

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

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 Stelle des/der Fachbereichsleiter/in X in der Bundesbeschaffung GmbH auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Fachbereichsleiter X in der Bundesbeschaffung GmbH stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin sei seit ... in der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) und seit ... als ... Managerin im Fachbereich X tätig. Seit Beginn ihrer Tätigkeit in der BBG habe die Antragstellerin am Aufbau dieses Fachbereichs mitgewirkt und sei – auch aufgrund ihrer Ausbildungsschwerpunkte an der ... – stets „Vollblut-...“ gewesen. Sie habe auch ihr Interesse, den Fachbereich X führen zu wollen, innerhalb der BBG bekundet.

Bis ... sei die Antragstellerin in Vollzeit beschäftigt gewesen. Danach sei sie bis ... in Karenz gewesen und seit dem ... in Elternteilzeit mit ... Stunden in der identen Position wie vor ihrer Karenz, jedoch für andere ...-Zielgruppen, tätig.

Die Leitung des X übernehme seit ... ein Fachbereichsleiter X. Bereits ... sei ihr mündlich na-

hegelegt worden, als Teilzeitkraft nicht einmal in Erwägung zu ziehen, sich für die ausgeschriebene Position der fachlichen ...leitung zu bewerben, da diese nur in Vollzeit ausgeübt werden könne. Obwohl sie schon damals diese Äußerung der zuständigen Bereichsleitung als diskriminierend gefühlt habe, habe sie sich damals nicht an die Bundes-Gleichbehandlungskommission gewendet, zumal sie sich aufgrund der Äußerung nicht beworben habe.

Führungspositionen in der BBG seien auf 3 Ebenen organisiert:

1. Bereichsleitung
2. Fachbereichsleitung
3. Teamleitung

Bereichs- bzw. Fachbereichsleitungen seien bisher intern ausgeschrieben worden.

In den folgenden Jahren sei die Antragstellerin weiterhin als ... Managerin X tätig gewesen, bis sie sich ... für die Bereichsleitung „X“, zu welchem auch der Fachbereich X gehöre, beworben habe. Bei dieser Bewerbung sei die Antragstellerin Letztgereichte der ... Bewerber/innen gewesen, was für sie nachvollziehbar dargelegt worden sei. Die Position der Bereichsleitung „X“ habe im erhalten, die nun auch für das Ausschreibungsverfahren der Position „Fachbereichsleiter/in X“ fachlich zuständig gewesen sei.

Bereits bei dieser Bewerbung für die gegenständliche Stelle habe die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass sie wieder in Vollzeit tätig sein wolle und ihre Elternteilzeit beenden werde, um nicht wieder einen „rechtlich unzulässigen“ Ausschlussgrund für ihre Bewerbung zu erzeugen. Diesen Antrag auf Vollzeittätigkeit habe die Antragstellerin bereits im ... offiziell gestellt und bisher keine Antwort von ihrem Arbeitgeber erhalten.

Die Ausschreibung zur „Fachbereichsleitung X“ sei am ... unternehmensintern veröffentlicht worden. Der Ausschreibungstext habe weder die sonst bei Ausschreibungen übliche Klausel betreffend „Frauenförderungsplan“ noch den Hinweis darauf, dass Teilzeitarbeit kein Ausschlussgrund sei, enthalten. Auch seien keine näheren Informationen betreffend die Vergütung angeführt worden. Des Weiteren sei im Anforderungsprofil eine einjährige Führungserfahrung verlangt worden, üblicherweise stehe bei gleichwertigen Jobausschreibungen von Fachbereichsleitungen „Führungserfahrung von Vorteil“. Dadurch sei es fast unmöglich, dass Frauen, die vorher in Karenz waren, eine Führungsrolle in der BBG einnehmen können. Da aber nicht angeführt worden sei, ob fachliche und/oder disziplinäre Führung erforderlich sei, habe die Antragstellerin auf Führungserfahrungen außerhalb der BBG zurückgreifen und das geforderte Anforderungsprofil vollständig erfüllen können. Inhaltlich sei um die Erstellung eines Führungskonzepts mit vorgegebenen Inhalten ersucht worden. In ihrer Bewerbung sei die Antragstellerin auf alle Punkte der verlangten Funktionsbeschreibung eingegangen. Auch

ihre Bereitschaft, wieder in Vollzeit zu arbeiten, habe sie – neben ihrem entsprechenden Antrag vom ... – in ihrem Führungskonzept bekräftigt.

Am ... sei die Antragstellerin zum Hearing eingeladen worden. Es seien die zuständige Bereichsleiterin X sowie der Personalchef ... anwesend gewesen.

Neben der Antragstellerin habe es nur noch einen einzigen männlichen Bewerber, B, gegeben, der bereits die „Fachbereichsleitung Y“ (diese sei gleichwertig mit der gegenständlichen Position „Fachbereichsleitung X“) ohne jegliches Ausschreibungsverfahren erhalten habe. Diese Vorgehensweise des Arbeitgebers sei derart ungewöhnlich gewesen, da die Position des Fachbereichsleiters Y – im Gegensatz zu anderen Fachbereichsleitungspositionen – weder intern noch extern ausgeschrieben worden sei, sondern B ohne Ausschreibung mit der genannten Funktion betraut worden sei. Die offizielle Unternehmens-Information, dass B „Fachbereichsleiter Y“ geworden sei, sei BBG-intern einen Tag nach dem Hearing zur gegenständlichen Position der „Fachbereichsleitung X“, somit am selben Tag der Entscheidung über die gegenständliche ...position, rückwirkend per ..., erfolgt.

