiben der zum Zug gekommenen Bewerberin, B, ergibt sich, dass diese zum Bewerbungszeitpunkt bei den ... für ... Jahre die zentrale ...entwicklung geleitet habe. In dieser Position habe sie ein ...köpfiges Team geführt, das aus ersten Ideen oder Konzepten neue Produkte, Services, Prozesse oder Geschäftsmodelle in den Bereichen ..., ... sowie ... und ... entwickelt habe. Ihr Fokus liege vor allem darauf, die bestmöglichen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung zu schaffen. Dazu brauche es aus ihrer Sicht eine klare Zielsetzung im Sinne der Nutzer/innen, einen guten Austausch mit Expert/innen über aktuelle Entwicklungen und laufende Projekte sowie einen strukturierten Plan, wie neue Lösungen möglichst rasch und unkompliziert realisiert werden können. In den letzten Jahren habe sie durch diverse Projekte wie beispielsweise das ... oder ... beweisen können, dass das von ihr eingeführte ...programm erfolgreich neue Lösungen auf den Markt bringe. Dennoch sei sie der Meinung, dass man mit Experimentierräume und anderen Förderinstrumenten noch viel mehr tun könne, um die ...entwicklung gezielt zu fördern und zu forcieren. Aus diesem Grund wolle sie sich um die Leitung der Abteilung X bewerben, um ... noch mehr Freiraum und Unterstützung für die Entwicklung ihrer Ideen zu geben.

Der Lebenslauf von B listet die folgende Berufserfahrung:

seit

... -

Sowie die folgende Ausbildung:

... -

... -

Die Niederschrift zur 2. Sitzung enthält die Aufzeichnung der Hearings. Dabei wurden je Bewerberin die Präsentation bewertet und dann eine Befragung gemäß den Anforderungskriterien durchgeführt.

In der Fortsetzung der Niederschrift der 2. Sitzung wird ausgeführt, dass keine Einigkeit betreffend die Bewertung der Bewerberinnen B und A besteht:

„Die Bewerberin B wird von ... stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern als im höchsten Ausmaß geeignet befunden. Aufgrund ihrer ...- und ...orientierten beruflichen Laufbahn herrscht Uneinigkeit hinsichtlich ihrer Eignung für den öffentlichen Dienst. Die Kommission ist sich uneins bei den Kenntnissen der öffentlichen Verwaltung. Einerseits sehen die ... der Kommissionsmitglieder nicht die notwendigen Qualifikationen, auf der anderen Seite wird die Ansicht vertreten, dass die Strukturen der ... mit denen des öffentlichen Dienstes sehr wohl vergleichbar sind und die Kandidatin in ihrer Tätigkeit für die ... bereits direkt für das Ministerium tätig war. Zudem verfüge die Kandidatin über einen Studienabschluss im Management mit Fokus auf ... im öffentlichen Sektor.

Der größte Dissens zeichnet sich bei der Bewerberin A ab. Die ... der stimmberechtigten Mitglieder sieht diese im höchsten Ausmaß geeignet, da sie schon lange im Ministerium arbeitet, die anderen stimmberechtigten Mitglieder sehen sie in geringerem Ausmaß geeignet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte sieht die Bewerberin – ebenso wie [die dritte Bewerberin] – im höchsten Ausmaß geeignet. A ist als ...jährige Vertragsbedienstete am besten mit der öffentlichen Verwaltung vertraut, zudem kann sie durch ihre Arbeit ein großes Netzwerk an Kontakten vorweisen. Ihr präsentiertes Fachwissen wird jedoch als eher unpräzise und teilweise nicht korrekt kritisiert. Die ... der Kommission kritisiert außerdem, dass es der Bewerberin stark an Fokus fehlt. Beide Einschätzungen können von der ... der Kommission nicht geteilt werden. Diese Kommissionsmitglieder wiederum sehen durch die bisherigen Erfolge der Anwärterin, aber auch die Auswirkung auf die Motivation der Mitarbeiter und der Bewerberin, insofern diese nicht ernannt wird, eine Bewertung im höchsten Kalkül begründet. Die Vorsitzende der Kommission sieht aufgrund ihrer ...jährigen Zusammenarbeit mit der Abteilung die

Problematik mangelnder Motivation der sehr engagierten Mitarbeiter/innen nicht gegeben. Dieses Engagement gälte auch für A.

Allgemein ist erkennbar, dass insbesondere die Einschätzung der Gewichtung der Erfahrung im öffentlichen Dienst zu externen Perspektiven und Arbeitskulturen sowie die Arbeitsweise mit Stakeholdern von Dissens geprägt ist. Auf der einen Seite wird zugunsten des erfahrenen und erfolgreichen Umgangs mit den Strukturen des Bundesdienstes und damit besseren Voraussetzung zur Führung der Abteilung, argumentiert. Im Hinblick auf den altersbedingten Wissenstransfer, einer Besetzungskontinuität, aber auch zur Förderung ambitionierter, junger Mitarbeiter/innen sei eine stärkere Gewichtung in der Einschätzung notwendig.

Auf der anderen Seite wird kritisiert, dass bei dieser Herangehensweise der Einstieg in den Bundesdienst für externe Bewerber/innen wesentlich erschwert wird. Außerdem wären aufgrund der starken Veränderungen des ...sektors eine entsprechende Anpassung der erforderlichen Fähigkeiten und einer Neuorientierung der Arbeitskultur notwendig und gewünscht. Zudem sei die Abteilung vorrangig mit Themen wie ..., ..., ... und ... und weniger mit klassischen ...saufgaben betraut. Daher wäre der Umgang mit ..., die Entwicklung ... und letztendlich auch ... wichtige Schwerpunkte der Abteilung.

Es konnte in der Fortsetzung der zweiten Sitzung keine Einigung erzielt werden.“

Am ... langten die Niederschrift der 1. und 2. Sitzung der Begutachtungskommission, das daraus entstandene Gutachten, ein Votum Separatum der Vertreterin des ..., ein Separates Gutachten des Vertreters der ... sowie ein Votum Separatum der GBB beim BMK ein. Das Gutachten entsprach jedoch nicht den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes, da nicht beachtet worden war, dass bei Stimmgleichheit die Stimme der Vorsitzenden den Ausschlag gibt und die in der Minderheit gebliebenen Kommissionsmitglieder gemeinsam, und nicht separat, ein eigenes Gutachten vorzulegen haben (§ 12 Abs. 6 AusG). Die am ... beim BMK eingelangten Unterlagen waren nicht Grundlage der Personalentscheidung und werden daher in gegenständlichem Gutachten nicht wiedergegeben.

Die Begutachtungskommission wurde vom BMK auf die Vorgaben des AusG hingewiesen, woraufhin am ... eine 3. Sitzung der Kommission stattfand. Das BMK übermittelte mit ihrer Stellungnahme an die B-GBK die Niederschrift der 3. Sitzung der Begutachtungskommission. In dieser wurden die Kandidatinnen neuerlich entsprechend den Ausschreibungskriterien bewertet, wobei die Beurteilung der Dienstgeber-Seite und jener der Dienstnehmer-Seite getrennt angeführt werden. Die Beurteilung der ...-Seite entspricht jener des endgültigen Gutachtens, welches der Stellungnahme des BMK zu entnehmen ist. Die Beurteilung der ...-Seite

findet sich im Wesentlichen im Minderheitengutachten. Die Niederschrift der 3. Sitzung wird daher an dieser Stelle nicht vollumfänglich wiedergegeben, da die wesentlichen Inhalte an anderer Stelle behandelt werden. Die Begutachtungskommission fasste in der 3. Sitzung einstimmig den Beschluss, dass die Antragstellerin in höchstem Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet ist. Dem Antrag, dass B ebenfalls in höchstem Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet ist, wurde von ...-Seite (... Stimmen) zugestimmt, von ...-Seite (... Stimmen) nicht. Die Vorsitzende der Begutachtungskommission machte von ihrem Dirimierungsrecht Gebrauch und entschied im Sinne der ...-Seite.

Das endgültige Gutachten der Begutachtungskommission vom ... wird in der Stellungnahme des BMK zum Antrag angeführt. In der Stellungnahme nicht enthalten sind die „Anmerkungen der ...-Seite“, welche die Beurteilung der Bewerberinnen in den einzelnen Kriterien, sowie die Anmerkungen der GBB enthalten. Aufgrund des Vorliegens des Minderheitengutachtens und des Votum Separatums werden diese Anmerkungen nicht gesondert angeführt.