Hier finde sich bereits eine Ungleichbehandlung in der internen Ausschreibung von fachlich gleichwertigen Positionen. Denn für die gegenständliche Position „Fachbereichsleitung X“ sei eine interne Ausschreibung durchgeführt worden, genauso wie für alle anderen gleichwertigen Positionen in der BBG, nicht aber für die „Fachbereichsleitung Y“, die der Mitbewerber ohne Ausschreibungsverfahren erhalten habe.

Zusätzlich hätten sich folgende Sachverhalte ereignet, die eine Diskriminierung sowohl aufgrund des Geschlechts (Frau mit gleichwertiger Eignung) als auch aufgrund des Familienstandes (...) erkennen ließen:

1. Noch vor Veröffentlichung des genauen internen Ausschreibungstextes für die „Fachbereichsleitung X“ habe die Antragstellerin – da bereits bekannt war, dass der bisherige ...leiter die Leitung zurückgebe – die Bereichsleiterin X vorinformiert (da die Antragstellerin Mitarbeiterin ihres Bereiches sei), dass sie beabsichtige, sich für die gegenständliche Stelle zu bewerben. Ihre Reaktion sei zurückhaltend gewesen. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Position sei B genau ... Teamleiter gewesen und sei rückwirkend per ... ohne Ausschreibung mit der Fachbereichsleitung Y betraut worden, sodass der Anschein entstanden sei, dass mit der Veröffentlichung der Ausschreibung zugewartet worden sei, bis B mit der Teamleiterschaft die verpflichtende Führungserfahrung nachweisen und damit diese erfüllen konnte.
2. Beim Hearing am ... sei die Antragstellerin gefragt worden, wie sie sich vorstelle mit einem ... Jahre alten ... die Leitung des X auszuüben.

3. Ihr Antrag auf Vollzeitbeschäftigung sei bis zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht beantwortet worden.
4. Während des Feedback-Gesprächs am ... (ein Tag nach dem Hearing) erklärte ihr die Bereichsleiterin X in Anwesenheit des Personalchefs die Gründe ihrer Nicht-Beförderung:
 - a.) Das inhaltliche ...konzept des Mitbewerbers hätte aktuelle Zahlen des in Arbeit befindlichen – und damit noch nicht innerhalb der BBG bekannten – ...modells sowie der Aufsichtsrats- und Gesamtunternehmensziele beinhaltet.
 - b.) Die Führungskompetenzen der beiden Bewerber/innen seien gleichwertig, es gäbe lediglich Unterschiede „in Nuancen“. Ausschlaggebend sei somit ausschließlich sein ...konzept gewesen, das auf BBG-intern noch nicht veröffentlichten Zahlen aus dem Y-Bereich stamme, auf welche der Mitbewerber nur deshalb Zugriff hatte, da er die Fachbereichsleitung Y übernommen hatte.

Als die Antragstellerin in diesem Feedback-Gespräch beide Führungskräfte, die auch Juristen seien, gefragt habe, ob sie ihre Entscheidung mit dem Gleichbehandlungsgesetz als vereinbar ansehen würden, änderte die Bereichsleiterin plötzlich ihre bis dahin kundgetane Meinung, dass der Mitbewerber und die Antragstellerin mit Ausnahme des ...konzeptes, das auf Daten basierte, die nur für einen beschränkten Kreis zugänglich gewesen seien, gleichwertig seien und habe erklärt, dass es kein „knappes Rennen“ gewesen sei – ansonsten hätten sie noch eine 2. Hearing-Runde gemacht. Zusätzlich habe sie betont, dass sie als weibliche Führungskraft die Antragstellerin als Frau niemals benachteiligen könne. Auf den Einwand, dass ihre langjährige Erfahrung im X und ihre Loyalität dem Unternehmen gegenüber nicht in die Bewertung eingeflossen seien, sei ihr nahegelegt worden, das Unternehmen zu verlassen, wenn sie unzufrieden wäre.

Folgende Gründe hätten zusammenfassend zur Schlussfolgerung geführt, dass die Antragstellerin im Zuge ihrer angestrebten Beförderung diskriminiert worden sei:

Dem Mitbewerber, der von Anfang an Wunschkandidat der BBG-Bereichsleiterin und des zuständigen BBG-Geschäftsführers gewesen sei, sei zeitgleich eine gleichwertige Führungsposition, nämlich „Fachbereichsleiter Y“, ohne eigenes Ausschreibungsverfahren übergeben worden. Dadurch habe er Zugang zu aktuellen Daten und Fakten, die BBG intern nicht bekannt gewesen seien, aber als Hauptargument bzw. Begründung für das „bessere“ inhaltliche ...konzept von den Entscheidungsträgern angeführt worden seien. Dies sei jedoch nicht im Ausschreibungstext verlangt worden (es sei ein Führungskonzept, kein inhaltliches ...konzept mit noch nicht freigegebenen bzw. veröffentlichten Daten gefordert gewesen). Die Ankündigung der Entscheidung, wer die gegenständliche Fachbereichsstelle X bekommen habe, sei seitens der Bereichsleiterin unmittelbar nach dem Hearing am ... per Email ausgeschickt worden. Somit sei offenbar sehr schnell eine Entscheidung getroffen worden (das Hearing der Antragstellerin sei am ... von ...-..., jenes des Mitbewerbers von ...-... gewesen. Das Email sei

kurz nach ... ausgeschickt worden). Noch vor ihrem Feedback-Gespräch, am ..., sei im BBG-Intranet veröffentlicht worden, dass der Mitbewerber die Fachbereichsleitung Y (rückwirkend per ...) erhalten habe. Nur einen Tag später, am ..., sei im Intranet die Mitteilung der BBG-Geschäftsführung veröffentlicht worden, dass der Mitbewerber nunmehr mit der Fachbereichsleitung X betraut worden sei.

Interessanterweise sei am ... (somit sehr schnell) die nun vakante Stelle der „Fachbereichsleitung Y“ sowohl intern als auch extern ausgeschrieben, die zuvor dem männlichen Mitbewerber ohne Ausschreibung direkt gegeben worden sei. In dieser Stellenausschreibung sei nun – wie auch sonst üblich – die Anforderung hinterlegt, dass „Führungserfahrung von Vorteil“, nicht aber verpflichtend, sei. Alle diese Gründe würden für eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegenüber dem männlichen Mitbewerber B sprechen. Die Antragstellerin verfüge über eine zumindest gleichwertige Eignung für die ...leitung. Zudem sei allein in der gegenständlichen Ausschreibung verpflichtend eine einjährige Führungsqualifikation verlangt worden, während bei den beiden anderen beigelegten Ausschreibungen eine Führungsqualifikation nur als „von Vorteil“ angesehen worden sei.

Der geschilderte Sachverhalt lege nahe, dass die Geschäftsführung sowie die zuständige Bereichsleitung dem Mitbewerber von Anfang an die Leitung des X übergeben wollten.

Die Antragstellerin sei die einzige weibliche ... Managerin im gesamten Fachbereich X. Frauen seien in diesem Berufsfeld in der BBG unterrepräsentiert. Dafür spreche auch die Tatsache, dass die BBG-Geschäftsführung die Frauenförderungsquote auf Führungsebene nicht erfülle (9 Frauen bei insgesamt 25 Leitungspositionen mit Stichtag ...). Einen Betriebsrat, an den die Antragstellerin sich hätte wenden können, gebe es in der BBG nicht. Die Ausschreibung habe nicht den Hinweis enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für Positionen einer bestimmten Verwendung oder Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im entsprechenden Wirkungsbereich in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt. Das sei in ihrem Fall (im X der BBG) der Fall.

Dem Antrag waren die Funktionsbeschreibung (interne Ausschreibung) Fachbereichsleiter/in X, die Funktionsbeschreibung (interne Ausschreibung) Fachbereichsleiter/in ... sowie die Funktionsbeschreibung (interne Ausschreibung) Fachbereichsleitung Y angeschlossen.

In der Funktionsbeschreibung (interne Ausschreibung) Fachbereichsleiter/in X wird das Tätigkeitsprofil wie folgt (auszugsweise) angegeben:

Zweck der Funktion:

- ...
- ...

Fachunabhängige Kompetenzen wie z.B.

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Antragstellerin mit Schreiben vom ... ergänzend zu ihrem Antrag ihre Bewerbungsunterlagen für die gegenständliche Stelle.

Die Bewerbungsunterlagen umfassen folgende Dokumente: Führungskonzept, Lebenslauf sowie ein E-Mail an die Personalabteilung der BBG vom

Aus dem Lebenslauf der Antragstellerin ergibt sich die folgende Berufserfahrung:

Seit ...:	... Managerin, Bundesbeschaffung GmbH
... - .../...:	...
... - .../...:	... Management, ...
...:	...
	Praktikum ... – ...
... und ...:	...

Außerdem werden die folgenden Ausbildungen angegeben:

Abschluss ...: Studium Mag.^a ...

- Spezialisierungen in „...“ und „...“
- Abschluss mit ...

Laufend: Auszug Fortbildungen

- ...
- ...

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

Die Antragstellerin sei nicht aufgrund ihres Geschlechts beim beruflichen Aufstieg im Zusammenhang mit der Beförderung zur Leitung des Fachbereichs „X“ durch die Dienstgeberin, Angehörige des zu deren Vertretung nach außen befugten Organs oder sonst durch deren Repräsentanten diskriminiert worden.