Das Minderheitengutachten der Vertreterin des ... und des Vertreters der ... vom ... bewertet die Antragstellerin und die zum Zug gekommene Mitbewerberin wie folgt:

1. Führung

„A arbeitet seit ... (somit mehr als ... Jahre) als Fachreferentin in der ausgeschriebenen Abteilung. Seit mehr als ... (... Monate) hat sie die interimistische Leitung der Abteilung inne und verfügt somit über eine ausgeprägte fachliche wie auch personelle Leitungs- und Führungserfahrung einer Organisationseinheit von ca. ... MA. Seit ... Jahren hat sie eine ESB. Zudem verfügt sie über eine Führungsspanne betreffend großer nationaler wie auch internationaler Projekte und divers (fachlicher, demografisch) zusammengesetzter Teams. In ihrer Leitungsfunktion der Abteilung X konnte sie bereits positive, zukunftsorientierte Veränderungen einleiten. Im Rahmen ihres zusätzlichen MBA Studiums hat sie sich vor allem das „...“ als Methode zur Führung und Motivation von Mitarbeitern:innen angeeignet. Auch verfügt sie über jahrelange Erfahrungen im Führen vor allem organisationsübergreifender (sektionsinterner wie auch sektions- und agenturübergreifender und internationaler) thematischer Teams und Organisationseinheiten. Sie hat an einem ...-Programm teilgenommen. Das umfassende positive diesbezügliche Feedback (zB von den MA der Abteilung X, wie auch externen Stakeholdern) unterstreicht und bestätigt ihre höchste Fach-, Sozial- sowie integrative und kooperative Führungskompetenz. Auch hinsichtlich Personalentwicklung und Weiterbildung hat die Kandidatin entsprechende Vorstellungen, sowohl im Hearing wie auch in ihrer schriftlichen Bewerbung, dargelegt (Seite 3). Die zu diesem Kriterium gestellte Frage beantwortet sie in vollem Umfang, weshalb die Unterfertigenden dieses Kriterium vollumfänglich erfüllt sehen.

B verfügt nach Angaben in ihrer schriftlichen Bewerbung über Leitungserfahrung

eines internen Teams im Ausmaß von ca. ...-... MA sowie über Führungserfahrungen bei Projekten und Teams. Dass sie „organisationsübergreifend ca. ...-... MA pro Jahr“ führt hat sie im Hearing - unüberprüfbar- erwähnt, ist jedoch aus den Bewerbungsunterlagen nicht ableitbar. Ihren Bewerbungsunterlagen ist eine Führungserfahrung (Leitung des ...teams) von ca. max. ... Jahren ableitbar. Im Verhältnis zur Bewerberin A erfüllt sie nach Beurteilung der ...-Seite dieses Kriterium daher lediglich teilweise.

Die Beurteilung der ...-Seite, dass die Bewerberin - angesichts dieser Faktenlage - dieses Kriterium „volumfänglich“ erfüllt, ist sachlich nicht nachvollziehbar. Diesbezüglich schließt sich die ... Seite der Feststellung der Gleichbehandlungsbeauftragten/GBB in der 3. NS an, und sieht in dieser unsachlichen „überhöhten“ Gewichtung durch die ... eine Diskriminierung gegeben.

Ebenfalls unsachlich und diskriminierend ist die Begründung der ..., wonach ihre (A) „übermittelten Bewerbungsunterlagen eine fehlende Fokussierung/Strukturierung“ aufweisen und sie deshalb K4 nur „größtenteils“ erfüllt. Hierzu ist festzuhalten, dass die schriftliche Bewerbung von A insgesamt ... (sehr wohl strukturierte) Seiten (davon allein das Motivationsschreiben ... Seiten) umfasst; hingegen die Bewerbung von B lediglich ... Seiten (incl. einem Motivationsschreiben im Umfang ...). Hierzu ist auch festzuhalten, dass entgegen der Ausschreibungsanforderungen die schriftliche Bewerbung von B keinerlei „Anführung der Gründe, die die Bewerberin für die Ausübung dieser Funktion als geeignet erscheinen lassen“ enthält; bzw. keine Angaben dazu enthält, in welchem Umfang die jeweiligen Anforderungskriterien (4-9) erfüllt werden.“

2. Fachwissen

„Hinsichtlich A wird dazu grundsätzlich auf ihre schriftliche Bewerbung, ihre nahezu ...-jährige Tätigkeit als Fachreferentin und Expertin (einschlägige Verwendung) in genau dieser ausgeschriebenen Abteilung X verwiesen. Insgesamt umfassen ihre beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse im ... sogar ... Jahre, weil sie bereits vor ihrer Tätigkeit im BMK (ehemals BMVIT) einschlägige Erfahrungen u.a. als Projektmanagerin in der ... als Projektmanagerin im ...bereich gesammelt hat und zwar im Rahmen der Umsetzung der ...strategie für ..., ... und Inno...vation (...programm ... etc.). Sie war nationale Expertin auf EU-Ebene im Rahmen des ...programmes in der ... Im ...bereich kann sie auch auf eine ...jährige Berufserfahrung in der ... verweisen, sowie über ein abgeschlossenes Fach-Diplomstudium betreffend ... sowie ... Hinsichtlich Budgetplanung, Finanzierungsportfolios, Forschungs- und Förderungsfinanzierungen (...), sowie Erfahrungen in ... Ziel- und Umsetzung auf nationaler und EU-Ebene (Seite 5) wird auf die schriftliche Bewerbung verwiesen. Die gestellten Fragen beantwortete sie umfassend und überzeugend, weshalb die Unterzeichnenden dieses Kriterium ebenfalls vollumfänglich erfüllt sehen.“

B kann keine einschlägig umfassende ...-jährige Tätigkeit im ...bereich — wie in der Ausschreibung gefordert — aufweisen. Ihre ...-Fachkenntnisse beziehen sich nahezu ausschließlich auf den ...bereich. Über eine berufliche vertiefte ...-Erfahrung im Sinne der Ausschreibungserfordernisse verfügt sie, strenggenommen, gar nicht. Sie ist seit ... beim größten „...unternehmen“ ... tätig. Ihr Schwerpunkt liegt in der Entwicklung ... „Produkte“. Zuvor war sie bei der ... tätig, mit Schwerpunkt ..., ... und ... Die Fragestellungen hinsichtlich der wichtigsten ... Initiativen auf nationaler, wie internationaler Ebene im Bereich ... (... , etc.) beantwortet sie zufriedenstellend. Die Kandidatin weist allerdings erhebliche Lücken im Fachwissen Förderungen, Budgetverantwortung, ...- und ...politik und vor allem im Bereich Zielsetzung und Umsetzung auf EU-Ebene auf. Deshalb sehen die Unterfertigten bei B K6, im Verhältnis zu A und letztlich auch [zur dritten Bewerberin], lediglich als teilweise erfüllt. Auch bei diesem Kriterium erachtet die ... das Kalkül „größtenteils“ bei B als „überhöht“ gewichtet und daher unsachlich, nicht nachvollziehbar und deshalb diskriminierend und schließt sich hier ebenfalls den diesbezüglichen Feststellungen der GBB (3. NS, Seite 10) an.“

3. Strategie und Wirkung

„Auch bei diesem Kriterium ist bei A auf ihre nahezu ...-jährige fachliche Tätigkeit in der Abteilung X, ihre schriftliche Bewerbung sowie schriftliche wie mündliche Präsentation zu verweisen. ...erfahrungen hat sie bereits durch ihre Tätigkeit bei der ... gesammelt. Zuletzt hat sie verantwortlich gezeichnet bei der Erarbeitung und Konkretisierung der ...-Strategie ..., sowie Neuorganisation der Abteilung in Teams, der strategischen Ausrichtung des ...feldes ... etc. Sie konnte im Hearing ihre notwendigen Kompetenzen nicht nur im Bereich Fachwissen, sondern auch in der Entwicklung von Strategie und Wirkung klar, deutlich und überzeugend aufzeigen. Diese Kompetenzen haben auch zur Entscheidung der Führungskräfte geführt, sie als interimistische Leiterin einzusetzen. In der Präsentation hat sie ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Strategieentwicklung und Projektmanagement ausgezeichnet darlegen können (Diese Präsentation liegt als Beilage zu den Bewerbungsunterlagen auf). Ihre diesbezüglichen Leistungen (z.B. ..., wurde sogar durch den „...“ prämiert). Daher ist K6 vollumfänglich erfüllt.