Außer Streit gestellt werde das Vorbringen der Antragstellerin, wonach

- sie seit ... bei der BBG, seit ... als ...-Managerin im Fachbereich „X“, tätig sei;
- sie bis ... vollzeitbeschäftigt gewesen sei, danach bis ... Karenz in Anspruch genommen habe, seit dem ... Elternteilzeit im Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von – derzeit – ... Stunden in Anspruch nehme und dabei weiterhin ihre Tätigkeit als ...-Managerin im Fachbereich „X“ ausübe;
- der Geschäftsführung nachgeordnete Führungspositionen in der BBG in den drei Ebenen 1. Bereichsleitung, 2. Fachbereichsleitung und 3. Teamleitung organisiert seien;
- sich die Antragstellerin bereits im Jahr ... für die Bereichsleitung „X“, in dem auch der Fachbereich „X“ eingegliedert sei, beworben habe und letztgereehte der ... Bewerberinnen und Bewerber (davon ... Frauen und ... Mann) gewesen sei;
- ... im ... zur Leiterin des Bereichs „X“ befördert worden und für das verfahrensgegenständliche Ausschreibungsverfahren der Position „Fachbereichsleitung X“ verantwortlich gewesen sei;
- die Ausschreibung der „Fachbereichsleitung X“ am ... in der BBG veröffentlicht worden sei;
- A eine Bewerbung abgegeben habe;
- am ... ein Hearing mit A stattgefunden habe;
- sich neben der Antragstellerin auch B für die Position „Fachbereichsleitung X“ beworben habe; und
- B – und nicht A – befördert und zum „Fachbereichsleiter X“ ernannt worden sei.

Entgegen den Ausführungen der Antragstellerin sei B nicht deshalb zum Leiter des Fachbereichs „X“ bestellt worden, weil er ein Mann sei oder Vollzeit arbeite, sondern deshalb, weil er im Vergleich zur Antragstellerin objektiv besser qualifiziert sei.

Sowohl die Antragstellerin als auch B hätten ihre Bewerbungen um die Fachbereichsleitung „X“ am ... per E-Mail eingebracht.

Die Bereichsleiterin als zuständige Leiterin des Bereichs „X“, in dem auch der X organisatorisch eingegliedert sei, und der unter anderem für ...angelegenheiten zuständige Prokurist und Leiter der ...abteilung der BBG, ..., hätten die Bewerbungsunterlagen der beiden Bewerber/innen am ... einer Durchsicht und Auswertung unterzogen. Zur Vorbereitung der beiden

getrennt voneinander abgehaltenen Hearings am ... seien die Bewerbungsunterlagen und dabei insbesondere die jeweils vorgelegten Führungskonzepte ausgewertet und einander gegenübergestellt worden. Dabei seien klare qualitative Unterschiede der beiden Bewerber/innen, insbesondere hinsichtlich der geforderten inhaltlichen sowie persönlichen Anforderungen, sichtbar geworden. Die am ... durchgeführten Hearings hätten diesen Eindruck nicht geändert, sondern vielmehr bestärkt. Die bereits auf Basis sämtlicher Bewerbungsunterlagen erstellte Entscheidungsgrundlage sei um die Ergebnisse des Hearings ergänzt und vervollständigt worden. Schlussendlich habe ..., die in ihrer Funktion als Bereichsleiterin auch die Dienst- und Fachaufsicht über die Leitung des Fachbereichs „X“ ausübe, nach den Hearings den Beschluss gefasst, sich für B wegen dessen gegenüber der Antragstellerin besseren Qualifikation als neuen Leiter des Fachbereichs „X“ zu entscheiden.

Die Entscheidung sei ausschließlich aus objektiven Gründen und vollkommen unabhängig von Geschlecht, Familienstand oder der wöchentlichen Normalarbeitszeit gefallen. Die Entscheidungsgründe seien zusammengefasst, einander gegenübergestellt und in der schriftlichen Ausfertigung der Entscheidungsgrundlage dokumentiert worden.

Im Zuge des von der Bereichsleiterin und dem Leiter der ...abteilung geführten Feedbackgespräches seien A nachfolgende Gründe kommuniziert worden, warum sich die BBG für B entschieden habe:

- *„B hat im Gegensatz zu A im Konzept sowie im Hearing einen sehr stark ausgeprägten Unternehmergeist bewiesen und es ist essenziell, dass unsere Fachbereichsleiter/innen die BBG wie „ihr Unternehmen“ sehen, um die notwendige Leidenschaft mitzubringen und durchdachte Handlungen zu setzen*
- *B hatte den Fokus im Gegensatz zu A auf einer unternehmensweiten ...strategie*
- *Die Unternehmensziele waren bei B im Gegensatz zu A sehr stark im Fokus inklusive abgeleitete Maßnahmen*
- *B hat im Gegensatz zu A im Konzept und im Hearing bereits die Unternehmensstrategie und daraus abgeleitete Maßnahmen miteinfließen lassen*
- *B hat im Gegensatz zu A mögliche Auswirkungen auf das ...model mitgedacht (nicht entscheidungsrelevant)*
- *Die proaktive Herangehensweise war bei B im Gegensatz zu A sowohl im Hearing als auch im Konzept ausgeprägt*
- *Die ... ist ein sehr wichtiger Punkt, welcher in Bs Konzept im Gegensatz zu As bereits detailliert erläutert wurde*
- *Der Fokus auf Digitalisierung und die Schnittstelle zum ... war bei B im Gegensatz zu A stark ausgeprägt“*

Eine detaillierte Ausführung der Entscheidungsgründe ist dem der Stellungnahme beigelegten Dokument „Entscheidungsgrundlage“ zu entnehmen.

Zusammengefasst könne festgehalten werden, dass die Antragstellerin weder direkt oder indirekt noch mittelbar oder unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts oder sonstiger unsachlicher Gründe benachteiligt oder diskriminiert worden sei, sondern in einem fair und transparent durchgeführten Bewerbungsverfahren unterlegen sei.

Im Einzelnen wolle die BBG zu den von A in ihrem Antrag erhobenen und von ihr als Diskriminierung empfundenen Vorwürfen wie folgt Stellung beziehen, die auszugsweise angeführt wird:

- Zur Bestellung von B zum Leiter des Bereichs „Y“:

B sei ... zum Teamleiter für den Bereich „Y“ bestellt worden. Sämtliche Bestellungen auf der Organisationsebene der „Teamleitung“ würden in der BBG ohne Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens besetzt werden. Erst ab der Ebene der Fachbereichsleitung und der Bereichsleitung, die beide sowohl Dienst- als auch Fachaufsicht ausüben würden, erfolge die Besetzung der Position nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens. B sei ab ... mit dem Aufbau und der Führung eines ...teams in der BBG betraut gewesen. Er habe sich bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt bewährt und Führungsqualität gezeigt. Aus diesem Grund sei er mit Wirksamkeit ab ... auch zum Fachbereichsleiter „Y“ bestellt worden. Zutreffend sei, dass der Bestellung von B zum Fachbereichsleiter „Y“ keine Ausschreibung dieser Position vorangegangen sei.

- Die Relevanz der Beschäftigung in „Vollzeit“ bzw. „Teilzeit“

Auch der Umstand, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit von A zum Zeitpunkt der Bewerbung ... Stunden betragen habe, sei für die Bewertung der Qualifikation von keiner Relevanz gewesen.

- Zur Führungserfahrung

Der Leitung des Fachbereichs „X“ unterliege die disziplinäre und fachliche Führung von aktuell insgesamt ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Führungserfahrung und Führungskompetenz seien aus diesem Grund objektive Auswahlkriterien, die der Anforderung der zu besetzenden Position geschuldet seien.

Ob in der Funktionsbeschreibung als Anforderung „mindestens 1 Jahr Führungserfahrung“ oder, wie von der Antragstellerin vorgebracht, „Führungserfahrung von Vorteil“ definiert gewesen sei, sei letztlich irrelevant, da B als Teamleiter „Y“ jedenfalls über nachgewiesene, einschlägige Führungserfahrung verfüge und dies ohnehin nur eines von mehreren entscheidungsrelevanten Kriterien gewesen sei.

A verfüge über keine derartige nachgewiesene Führungserfahrung. Unabhängig von der Formulierung des Kriteriums wäre somit B aus objektiven Gründen, nämlich, weil er über nachgewiesene Führungserfahrung verfüge und A keine vergleichbare nachgewiesene Führungserfahrung habe, besser einzustufen gewesen als die Antragstellerin.

- Zum vorgeblich fehlenden Frauenförderungsplan

Die hier relevanten Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung eines Frauenförderungsplans seien zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BB-GmbH-Gesetzes, BGBl. Nr 39/2001, in § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), in der damaligen Fassung des BGBl. Nr. 100/1993 geregelt. Gemäß § 16 BB-GmbH-Gesetz, BGBl. Nr.39/2001, sei auf die Arbeitnehmer der Gesellschaft, auf die Beamten gemäß § 14 BB-GmbH-Gesetz sowie auf die Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur BBG das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), in der in BGBl. Nr. 100/1993 geregelten Fassung („starrer Verweis“), mit Ausnahme des vierten, fünften und sechsten Abschnittes des dritten Teiles und mit Ausnahme des § 41 und § 50, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Gesellschaft als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GlBG) gilt.

A sei somit von der Anwendbarkeit des ursprünglich die Frauenförderungsquote regelnden § 41 B-GlBG ex lege ausgenommen. Nichtsdestotrotz fühle sich die BBG den inhaltlichen Ausrichtungen und Fördermaßstäben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet. Wie im Personalentwicklungskonzept dargestellt, werde vierteljährlich die Gender-Quote des Gesamtunternehmens erhoben und ein Beschäftigungsplanwert von 55% Frauen angestrebt. Mit Stand ... habe dieser Wert bei 54% Frauen: 46% Männer gelegen.

Selbst die unmittelbare Anwendbarkeit der Bestimmungen, welche die Frauenförderungsquote regeln, würde für A zu keinem positiven Ergebnis führen. Das Gebot der Frauenförderung sehe nämlich vor, Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes bevorzugt zu bestellen. Wie oben ausgeführt, sei die Antragstellerin gegenüber ihrem Mitbewerber, B, nicht gleichwertig geeignet, weshalb der Anspruch auf bevorzugte Bestellung nicht hätte schlagend werden können.

Die BBG sei daher überzeugt davon, die angerufene Gleichbehandlungskommission werde zum Prüfungsergebnis kommen, dass die Antragstellerin nicht auf Grund ihres Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 4 Z 5 B-GlBG durch die BBG diskriminiert worden sei.