B kann hier im Hearing durchaus dahingehend überzeugen, dass sie anhand des Verweises auf von ihr durchgeführter Projekte (... , ...) im ...bereich über grundsätzliche ...erfahrung verfügt. Jedoch hat sie kaum die besonderen — im Ausschreibungstext geforderten („vorzugsweise“) - Kompetenzen u.a. im Bereich ... Zur ... stellt sie lediglich fest, dass ... in der ... auch oftmals schwierig ist. K6 wird daher bei ihr allenfalls als größtenteils erfüllt bewertet. Angesichts der fehlenden bzw. geringen „Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der

...entwicklung vorzugsweise im Bereich ...“, ist die Beurteilung der ... hinsichtlich der Erfüllung dieses Kriteriums als „vollumfänglich“, sachlich nicht nachvollziehbar. Die Feststellungen der GBB hierzu (3. NS, Seite 13) werden von ... geteilt.“

4. Vernetzung

„A weist (zu entnehmen ihren Bewerbungsunterlagen wie auch dem Hearing) einen besonders hohen Grad an Vernetzung auf nationaler wie internationaler Ebene im ... wie auch ...bereich auf. Sie vertritt aktiv seit vielen Jahren das BMK in internationalen, EU- sowie nationalen Gremien. Sie ist in diesen Bereichen mit allen wichtigen Stakeholdern in Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Zivilgesellschaft vernetzt. Sie entspricht im höchsten Ausmaß diesen Voraussetzungen und dieses Kriterium wird von den Unterzeichnenden als „vollumfänglich“ erfüllt angesehen.

Die Genderfrage wird von allen 3 Bewerberinnen sehr überzeugend und zT mit sehr bildhaften Beispielen beantwortet.

[...] B [verfügt] über eine gute nationale Vernetzung (dies wird aus dem Hearing geschlossen, da ihre schriftliche Bewerbung diesbezüglich — schlicht — keinerlei Angaben enthält). Allerdings ist auch hier festzustellen, dass diese (unter Berücksichtigung der schriftlichen Bewerbungen) jedoch nicht die Dimension und Qualität wie im Ausschreibungstext gefordert, erreichen. [Ihr] fehlt hier die Vernetzung auf EU-Ebene bzw. der EU Institutionen sowie EU-Stakeholder. Dies ist aber von wesentlicher Bedeutung, da die für AT als EU-Mitglied maßgebliche Politik wie z. B. die EU-...programme (auch im ...) auf EU-Ebene bzw. in den zahlreichen EU-Gremien determiniert wird. [...] B [erfüllt K7] allerdings nur teilweise (hier fehlt die internationale Dimension nahezu gänzlich; einzig eine Teilnahme im Netzwerk „...“ kann sie vorweisen).“

5. Steuerung und Verwaltung

„A, als ...jährige (... Jahre) Mitarbeiterin des BMK, sowie ...jährige Mitarbeiterin in der ... kann sie in vollem Umfang auf diese Kenntnisse und Erfahrungen im Verwaltungsbereich zurückgreifen und konnte das im Hearing auch deutlich belegen. Auch ihren Bewerbungsunterlagen sind diese Fähigkeiten zur Auseinandersetzung mit komplexen Strukturen und Erfahrungen in diesem Bereich zu entnehmen. Sie hat selbst für die Entwicklung, Leitung und Verhandlung zahlreicher Projekte (auch ...) verantwortlich gezeigt sowie Verhandlungs- und Leitungsgeschick bewiesen. Sie kennt die diesbezüglichen unterschiedlichen „Kulturen und Strukturen“ der verschiedenen internen wie auch externen Verwaltungskörper (Ministerien, Landesverwaltungen, EU-Institutionen, EU- wie auch nationalen einschlägigen Agenturen etc.) Sie erfüllt dieses Anforderungsprofil sowie K8 vollumfänglich.

[...] B hat zwar gewisse Berührungspunkte mit der öffentlichen Verwaltung, aber in einem ganz wesentlich geringerem (zeitlichen wie fachlichen) Ausmaß; sie konnten weder im Hearing noch durch die Bewerbungsunterlagen diesbezügliche Erfahrungen (insb. auch in der Aufbereitung von ...- und ... Plänen und Programmen in Zusammenhang mit .../...) im Sinne des Anforderungsprofils vor- bzw. nachweisen. Daher [erfüllt sie] dieses Kriterium lediglich teilweise. Erneut muss die ...-Seite auch hinsichtlich dieses Kriteriums festhalten, dass die Beurteilung von B mit „größtenteils“ als unsachlich und im Verhältnis zu A als diskriminierend erachtet wird.“

6. Kommunikation

A verfügt in diesem Bereich über eine ...ährige ... Ausbildung an der ...akademie und kann somit inzw. auf eine jahrelange praktische Erfahrung betreffend Moderation, Workshops, Großveranstaltungen (z. B. ...), Konferenzen, zahlreiche Publikationen etc. verweisen. Unter Einbeziehung der schriftlichen Bewerbung, sowie ihrer überzeugenden Ausführungen im Hearing wird K9 als vollumfänglich erfüllt erachtet.

B überzeugte hier ebenfalls im Hearing. Sie kann zudem auch auf eine diesbezügliche praktische Berufserfahrung z. B. in Öffentlichkeitsarbeit mit Ministerien (siehe schriftliche Bewerbung) verweisen. Im Verhältnis zu A sind die diesbezüglichen praktischen Erfahrungen in ihrer zeitlichen wie qualitativen Dimension zwar nicht vergleichbar, aber im Sinne der diesbezüglichen Anforderungen hinsichtlich K9 dennoch als vollumfänglich bewertet.

	A:	B:
K4 (20%)	vollumfänglich; 20%	teilweise; ...%
K5 (20%)	vollumfänglich; 20%	teilweise; ...%
K6 (15%)	vollumfänglich; 15%	größtenteils; ...%
K7 (15%)	vollumfänglich; 15%	teilweise; ...%
K8 (15%)	vollumfänglich; 15%	teilweise; ...%
K9 (15%)	vollumfänglich; 15%	vollumfänglich; ...%
ZP (1%)	erfüllt; 1%	erfüllt; 1%
	<u>Summe: 101</u>	<u>Summe: 82</u>

Das Minderheitengutachten kommt zu dem Ergebnis, dass die Bewerberin A im höchsten Ausmaß geeignet sei, die Mitbewerberin B sei hingegen nur in hohem Ausmaß geeignet sei.

Im Votum Separatum der Gleichbehandlungsbeauftragten vom ... wird seitens der GBB ... ergänzend ausgeführt: „Die Beurteilung der Bewerberin B, seitens der ...-Seite (...) im Gesamtkalkül als „in höchstem Ausmaß geeignet“ wird, insbesondere im Verhältnis zur Bewerberin A, als diskriminierend gesehen. Einerseits wurde B bei gleich mehreren Kriterien bezüglich der Erfüllung der besonderen Erfahrungen und Kenntnisse in unsachlicher Weise überhöht gewichtet. Andererseits die Bewerberin A unsachlich untergewichtet. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen in der 3. NS sowie im Minderheitengutachten verwiesen.

Der Bewerberin A nach ... Jahren einschlägiger Berufserfahrung, sowie ... Jahren einschlägiger Verwendung genau in der ausgeschriebenen Abteilung, davon ... Jahre mit ESB, sowie mehr als ... (... Monate) interimistischer Leitung dieser Abteilung, sowohl Führungs-, wie auch Fachkompetenz (das gilt auch für das Kriterium 4, 6 und 9) de facto abzusprechen, indem man ihr hier Erfahrungen und Kenntnisse nur „größtenteils“ zubilligt, hingegen B in „volumfänglichen“ Ausmaß, konnte weder von der ... noch von der GIBB sachlich nachvollzogen werden.“

Die Gleichbehandlungsbeauftragte verweist in ihrem Votum Separatum auf ihre Anmerkungen in der 3. Sitzung der Begutachtungskommission. Zu den einzelnen Ausschreibungskriterien führte sie Folgendes aus:

Zu A:

- Führung

„Lt. Unterlagen kann die Bewerberin Leitungserfahrung als interimistische Leiterin der ausgeschriebenen Abteilung über eine Zeitspanne von ... mit einer Führungsspanne von ... Personen sowie Führungserfahrung im Rahmen von (auch größeren sowie internationalen) Projekten und Teams nachweisen und dementsprechend ist das Kriterium vollumfänglich erfüllt. Auf ausdrückliche Nachfrage weist die GBB darauf hin, dass hier ein potentieller Tatbestand der Diskriminierung vorliegt, da bei der Bewertung alle Fakten miteinbezogen werden müssen. Der von der ...-Seite vorgenommene „Abstrich“ im Kalkül (nur größtenteils) kann nicht nachvollzogen werden, da die Kandidatin sowohl Leitungs- wie auch Führungskompetenz bis dato objektiv bewiesen hat. Die GBB merkt auch an, dass sie die Aussage der ...-Seite ...“Im Hearing konnte die Bewerberin ihren integrativen Führungsstil nicht vollumfänglich darstellen und zum Ausdruck bringen. Aufgrund der übermittelten Bewerbungsunterlagen und des absolvierten Hearings wird ersichtlich, dass der Punkt Aufgabenplanung und Steuerung Lücken ... aufweist. Begründet liegt dies in der fehlenden Fokussierung/Strukturierung in den übermittelten Unterlagen“ (gemeint ist hier offensichtlich das ...-seitige Motivationsschreiben von A) mehr als subjektiv erachtet, insb. im Verhältnis zur Bewerberin B, deren Motivationsschreiben gerade einmal ... beträgt.“

- ... und ...