Der Stellungnahme waren eine E-Mail der Antragstellerin vom ..., der Lebenslauf der Antragstellerin, das Führungskonzept Fachbereichsleitung „X“ der Antragstellerin, eine E-Mail von B vom ..., der Lebenslauf von B, das Bewerbungskonzept Fachbereichsleitung „X“ von B, die

In dem der Stellungnahme beigelegten Dokument "Entscheidungsgrundlage" wird das Folgende ausgeführt:

Zu den wesentlichen Gründen der Entscheidung:

„Formale Kriterien:

- Mindestens 1 Jahr Führungserfahrung
- ...management
- Lösungs- und Projektmanagementkompetenz
- Teammanagement- und Führungskompetenz

Inhaltliche Unterschiede:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Das Dokument „Entscheidungsgrundlage“ enthält die folgende Bewertung der beiden Bewerber/innen:

1. Qualifikationen und Berufserfahrung

Kriterium	B	A
Abgeschlossenes einschlägiges Studium (z.B. ...) oder Ausbildung mit Schwerpunkt X	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Dieses Kriterium wird übererfüllt, da zwei einschlägige Studien absolviert wurden (...)	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt. Dieses Kriterium wird erfüllt, da ein Studium ... absolviert wurde.
Mindestens 5 Jahre Berufserfahrung im X	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt.
Mindestens 1 Jahr Führungserfahrung	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt. Teamleiter Y: Dieses Kriterium wird aufgrund der Tätigkeit als Teamleiter Y seit ... bis laufend erfüllt. Diese beinhaltet eine fachliche und disziplinierte Mitarbeiterführung.	Es kann auf Basis der vorgelegten Unterlagen nicht gesichert beurteilt werden, ob dieses Kriterium erfüllt ist. Gemäß dem Lebenslauf liegt eine ausschließliche Erfahrung in der fachlichen Führung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Es wurde

	<p>Zusätzliche Ausbildung:</p> <p>...</p>	<p>keine diszipliniere Führungserfahrung nachgewiesen oder behauptet.</p> <p>Die vorgebrachte fachliche Führungserfahrung wurde durch kein entsprechendes Dienstzeugnis belegt. Es wurden keine Dienstzeugnisse vorgelegt. Es erfolgten keine konkrete Angabe über die Daten des Arbeitgebers, bei welchem die fachlichen Führungserfahrungen gesammelt wurden („...“), so dass eine Überprüfung nicht möglich ist.</p> <p>Somit kann nicht gesichert beurteilt werden, ob die Anforderung formal erfüllt ist.</p>
--	---	--

2. Fachkompetenzen

Kriterium	B	A
Branchenkenntnisse	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Kenntnisse der ...	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
BBG-Wissen (Portfolio, Abläufe, Systeme, etc.)	<p>Ja, wobei hinsichtlich der Themen „Abläufe“ und „Systeme“ das Kriterium durch folgende Erfahrungen übererfüllt wird:</p> <p><u>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der Position Teamleiter Y:</u></p> <p>...</p> <p><u>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der Position ... Manager:</u></p> <p>...</p> <p><u>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der Position Programmleiter „...“:</u></p> <p>...</p>	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Wissen über Maßnahmen und Strategien ...	<p>Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt.</p> <p>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der Position Programmleiter „...“:</p> <p>...</p>	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Rechtskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
... Kenntnisse	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Englischkenntnisse	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.

...management	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. <u>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der folgenden Position:</u> ...	Nein, dieses Kriterium wird nicht erfüllt. Anhand der übermittelten Bewerbungsunterlagen sowie anhand der bis dato durchgeführten Tätigkeiten in der BBG geht keine diesbezügliche Kompetenz hervor.
Lösungs- und Projektmanagementkompetenz	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. <u>Zusätzliche Erfahrung aufgrund der folgenden Positionen bzw. Tätigkeiten:</u> ...	Nein, dieses Kriterium wird nicht erfüllt. Anhand der übermittelten Bewerbungsunterlagen sowie anhand der bis dato durchgeführten Tätigkeiten in der BBG geht keine diesbezügliche Kompetenz hervor.
Ausgezeichnete MS Excel-Kenntnisse	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Ausgezeichnete ...-Kenntnisse	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.

3. Fachunabhängige Kompetenzen

Kriterium	B	A
Präsentationskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...
Moderationskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
...	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...
Kommunikationsfähigkeit	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt.
Konfliktfähigkeit	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Beratungskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Verhandlungskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...

Problemlösungskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung aufgrund der Position Y: ...	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Team- und Kooperationsfähigkeit	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Ergebnisorientierung	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Zusätzliche Erfahrung: ...	Ja, dieses Kriterium wird erfüllt.
Team Management und Führungskompetenz	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Teamleiter Y: ...	Es kann auf Basis der vorgelegten Unterlagen nicht gesichert beurteilt werden, ob dieses Kriterium erfüllt ist. Gemäß dem Lebenslauf liegt eine ausschließliche Erfahrung in der fachlichen Führung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor. Es wurde keine disziplinierte Führungserfahrung nachgewiesen oder behauptet. In diesem Fall handelt es sich um eine reine Einschulung. Die vorgebrachte fachliche Führungserfahrung wurde durch kein entsprechendes Dienstzeugnis belegt. Es wurden keine Dienstzeugnisse vorgelegt. Es erfolgten keine konkrete Angabe über die Daten des Arbeitgebers, bei welchem die fachlichen Führungserfahrungen gesammelt wurden („...“), so dass eine Überprüfung nicht möglich ist. Somit kann nicht gesichert beurteilt werden, ob die Anforderung formal erfüllt ist.

4. Geforderte Unterlagen

Kriterium	B	A
CV	Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Der Lebenslauf ist ansprechend gestaltet und gehen die Arbeitgeber bzw. die gewonnene Berufserfahrung sowie die durchgeführten Tätigkeiten eindeutig und plausibel hervor.	Ja, dieses Kriterium wird grundsätzlich erfüllt, da ein Lebenslauf abgegeben wurde. Aus dem Lebenslauf geht teilweise nicht hervor, wer der konkrete Arbeitgeber war (zB. ...) und wurden diesbezüglich auch keine Dienstzeugnisse der Bewerbung angeschlossen, um die

		Einhaltung der formalen Anforderungen eindeutig belegen zu können.
Führungskonzept: Max. 10 Seiten	<p>Ja, dieses Kriterium wird übererfüllt. Das Führungskonzept ist umfassend und fundiert formuliert und es lassen sich anhand der geschilderten Fokusthemen konkrete Handlungsempfehlungen ableiten.</p> <p>Anmerkungen: BBG-CI verwendet Inhaltsverzeichnis vorhanden Starker Fokus auf das gesamte Team und die Relevanz des Teamzusammenhaltes berücksichtigt.</p>	<p>Ja, dieses Kriterium wird erfüllt, da grundsätzlich ein Führungskonzept abgegeben wurde.</p> <p>Anmerkungen: BBG-CI wurde nicht verwendet Kein Inhaltsverzeichnis vorhanden Sprachliche Ausdrucksweise ist nicht ausreichend und teilweise nicht verständlich. Für den gelungenen Außenauftritt ist eine gewählte und professionelle Ausdrucksweise unumgänglich. Diese wird durch missverständliche und grammatikalisch falsche Formulierungen nicht gewährleistet. Im gesamten Konzept sind zahlreiche Rechtschreibfehler sowie Tippfehler sowie gravierende Schwächen im Syntax enthalten. Des Weiteren enthält das Konzept zahlreiche fehlerhafte Unternehmensslogans, Visionen und Missionen, da diese nicht im Einklang mit den unternehmensweit vorgegebenen Wertvorstellungen stehen und den gelungenen Außenauftritt der BBG gefährden. Die Chronologie des Konzeptes ist nicht schlüssig.</p>
Motivation für diese Position
Der Ablauf und die Themen der ersten 100 Tage	<p>Dieser Teilbereich wird nachvollziehbar dargestellt. Erwartungshaltungen und Abstimmung mit GF und BL positiv Nachvollziehbare Darstellung der geplanten Handlungen</p>	<p>Dieser Teilbereich wird nicht nachvollziehbar dargestellt. Innerhalb der ersten 100 Tage sind keine extern spürbaren Maßnahmen angedacht. Es wurden ausschließlich der internen Maßnahmen behandelt.</p>
Mittelfristige Kernziele im Bereich für das Jahr ..., ... und
Pläne in der Teamführung und -aufstellung

Fokusthemen im Hinblick auf Aufbau- und Weiterentwicklungsthemen im Bereich	Sehr umfassend erläutert, gut nachvollziehbar ...	Dieser Teilbereich wird nicht nachvollziehbar und plausibel dargestellt. ...
Herausforderungen & Chancen im Bereich aus deiner Sicht	Starker Fokus auf die Vorgaben der Unternehmensstrategie der BBG Breites Themenspektrum wird erläutert Und verdeutlicht das gesamtheitliche Denken und den klaren positiven Zukunftstrend des X Unternehmergeist wird stark sichtbar	Dieser Teilbereich des Konzeptes beinhaltet lediglich 2 Themen und zeigt dadurch, dass insbesondere die Chancen des Fachbereichs nicht sehr ambitioniert dargestellt werden und keine klare Veränderung des Status quo ersichtlich ist. Die ... wird als einzige Chance des X in der Zukunft dargestellt. ...

5. Motivation für diese Position

B	A
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...

In der Folge enthält das Dokument „Entscheidungsgrundlage“ eine detaillierte Gegenüberstellung der Inhalte der Konzepte, untergliedert wie folgt: „Der Ablauf und die Themen der ersten 100 Tage“, „Mittelfristige Kernziele im Bereich für das Jahr ..., ... und ...“, „Pläne in der Teamführung und -aufstellung“, „Fokusthemen im Hinblick auf Aufbau- und Weiterentwicklungsthemen im Bereich“, „Herausforderungen & Chancen im Bereich aus deiner Sicht“ und „Ziel“.

Abschließend werden die Themengebiete angegeben, welche von beiden Bewerbern ausreichend behandelt wurden:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin und als Dienstgebervertreter ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... war entschuldigt.

Die Vorsitzende bat die Antragstellerin auszuführen, warum sie glaubt, dass ihr Geschlecht für die Nicht-Besetzung mit der angestrebten Planstelle ausschlaggebend war. Die Antragstellerin führte aus, dass sie ihre Bewerbung am ... abgeschickt habe, ebenso wie ihr Mitbewerber. Es sei sehr schnell entschieden worden, was grundsätzlich nicht für eine Diskriminierung spreche, sondern für eine gute Arbeitsweise in der BBG. Sie wolle unterstreichen, dass sie ihren Job liebe und ihre Tätigkeit, ihre Abteilung und die BBG möge. Das habe alles nichts mit dem Unternehmen an sich zu tun. Allerdings hätten sich in diesem Fall, bei ihrer letzten Bewerbung, für sie subjektiv in ihrer Wahrnehmung einfach sehr, sehr viele Ungereimtheiten ergeben. Begonnen habe das ganze damit – der Dienstgebervertreter sei beim Hearing dabei gewesen –, dass sie nach ihren Betreuungspflichten und wie sie ihre Betreuungspflichten im Einklang sehe mit der Aufgabenerfüllung gefragt worden sei. Mit so einer Frage habe sie nicht gerechnet. Sie schätze ihren Kollegen ..., sie würden sich ... Jahre kennen und hätten viel und immer gut zusammengearbeitet. Die Antragstellerin sei dermaßen entsetzt gewesen, dass sie diese Frage gestellt bekommen habe, weil sie ... Jahre vorher bewiesen habe, dass sie – einmal mit und einmal ohne Kind (also auch vor ihrer Karenz) – absolut vollen Einsatz bringe, in jeglichem Bereich.