„Die Kandidatin präsentierte sowohl in der Präsentation, wie in den Bewerbungsunterlagen als auch im Hearing jene ..., bei denen sie unter anderem maßgeblich beteiligt war. Dementsprechend wäre die vollumfängliche Erfüllung des Kriteriums anzunehmen.“

- Kommunikation

„Die GBB merkt an, dass A viele Beispiele genannt hätte sowie in der Vergangenheit große Konferenzen organisiert habe. Das Kriterium wird von ...-Seite sowie GBB deshalb als vollumfänglich erfüllt angesehen.“

Zu B:

- Führung:

„Die GBB weist hier ausdrücklich darauf hin, dass die Kandidatin kaum Leitungs- wie auch Führungserfahrung und zwar im Verhältnis zur Bewerberin A hat. Sie merkt zudem an, dass eine Bewertung/Gewichtung stets im „Vergleich“ zu erfolgen hat. Diesbezüglich erfüllt B dieses Kriterium eigentlich weniger.“

- Fachwissen:

„Die GBB hält hierzu fest, dass die Bewerberin aufgrund der Bewerbungsunterlagen formal die geforderte „mindestens ... Jahre Erfahrung im ...bereich“ eigentlich nicht erfüllt und schon gar nicht in der Dimension/Umfang wie dies bei A der Fall ist. Eine Budgeterfahrung im Sinne der Ausschreibung hat sie nicht, ebenso wenig Erfahrung im ...-Bereich. Das Ausschreibungskriterium kann daher nur als gering erfüllt angesehen werden kann. Die GBB stellt auch fest, dass die Beurteilung der ...-Seite „größtenteils“ sachlich nicht nachvollziehbar ist und in diesem Punkt im Verhältnis zu A diskriminierend ist.“

- ... und ...:

„Die Beurteilung, dass die Bewerberin dieses Ausschreibungskriterium größtenteils erfüllt, basiert auf ihren Ausführungen im Hearing; ihre Erfahrungen sind allerdings in ihrer schriftlichen Bewerbungsunterlage im Vergleich zu A kaum nachzuvollziehen.“

- Vernetzung

„Die GBB, hält fest, dass im Vergleich zu A, B eigentlich gänzlich die internationale wie insbesondere auch EU-Vernetzung fehlt.“

- Steuerung und Verwaltung

„Die GBB stellt auch fest, dass die Beurteilung der ...-Seite „größtenteils“ sachlich nicht nachvollziehbar ist und in diesem Punkt im Verhältnis zu A diskriminierend ist.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin und ihre Vertrauensperson ..., der Dienstgebervertreter ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der gegenständlichen Besetzung aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, gab A ihren Lebenslauf wie im Antrag wieder. B habe ... Jahre weniger allgemeine Berufserfahrung und verfüge auch nicht über die erforderlichen ... Jahre einschlägige Erfahrung. Außerdem habe sie keine Erfahrung im Bundesdienst und keine Leitungserfahrung gehabt. Als die Antragstellerin festgestellt habe, dass B bei einer politisch aktiv sei, sei sie entsetzt gewesen. Im Vorhinein sei ihr bereits mitgeteilt worden, dass eine externe Person die Planstelle erhalten werde. Offenbar sei eine Person gewünscht gewesen, die zwar eventuell nicht das nötige Wissen mitbringe, sich aber steuern lasse. Laut Niederschrift habe der Vertreter der ... Bedenken geäußert und angemerkt, dass „die Entscheidung zur Besetzung letztendlich eine Überschneidung zwischen gewünschter Ausrichtung der Abteilung und Kompetenz der jeweiligen Kandidatin widerspiegeln müsse“. Dieser Satz führe sehr gut aus, dass es nie darum gegangen sei, die am besten für die Funktion qualifizierte Person zu bestellen. Ihre einschlägige Verwendung und die erbrachten Leistungen seien komplett unberücksichtigt geblieben. Sie habe immer das Vertrauen ihrer Vorgesetzten genossen und sei Leiterin für diverse Projekte gewesen, unter anderem die ...-Strategie ..., für welche sie einen Preis gewonnen habe. Zusätzlich habe sie ein viersemestriges Studium für Nachwuchsführungskräfte im Bereich Public Management absolviert und beim ... des Bundes teilgenommen. Sie habe die EsB im Bereich ... erhalten, habe die gegenständliche Abteilung ... Monate interimistisch geleitet und sei Mitglied im ...rat der ... gewesen. All diese Dinge sowie ihre Loyalität seien von ihren Führungskräften geschätzt worden. Gleich zu Beginn habe ihr die neue ...leiterin, ..., welche auch Vorsitzende der Begutachtungskommission gewesen sei, beim persönlichen Kennenlernen gesagt, dass eine externe Person die Stelle erhalte. Die Niederschrift sei 70 Seiten lang gewesen und ... der ... Mitglieder der Begutachtungskommission seien der Meinung gewesen, dass es nicht fair zugegangen sei. Es habe sie wirklich sehr getroffen, dass ihre Leistungen ignoriert und sogar ins Negative geframt worden seien.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Weltanschauung sie habe, antwortete die Antragstellerin, dass sie politisch nicht aktiv sei. Ihr Ziel sei es immer gewesen, in der Verwaltung gut zu arbeiten, sich mit Fachwissen einzubringen, loyal gegenüber den Vorgesetzten zu sein – egal welcher Partei – und der Gesellschaft etwas Gutes zu tun. Dies habe sie auch mit

sämtlichen Sektionsleitungen und Minister/innen aller Couleur so gehandhabt, dafür sei sie geschätzt worden. Alsleiterin geworden sei, habe sich alles gedreht. Das sei ziemlich eindeutig gewesen. Die Vorsitzende fasst zusammen, dass es also nicht um ihre politische Einstellung gehe, sondern darum, dass B auf der politisch aktiv sei, und A stimmte zu und ergänzte, dass B ... sei.

Auf die Frage nach der Diskriminierung aufgrund des Alters, erklärte A, dass es ihr hauptsächlich um das Dienstalage gehe. Laut § 9 Abs. 4 AusG sei die Eignung insbesondere auf Grund der bisherigen Berufserfahrung und der einschlägigen Verwendung festzustellen. Dies sei jedoch komplett unberücksichtigt geblieben. Sie verfüge über ... Jahre einschlägige Berufserfahrung und habe über alle ... intermodal auf nationaler und europäischer Ebene gearbeitet. Außerdem habe sie die Abt. X interimistisch ... Monate geleitet. Es existiere auch ein Unterstützungsschreiben aller Mitarbeiter/innen.

Auf die Frage, ob sie in der Abt. X zur Stellvertreterin bestellt worden sei, erklärte die Antragstellerin, der Stellvertreter sei dies immer gewesen. Als die ehemalige Abteilungsleiterin in Pension gegangen sei, habe sich dieser aus ... Gründen gegen die Übernahme der interimistischen Leitung entschieden. Da die Antragstellerin über Erfahrung in der ... verfüge und die ...-Strategie für ... erstellt habe, habe sie die Abteilung gut gekannt und sei vom damaligen Leiter... gefragt worden, ob sie die interimistische Leitung übernehmen wolle. Auch mit dem darauffolgenden interimistischen ...leiter habe sie sehr gut zusammengearbeitet. Er habe sie gelobt und gesagt, dass sie die Abteilung, trotz der schwierigen Personen, gut leite und dass er hoffe, dass sie die Abteilung weiterhin leiten dürfe. ... sei ... mit der Leitung der ... betraut worden. Das sei ... Monate vor der Ausschreibung der Leitung der Abteilung X gewesen.

Auf die Frage nach der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abt. X, antwortete die Antragstellerin, ... und ab ... seien für ein Jahr eine Verwaltungspraktikantin und ein Verwaltungspraktikant dazu gekommen.

Auf Nachfrage antwortete A, dass sie nicht mehr im BMK tätig sei und nun woanders eine Leitungsfunktion inne habe.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, das Besetzungsverfahren zu skizzieren und darzustellen welchen Aufgabenbereich er gehabt habe, führte der Dienstgebervertreter, welcher Mitglied der Begutachtungskommission gewesen ist, aus, dass er die Abteilung ... in der Sektion ... leite. Die Besetzung der Leitung der Abteilung X sei ein relativ langer Prozess gewesen, da mehrere Formfehler passiert seien. Nach der ersten Sitzung der Begutachtungskommission habe ein ...vertreter der ... angemerkt, dass er nicht alle drei Kandidatinnen im gleichen Kalkül sehe. In weiterer Folge habe eine zweite Sitzung stattgefunden und die Vertreter des ... und der ... hätten separate Gutachten erstellt, was jedoch einen Formfehler dargestellt

habe. Nach der dritten Sitzung seien das Gutachten der Begutachtungskommission, das Minderheitengutachten und die Stellungnahme der damaligen GBB ... der Personalabteilung übermittelt worden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die Entscheidung zur Bestellung getroffen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, die Frau Bundesministerin. Die Frage nach den Gründen, die zur Bestellung mit B geführt hätten, konnte der Dienstgebervertreter nicht beantworten.

Die Vorsitzende hielt fest, dass im Minderheitengutachten seitens der ...-Seite Bedenken darüber geäußert worden seien, dass A und B beide im höchsten Ausmaß geeignet sein sollen und fragte, was dem Ergebnis, dass beide Bewerberinnen gleich gut geeignet seien, zugrunde gelegt worden sei. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass einerseits die Bewerbungsunterlagen und andererseits der im Hearing gewonnene Eindruck ausschlaggebend gewesen seien. Beide Bewerberinnen hätten jeweils ein Konzept vorgestellt und vorbereitete Fragen beantwortet.

Auf die Frage, inwieweit B den Mitgliedern der Begutachtungskommission bekannt gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, er habe sie nicht gekannt. Auf die Frage, ob die schriftlichen und mündlichen Angaben von B überprüft worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er sie gegoogelt und natürlich darauf vertraut habe, dass ihre Angaben korrekt seien. In der ...community sei B durchaus bekannt. Auf die Frage, ob andere Mitglieder der Begutachtungskommission B näher gekannt hätten und somit wissen hätten können, dass ihre Angaben korrekt seien, antwortete er, dass darüber nicht diskutiert worden sei. A sei jedenfalls allen Kommissionsmitgliedern bekannt gewesen. Die Hearings hätten rund 45 Minuten gedauert.

Da das Ausschreibungskriterium „ausgeprägte Fähigkeit in der Kommunikation von Forschungsergebnissen und des ... sowie Initiierung neuer ..., sehr gute Ausdrucksweise in Wort und Schrift sowie sehr gute Englischkenntnisse“ bei B als vollumfänglich erfüllt angesehen worden sei, während dieses Kriterium bei der Antragstellerin nur als größtenteils erfüllt angesehen worden sei, fragte die Vorsitzende, ob dies anhand einer ...seitigen Bewerbung und einem 45-minütigen Hearing festgestellt habe werden können. Der Dienstgebervertreter wiederholte, dass er B gegoogelt habe und ansonsten keine Wahrnehmung darüber habe, dass dies unter den Kommissionsmitgliedern diskutiert worden sei. Gerade betreffend den Punkt Kommunikation könne in einem 45-minütigen Hearing sehr viel herausgelesen werden. Die ...fähigkeiten von B seien explizit gewesen und ihre Kommunikationsfähigkeit sei von allen Kommissionsmitgliedern als eine ihrer Stärken hervorgehoben worden. Die Englischkenntnisse seien bei keiner Bewerberin überprüft worden.

Auf die Frage, wie festgestellt worden sei, dass A die genannten Punkte der Ausschreibung nur größtenteils erfüllt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass dies durch die mündliche Darstellung und den subjektiven Eindruck beim Hearing geschehen sei. Die Vorsitzende monierte, dass die Antragstellerin dem BMK bereits ...jährig bekannt gewesen sei. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass der Fokus darauf gelegen sei die besonders wichtigen Themen innerhalb der Sektion und des Ministeriums, aber auch extern, gut verkaufen und kommunizieren zu können. Das sei wichtig, denn die Verwaltung sei massiv im Umbruch und die Themen würden laufend komplexer werden. Einerseits sei die fachliche Arbeit und andererseits die kommunikativen Fähigkeiten, die wichtigsten Punkte hervor zu streichen und klar zu machen, wichtig. Die kommunikativen Fähigkeiten seien bei der Antragstellerin nicht im gleichen Umfang wie bei B gegeben.

Auf die Frage, inwieweit die Vorerfahrung von A berücksichtigt worden sei und ob Feedbackgespräche zum Thema Kommunikation mit der Antragstellerin stattgefunden hätten, antwortete der Dienstgebervertreter, dass in der Begutachtungskommission über mögliche Stärken und Schwächen diskutiert worden sei. Er sprach das sehr lange Bewerbungsschreiben der Antragstellerin an und sagte, dass es sehr wichtig sei, fokussiert zu sein, nicht mit Informationen zu überrollen und auch identifizieren zu können, wo man als Verwaltung einen Unterschied machen könne. Die Vorsitzende monierte, laut Ausschreibung hätten von den Bewerberinnen und Bewerbern die Gründe angeführt werden müssen, die sie für die Ausübung der Funktion als geeignet erscheinen lassen. In der Bewerbung und dem Lebenslauf von B lasse sich jedoch recht wenig herauslesen.

Auf die Frage, wie festgestellt worden sei, dass B das Ausschreibungskriterium „mindestens ... Jahre Erfahrung im ...sektor und gute Kenntnisse der ...- und ...politik in den Themen ..., ... und ... sowie umfassender Überblick über ... Zielsetzungen und Stand der Umsetzung auf nationaler und EU-Ebene“ größtenteils erfüllt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass B vor der ... bei der ... der ... tätig gewesen sei. In dieser ... sei ... ein Schwerpunkt und es werde intensiv mit der Sektion ... im BMK zusammengearbeitet, daher seien die ... Jahre Erfahrung im ...sektor erfüllt gewesen.

Die Antragstellerin replizierte, dass sie die ...vereinbarung mit der ... für .../... abgeschlossen habe und von den für die ... vorgesehenen ... Euro für Kooperationen mit ... und ... maximal ... Euro gewesen seien. Die Bedeutung der ... bei der ... sei ein kleiner Fokus. In der Zeit als B in der ... tätig gewesen sei, habe die Antragstellerin diese Stelle gar nicht gekannt. As Vertrauensperson warf ein, dass B bei der ... nicht mit dem Bereich ... zu tun gehabt habe, denn im Jahresbericht scheine B nur bei einem Projekt in Zusammenhang mit ... und bei einem Projekt im Bereich ... auf. Hierbei von einschlägiger Erfahrung im Bereich ... im Sinne der

Ausschreibung zu sprechen, sei vehement zu bestreiten. Die Frage der Vorsitzenden, ob ... in der ... ein Thema sei, verneinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage nach den Erfahrungen von B auf EU-Ebene, antwortete der Dienstgebervertreter, dass dies im Hearing Thema gewesen sei. Auf die Frage nach der Erfahrung von B betreffend das Ausschreibungskriterium „gute nationale und europäische Vernetzung im ...- und ...bereich im Thema ...“, erklärte der Dienstgebervertreter, dass dies ausführlich im Hearing besprochen worden sei. B und die Antragstellerin seien beiden in unterschiedlichen ...netzwerken mit ...fokus aktiv. Auf die Frage, ob das in irgendeiner Form überprüft worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass ihm das Netzwerk „...“, in welchem B aktiv sei, bekannt gewesen sei.

Auf die Frage, warum B das Ausschreibungskriterium „Kenntnisse der öffentlichen Verwaltung“ größtenteils erfüllt habe, obwohl weder aus ihrem Bewerbungsschreiben noch aus ihrem Lebenslauf hervorgehe, dass sie in der öffentlichen Verwaltung tätig gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die ... ein ...betrieb sei und ... Außerdem würden sehr viele Projekte von der öffentlichen Verwaltung bestellt. In der Entwicklung solcher Projekte habe man massiv und fast ausschließlich mit Verwaltungsorganisationen zu tun.

Zum Ausschreibungskriterium „Führungskompetenz“ hielt die Vorsitzende fest, dass A attestiert worden sei, nur größtenteils geeignet zu sein, obwohl sie ... Monate die Abteilung geleitet habe. Die Frage, ob mit der Antragstellerin Feedbackgespräche geführt worden seien und ob es Hinweise gegeben habe, aus denen geschlossen habe werden können, dass ihre Führungskompetenz nicht im vollumfänglichen Maße gegeben gewesen sei, konnte der Dienstgebervertreter nicht beantworten, da dies in der Kommission nicht diskutiert worden sei. Die Vorsitzende fragte, woraus dann geschlossen worden sei, dass die Antragstellerin das Kriterium „Führungskompetenz“ nicht im vollumfänglichen Maße erfüllt habe, und der Dienstgebervertreter antwortete, dass es zum einen die Ebene der Personalführung gebe und zum anderen die Ebene der Führungskompetenz in Verbindung mit der Kooperation mit der Sektion und so weiter.

Ein Senatsmitglied kritisierte, dass Kooperation nicht Führung bedeute, denn Führung bestehe aus personeller und fachlicher Führung. Der Dienstgebervertreter erwiderte, dass er als Mitglied der Begutachtungskommission keine Auskunft zur personellen Führung geben könne. Die Begutachtungskommission habe sich auf die fachliche Führung und die Fokussierung konzentriert. Die Begutachtungskommission habe bei der Antragstellerin im Bereich Fokussierung und innovativer Methoden keine vollumfängliche Eignung gesehen. Im Bereich der Zusammenarbeit sei Fokussierung wichtig und die Antragstellerin habe bereits erwähnt,

dass die Abteilung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwierig seien. Da man A gekannt habe, habe die Begutachtungskommission den Eindruck gehabt, dass sie das Kriterium „Führungskompetenz“ nicht vollumfänglich erfülle.

Die Vorsitzende kritisierte, dass der Dienstgebervertreter zuvor erklärt habe, dass es keine Beanstandungen in der Tätigkeit von A als interimistische Leiterin gegeben habe. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass die personelle Führung der Antragstellerin nicht negativ beurteilt worden sei, sondern Abstriche betreffend die Kooperation über die Grenzen der Abteilung hinaus vorgenommen worden seien. Die Verwaltung müsse eine immer stärkere Rolle einnehmen und die Zusammenarbeit müsse funktionieren. Informationen müssten ungefiltert ins politische Büro gelangen. Das „alte BMVIT“ sei ein Stück weit ein „Wohlfühlministerium“ gewesen und es seien viele Projekte eröffnet worden. Strategisch brauche es ... Innovationen, auf die man in der Vergangenheit nicht in dem Maße angewiesen gewesen sei. Die Abteilung stehe unter massivem Druck und ...ziele müssten erreicht werden, weswegen der Innovationsaspekt wahnsinnig wichtig sei. In den ... Monaten der interimistischen Betrauung der Antragstellerin habe man gesehen, dass es schwierig gewesen sei. Auf die Frage, ob das so in der Begutachtungskommission diskutiert worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter nicht verständlich.

Auf die Frage, woraus die Begutachtungskommission geschlossen habe, dass B vollumfänglich über Führungskompetenz verfüge, antwortete der Dienstgebervertreter, dass sie in einem ähnlich komplexen Umfeld bei der ... tätig gewesen sei. Die Vorsitzende monierte, dass er B ja nicht gekannt habe und möchte wissen, ob die Erkenntnisse der Begutachtungskommission aus dem Hearing oder der Bewerbung stammen würden, denn es gehe schlussendlich darum, ob eine Bewerberin geeignet sei und woraus sich diese Eignung schließen lasse. Der Dienstgebervertreter wies auf die Projekte von B hin.

Die Vorsitzende konnte nicht nachvollziehen, woran und wie die Begutachtungskommission die innovativen Methoden und die sehr hohe Kooperationsfähigkeit von B festgestellt habe. Ein Senatsmitglied monierte, die Leitung von Projekten bringe keine Personalführung mit sich. Der Dienstgebervertreter sagte, B sei Teamleiterin gewesen. Auf die Frage der Vorsitzenden, ob B Dienst- und Fachaufsicht gehabt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, Fachaufsicht auf jeden Fall und Dienstaufsicht seiner Wahrnehmung nach auch. Die Frage nach der Dienst- und Fachaufsicht sei so nicht gestellt worden, dass B Teamleiterin gewesen sei, sei aber Thema gewesen. Auf die Frage nach der Teamgröße, antwortete ein Senatsmitglied, ...

Auf die Frage, wie alt B sei, antwortete der Dienstgebervertreter, sie sei ... geboren. Die Vorsitzende stellte fest, dass der Altersunterschied zwischen der Antragstellerin und B ... Jahre

betrage. Der Dienstgebervertreter entgegnet, dass er keine Altersdiskriminierung sehe. Zum Thema Weltanschauung sagte er, dass es einen ...artikel gegeben habe, in welchem sein Name erwähnt worden sei. Die Antragstellerin warf ein, dass auch ihr Name in dem Artikel genannt worden sei und sie nichts damit zu tun habe. Der Dienstgebervertreter führte weiter aus, dass er in die Nähe der grünen Partei gebracht worden sei. Es sei schlichtweg absurd, denn in der Begutachtungskommission sei die Weltanschauung niemals Thema gewesen. Natürlich sei die ... im Lebenslauf von B aufgeschienen, aber ihm sei nicht ersichtlich, welcher Partei diese ... nahestehe. Wenn er mitbekommen hätte, dass es parteipolitische Abmachungen gebe, wäre er nie Mitglied der Begutachtungskommission geworden, denn er wolle sich parteipolitisch nicht deklarieren und in den letzten Jahren sei das BMK von drei verschiedenen Parteien geleitet worden. Parteipolitisch zu besetzen sei strategisch falsch und wahnsinnig schädlich. Er kenne das nur aus den Medien und alle, die politisch etwas bewegen wollen, müssten ein Interesse an einer starken Verwaltung haben.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB um Stellungnahme und ... führte aus, dass sie in das Besetzungsverfahren nicht involviert gewesen sei, da ... (As Vertrauensperson) damals GBB und Vorsitzende der AGG gewesen sei, die Antragstellerin jedoch eine ...jährige Kollegin gewesen sei und sie mehrere gemeinsame Projekte gemacht hätten und die Zusammenarbeit immer gut funktioniert habe.

Die Vorsitzende ersuchte um die persönliche Wahrnehmung von As Vertrauensperson und diese schilderte, dass bereits in der ersten Sitzung der Begutachtungskommission darüber diskutiert worden sei, ob B die geforderten ... Jahre Erfahrung im ...sektor erfülle. As Vertrauensperson sei seit ... GBB, sei in unzähligen Begutachtungskommissionen gesessen und es seien schon unzählige Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der fehlenden Formalerfordernisse ausgeschlossen worden. In diesem Fall habe sich die Begutachtungskommission darauf geeinigt, die Vorerfahrung in der Gewichtung zu berücksichtigen. Das erste Gutachten sei nur von der ...-Seite unterzeichnet worden, da von Beginn an zwischen der ...-Seite und der ...-Seite diskutiert worden sei, da speziell die ...-Seite die Antragstellerin schlechter bewertet habe. Dass dann im Ergebnis alle drei Bewerberinnen nur im hohen Maße geeignet gewesen seien, habe daraus resultiert, dass die ...-Seite die Antragstellerin schlechter bewertet habe. Da man der Ministerin kein Gutachten habe vorlegen wollen, dass nicht von allen unterzeichnet worden sei und das auch nicht die „Wunschkandidatin“ B als im höchsten Maße geeignet befunden habe, sei das Verfahren wiederaufgenommen worden. Es sei zur dritten Niederschrift, dem Dirimierungsgutachten der ...-Seite, dem Minderheitengutachten der ...-Seite und ihrem Votum Separatum gekommen. Aus der dritten Niederschrift gehe klar hervor, dass viel diskutiert worden sei. Als GBB habe sie mehrmals auf die unsachliche Höherbewertung der Bewerberin B und die Diskriminierung der Antragstellerin hingewiesen.

Die fachlichen Kompetenzen der Antragstellerin seien hinuntergetragen worden. In der Niederschrift sei klar ersichtlich, dass B das Ausschreibungskriterium „EU-Erfahrungen“ nicht habe darlegen können. Die ...-Seite habe B bewusst höher bewertet, um sie ins höchste Kalkül zu bringen. Dieser Eindruck habe sich durch das gesamte Verfahren gezogen. Von der dritten Niederschrift habe es ... Revisionen gegeben. Sie habe in ihrer ...langen Tätigkeit noch kein derart „krasses“ Verfahren erlebt. Das Verfahren sei von Anfang an nicht fair gewesen und der Verdacht, dass zumindest ... einen vehementen Vorbehalt gegen die Antragstellerin gehabt habe und in unsachlicher und verfassungsrechtlich verletzender Weise gehandhabt habe, sei begründet. Der Antragstellerin sei bereits zuvor gesagt worden, dass ihre Bewerbung nicht erwünscht sei und während ihrer ... Monate als interimistische Leiterin sei sie ausgegrenzt worden. ... habe der Antragstellerin quasi gesagt, dass sie die Ministerin schon davon überzeugen werde, dass sie sie nicht für geeignet halte. Das stehe der Vorsitzenden sicher nicht zu. Sie hoffe, dass die Ministerin alle Gutachten erhalten habe. Betreffend die Führungskompetenz der Antragstellerin verwies As Vertrauensperson auf das Unterstützungsschreiben der gesamten Abteilung, welches nicht selbstverständlich sei. Sie kenne die Antragstellerin auch aus der gemeinsamen Projektarbeit und die Zusammenarbeit sei immer hervorragend gewesen. Entgegen den Vorwürfen sei die Antragstellerin immer modern und aufgeschlossen gewesen.

Die Antragstellerin ergänzte, ... habe ihr bereits im ersten Gespräch mitgeteilt, dass man sich eine externe weibliche Person für die Leitung der Abteilung wünsche, die Input von außen bringe. Als sie interimistische Leiterin gewesen sei, sei sie von Besprechungen ausgeschlossen worden, ihr sei eindeutig signalisiert worden, dass sie nicht gewollt sei. Es stelle auch eine Art von Weltanschauung dar, wenn nicht eine geeignete Person, sondern eine Person von außen, eine Funktion erhalte, weil die Verwaltung reformiert gehöre. Sie sei zwar nicht mehr im BMK tätig, aber sie wolle nicht, dass einer anderen Person passiere, was ihr passiert sei. Ein derartiges Vorgehen habe negative Auswirkungen auf die Verwaltung.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben

und von der Welt als einem 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 (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

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

A begründete ihren Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass das gegenständliche Bewerbungsverfahren unsachlich abgelaufen sei und bereits von Beginn an festgestanden habe, dass die Planstelle mit einer externen Person besetzt werden solle. Die Diskriminierung aufgrund des Alters ergebe sich daraus, dass ihr Dienstalter ... über dem der Mitbewerberin liege. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ergebe sich aus der Tatsache, dass die Mitbewerberin ... einer ... sei, welche inhaltlich den Grünen nahestehe, weswegen davon auszugehen sei, dass sie lenkbarer sei. Sie selbst sei politisch nicht zuordenbar.

Das BMK führte zur gegenständlichen Personalentscheidung aus, dass sowohl die Antragstellerin wie auch B von der Begutachtungskommission als „im höchsten Ausmaß geeignet“ bewertet worden seien. Bei der Antragstellerin habe man Defizite bei den Führungskompetenzen, dem Kriterium Strategie und Wirkung sowie den Kommunikationsfähigkeiten festgestellt, wohingegen die Mitbewerberin in den Kriterien Fachwissen, Steuerung und Verwaltung und Vernetzung schlechter abgeschnitten habe. Zur Letztentscheidung, die bei Bundesministerin ... gelegen habe, könne man keine Auskünfte geben.

Zur Bewertung der Bewerberinnen hinsichtlich der angeführten Kriterien der Ausschreibung ist folgendes festzustellen:

Zum Ausschreibungskriterium Führungskompetenzen ist betreffend A festzuhalten, dass diese die gegenständliche Abteilungsleitungsfunktion bis zum Bewerbungszeitpunkt ... interimistisch innehatte und dabei ein Team aus ... Personen geführt hat. Sie hatte damit bereits die mit der ausgeschriebenen Planstelle verbundenen Führungsaufgaben übernommen und konnte A damit die in der Ausschreibung geforderte einschlägige Fach- und Dienstaufsicht vorweisen. Für ihre Führungstätigkeiten erhielt die Antragstellerin weder von ihren Vorgesetzten, noch von ihren Mitarbeiter/innen ein negatives Feedback. Im Gegenteil brachten

ihre Mitarbeiter/innen ihrer Abteilung ihre Zufriedenheit durch ein „Unterstützungsschreiben“ zum Ausdruck.

Die Beurteilung As weise betreffend die geforderten Kenntnisse in der „Aufgabenplanung und -steuerung“ Lücken auf, was sich aus der fehlenden Fokussierung/Strukturierung der Bewerbungsunterlagen und der Präsentation begründe, ist für den Senat nicht schlüssig nachvollziehbar.

A konnte in ihren Bewerbungsunterlagen darlegen, dass sie in der „Neuorganisation der Abteilung“ sowie der „Koordination der sektionsübergreifenden Zusammenarbeit“ tätig war, was Aufgabenplanung und -steuerung beinhaltet. Bemerkenswert und nicht nachvollziehbar ist weiters, dass – nach Angaben des Dienstgebervertreters in der Sitzung – die personelle Führung in der Bewertung nicht berücksichtigt wurde.

Dem Dienstgebervertreter ist es in der Sitzung nicht gelungen auf Nachfrage sachliche Gründe für die Bewertung von A darzulegen.

Der Senat stellt fest, dass aus den vorgelegten Unterlagen und Ausführungen des Dienstgebervertreters in der Sitzung bei den Führungskompetenzen von A keine sachlich nachvollziehbaren Defizite zu erkennen sind.

Zu den Führungskompetenzen der zum Zug gekommenen Bewerberin B lässt sich festhalten, dass diese zum Bewerbungszeitpunkt etwas mehr als ... Jahre als Leiterin der ... mit ungefähr ... bis ... Mitarbeiter/innen bei der ... tätig war. Im Hearing gab laut Dienstgebervertreter B außerdem an, organisationsübergreifende Teams aus ...-... Personen geleitet zu haben, wobei sich diese Angabe den Unterlagen nicht entnehmen lässt und von der Begutachtungskommission auch nicht überprüft wurden, weswegen für den Senat nicht nachvollziehbar ist, welche konkreten Führungsaufgaben mit dieser Tätigkeit verbunden waren.

Das BMK konnte auch nicht darlegen, ob die Bewerberin in ihrer Funktion als Teamleiterin Dienst- und/oder Fachaufsicht hatte. Dem diesbezüglichen Vorbringen, B habe diverse Projekte geleitet, ist entgegen zu halten, dass die Leitung von Projekten jedenfalls keine Personalführung mit sich bringt und genaue Angaben zu konkreten Führungstätigkeiten B in diesem Zusammenhang fehlen.

Im Ergebnis ist die bessere Beurteilung von der Bewerberin B im Vergleich zu A für den Senat nicht nachvollziehbar.

Außerdem ist die von der Begutachtungskommission behauptete fehlende Fokussierung der Bewerbungsunterlagen von A für den Senat nicht ersichtlich.

Aus Sicht des Senates beinhalten die Unterlagen von A Ausführungen zu den umfangreichen Erfahrungen und Kenntnissen.

In der Ausschreibung war die „Anführung der Gründe, die die/den Bewerber:in für die Ausübung dieser Funktion als geeignet erscheinen lassen“ gefordert. Dieser Vorgabe hat A entsprochen. Das Bewerbungsschreiben der zum Zug gekommene Bewerberin erscheint im Vergleich wenig ausführlich und lässt einige geforderte Kriterien nicht eindeutig erkennen.

Betreffend das Kriterium Fachwissen kann A durch ihre ...jährige Tätigkeit in der konkreten Abteilung eine deutlich bessere Eignung als die Mitbewerberin vorweisen. Richtigerweise wurde dieses Kriterium von allen Mitgliedern der Begutachtungskommission als „vollumfänglich erfüllt“ angesehen. Es liegt in der allgemeinen Lebenserfahrung, dass A durch ihre ... Erfahrung in der Abteilung ein größeres Fachwissen als die Mitbewerberin vorweisen kann.

Zur zum Zug gekommen Bewerberin B ist festzuhalten, dass diese nur etwas über ... Jahre bei der ... tätig war und damit das Erfordernis einer mindestens ...jährigen Erfahrung im ...sektor nicht erfüllt. Als Projektmanagerin bei der ... war sie nicht im ...sektor tätig. Außerdem deckt die Mitbewerberin – vor allem auch im Vergleich zur Antragstellerin – nicht den gesamten ...bereich ab. Insbesondere fehlen ihr Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... Ihr Fachwissen beschränkt sich, entgegen der Anforderungen in der Ausschreibung, auf die nationale Ebene, die europäische Ebene fehlt. Wie im Minderheitengutachten glaubhaft vorgebracht, zeigen sich auch „erhebliche Lücken im Fachwissen ..., Budgetverantwortung, ...- und ...politik“ der Bewerberin B. Nach Ansicht des Senates lässt sich eine Bewertung als „größtenteils“ daher nicht ableiten.

Zum Kriterium „Strategie und Wirkung“ stellt der Senat betreffend A fest, dass diese in ihren Bewerbungsunterlagen auf konkrete Projekte in einschlägigen Bereichen verwiesen hat, diese aber keine entsprechende Berücksichtigung in der Bewertung der Begutachtungskommission gefunden haben. Als Referentin der Abteilung X war sie an Strategieentwicklung und -umsetzung beteiligt und im Projektmanagement tätig. Ebenso wie B war A Projektmanagerin und kann in diesem Bereich daher vertiefte Erfahrung und Kenntnisse vorweisen. Die Bewertung, dass B dieses Kriterium vollumfänglich erfüllt erscheint dem Senat nachvollziehbar, wengleich die Unterlagen auch in diesem Punkt weniger umfangreich als jene der Antragstellerin sind. Ein Vergleich der beiden Bewerberinnen zeigt aber, dass eine Schlechterbewertung der Antragstellerin nicht sachlich begründet werden kann, weswegen der Senat in diesem Kriterium eine gleichwertige Beurteilung als schlüssig erachtet.

Im Kriterium Vernetzung erkennt der Senat eine deutlich bessere Eignung von A. Diese kann durch ihre ...jährige Tätigkeit in der Abteilung umfassende Erfahrungen in diesem Bereich vorweisen, und hat diese auch umfassend in ihrem Motivationsschreiben dargelegt. Zu B

folgt der Senat der Ansicht des Minderheitengutachtens, wonach die Vernetzungskompetenzen von B nicht von derselben Qualität sind, wie jene der Antragstellerin. Wenngleich sie persönlich vernetzt ist, fehlt es an der institutionellen Vernetzung. Gänzlich fehlt die europäische Dimension. Dieses Kriterium kann bei der Mitbewerberin daher nach Ansicht des Senates lediglich als teilweise erfüllt angesehen werden, während es bei der Antragstellerin als vollumfänglich erfüllt anzusehen ist.

Ebenso ist die Antragstellerin im Kriterium Steuerung und Verwaltung deutlich vor der Mitbewerberin zu reihen. Die Antragstellerin kann ... Jahre Erfahrung in der Verwaltung vorweisen, davon ... Jahre mit Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung und zum Bewerbungszeitpunkt ... als (interimistische) Führungskraft. Sie erfüllt dieses Kriterium nach Ansicht des Senates daher vollumfänglich. Hingegen lassen sich bei B zwar Berührungspunkt mit der Verwaltung erkennen, dies aber in einem deutlich geringeren Ausmaß. Eine Master-Thesis kann diese Erfahrung auch nicht zum Teil ersetzen, wie von der Begutachtungskommission behauptet. Festzuhalten ist auch, dass die in der Ausschreibung genannte „Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit komplexen Strukturen“ nicht, wie in der Bewertung von B durch die Begutachtungskommission geschehen, losgelöst zu beurteilen ist, sondern im Kontext der Zusammenarbeit mit Verwaltungseinheiten. Diese kann B nicht vorweisen. Auch lässt sich das „Verhandlungs- und Leitungsgeschick“ der Mitbewerberin im Verwaltungskontext nicht erkennen. Die Bewertung der Begutachtungskommission ist für den Senat nicht sachlich.

Zum Kriterium Kommunikation stellt der Senat fest, dass die Begutachtungskommission die bisherigen Erfahrungen und Leistungen der Antragstellerin nicht ausreichend berücksichtigt hat. Hierbei ist insbesondere auf die organisations-, sektions- und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit hinzuweisen. A hat eine ...- und ... Ausbildung absolviert und war als solche für diverse Veranstaltungen tätig. Sie hat außerdem eine Veranstaltungsreihe sowie Vernetzungstreffen und -workshops, damit neue Kooperationsformate, initiiert. In ihrer ...jährigen Tätigkeit in der gegenständlichen Abteilung gab es niemals Beanstandungen ihrer Kommunikationsfähigkeiten. Die Mitbewerberin konnte laut dem Vorbringen des Dienstgebervertreters durch ihr Auftreten im Hearing überzeugen und es konnte glaubhaft dargelegt werden, dass Kommunikation eine Stärke der Bewerberin war. Jedoch ist das Kriterium der Ausschreibung umfangreicher gefasst, als das, was sich aus einem 45-minütigen Gespräch ableiten lässt. So ergeben sich etwa die Erfahrungen und Kompetenzen bei der Kommunikation von Forschungsergebnissen bei B weder aus den Unterlagen noch dem Hearing, die Antragstellerin erwähnt diese hingegen explizit. Der Senat gelangt daher zu der Ansicht, dass die Kommunikationskompetenzen bei den beiden Bewerberinnen gleichwertig vorliegen.

Ergänzend ist zum Vorbringen des BMK bzw. der Begutachtungskommission, dass eine Anpassung der Inhalte und Neuorientierung der Abteilung X gewünscht waren, festzuhalten, dass sich eine solche bereits in den in der Ausschreibung genannten Aufgaben und Tätigkeiten hätte niederschlagen müssen. Eine derartige Neuausrichtung der zu besetzenden Stelle muss sich eindeutig aus der Ausschreibung ergeben, um eine nachvollziehbare Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen zu ermöglichen.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung größtenteils mit den Ausführungen der Bewerberinnen im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass das Hearing nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt. Die Eignung der Bewerberinnen ist daher in der Gesamtheit – Ausbildung, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen. Der Stellenwert der mündlichen Ausführungen von B beigemessen wurde, zeigt nach Ansicht des Senates deutlich, dass Kenntnisse, Erfahrungen und tatsächliche Fähigkeiten in den Hintergrund gestellt wurden, und es kam im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK kein anderer Grund dafür zu Tage, als der, eine von Anfang an gewollte externe Person zum Zug kommen zu lassen.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie seit dem Wechsel der ...leitung von relevanten Informationsflüssen abgeschnitten und ihr die Teilnahme an abteilungsrelevanten Terminen nicht mehr gestattet war. Das BMK konnte diesem Vorbringen nichts entgegenstellen und keine sachliche Begründung für diese Vorgangsweise mitteilen. Für den Senat zeigt sich in dieser Vorgangsweise bereits, dass die Antragstellerin aus unsachlichen Gründen schlechter behandelt wurde.

Beim Senat ist der Eindruck entstanden, dass das gegenständliche Bewerbungsverfahren nicht die gebotene Sachlichkeit aufgewiesen hat. Die Beurteilung von A durch die Begutachtungskommission ist insofern mangelhaft, als – sich aus dem Lebenslauf und dem beruflichen Werdegang zweifelsfrei ergebende – Qualifikationen nicht ausreichend berücksichtigt bzw. heruntergetragen wurden. Gleichzeitig wurde die Mitbewerberin von der ...seite überhöht bewertet, damit diese in ein hohes Kalkül gelangt. Der Begutachtung fehlt es an der gebotenen Sorgfalt, Objektivität und Sachlichkeit, die Bewerberinnen wurden nicht anhand ihrer Qualifikationen beurteilt. In diesem Zusammenhang war insbesondere das Vorbringen der Gleichbehandlungsbeauftragten in ihrem Votum Separatum und in der Sitzung des Senates glaubhaft und nachvollziehbar. Für den Senat liegt der Schluss nahe, dass einem unsachlichen Verfahren auch unsachliche Motive zugrunde liegen, welche schließlich für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Zum Diskriminierungsgrund Alter hält der Senat fest, dass die Antragstellerin ... Jahre Berufserfahrung im ...bereich, davon ... Jahre in der gegenständlichen Abteilung, vorweisen kann. Diese Berufslaufbahn wurde nicht nur nicht ausreichend berücksichtigt, sondern wurde die ...jährige Tätigkeit in der Abteilung der Antragstellerin per se negativ angerechnet. Ohne sachliche Begründung wurde A die Fähigkeit zur Weiterentwicklung der Abteilung und daher die Eignung für die gegenständliche Position abgesprochen.

Dem Dienstgeber ist es somit nicht gelungen, sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung aufgrund des Dienstalters darzulegen. Der Senat kommt daher zu dem Schluss, dass das Alter der Antragstellerin zumindest mitursächlich für die gegenständliche Personalentscheidung war.

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung ist festzustellen, dass die Mitbewerberin Mitglied einer ... mit inhaltlicher Nähe zu den Grünen ist. A ist politisch nicht zuordenbar. Dazu brachte A glaubhaft vor, dass die zum Zug gekommene Bewerberin damit steuerbarer sei, was der Dienstgeber nicht widerlegen konnte. Es ist nach Ansicht des Senates daher nicht ausgeschlossen, dass die Weltanschauung eine Rolle bei der Besetzung gespielt hat.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Leiterin der Abteilung X im BMK eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 B-GIBG wird verwiesen.

Wien, September 2023