Die Auswertung sei sehr schnell gekommen und sie hätte den Antrag an die B-GBK nie eingebracht, wenn es nachher eine Kommunikationsmöglichkeit gegeben hätte. Die habe es im Feedbackgespräch nicht mehr gegeben. Sie habe erwähnt, dass sie glaube, dass es kein faires Verfahren gewesen sei, weil sie eben nach den Betreuungspflichten gefragt worden sei, weil ihre Teilzeit scheinbar bewusst oder unbewusst (das könne sie nicht beurteilen) auch ausschlaggebend gewesen sei. Daraufhin sei ihr nahegelegt worden, das Unternehmen zu verlassen – nach ... Jahren (!) in einem Feedbackgespräch. Sie sei wirklich mehrfach entsetzt gewesen.

Für die Diskriminierung spreche aus ihrer Sicht, dass ihr Mitbewerber genau dieses eine Jahr

Führungserfahrung erfüllt habe, nämlich genau zum Zeitpunkt der Bewerbung. Die Teamleiter-Ebene werde verliehen, das hieße, man benötige nicht einmal eine Interessenbekundung, sondern das werde verliehen. Und zusätzlich sei in allen anderen Aufgaben einfach keine Führungserfahrung gegeben. Darüber hinaus, und das habe sie erst nachher erfahren, weil sie es in einem Gespräch gehört habe, sei der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers sein besseres Konzept gewesen.

Die Antragstellerin habe Gespräche mitbekommen (sie wolle keine Namen nennen, weil sie keine schlechte Stimmung erzeugen wolle) und sie habe gehört, dass das Konzept vom Geschäftsführer ... quergelesen und adaptiert worden sei während der Bewerbungsfrist. Sie könne dies nicht beweisen, es sei vielleicht technisch beweisbar, aber man wolle es nicht übertreiben.

Das seien für sie die ausschlaggebenden Punkte gewesen. Es sei nichts dabei gewesen, das sie überzeugt habe, dass es zu Recht der männliche Bewerber geworden sei.

Die Vorsitzende erteilte dem Dienstgebervertreter das Wort und wollte wissen – ... war ja sogar selbst beim Hearing dabei – wie sich die Situation für die BBG darstellt. Der Dienstgebervertreter führte aus, dass er die Antragstellerin seit ... Jahren beruflich kenne und man immer gut zusammengearbeitet habe und auch immer sehr kollegial geplaudert habe. Der Umgang sei immer sehr korrekt gewesen – das wolle er vorausschickend sagen. Die gesamte Ausschreibung der gegenständlichen Stelle sei aus seiner Wahrnehmung objektiv erfolgt. Die Anforderungen entsprechend dem Anforderungsprofil der Stelle seien auch mit der entsprechenden Genauigkeit und Intensität ausgeführt worden. Die Antragstellerin fokussiere sich jetzt natürlich sehr auf diese mögliche Diskriminierung aufgrund Geschlechter-Vorgaben. Die Frage hinsichtlich dessen, wie die Tätigkeit ausgeführt werde hinsichtlich der Betreuungspflichten sei sehr übertrieben dargestellt worden. Die Frage sei von ihm gekommen.

Die Vorsitzende fragte nach, vor welchem Hintergrund diese Frage gestellt worden sei und der Dienstgebervertreter gab an, dass die Frage nicht gewesen sei, wie sie sich das vorstelle, sondern die Frage sei gewesen, dass sie in Teilzeit beschäftigt sei und die Tätigkeit als Leitungsfunktion einen entsprechend höheren Aufwand mit sich bringe, ob sie das mit ihrer Familie besprochen habe. Das sei kein Vorwurf gewesen. Er sei davon ausgegangen, dass das auch aufgrund ihres doch guten bisherigen Verhältnisses einfach als eine Interessensfrage verstanden würde. Hinsichtlich des Konzepts höre er zum ersten Mal, dass hier angeblich ein GF im Vorfeld das Konzept vom Mitbewerber gelesen habe. Er könne das aus seiner Wahrnehmung in keiner Weise verifizieren oder bestätigen. Es gebe natürlich die Anforderung bei allen Führungsausschreibungen, ein Konzept vorzulegen. Dieses Konzept sei von beiden Kan-

didaten ausgearbeitet worden und in diesen hätten sich auch gewisse Differenzen und Unterscheidungsmerkmale gezeigt. Dieses Konzept sei natürlich eines der grundlegenden Entscheidungskriterien. Die Konzepte seien der B-GBK auch vorgelegt worden. Es hätten sich einige doch wesentliche Unterscheidungsmerkmale gezeigt, warum dann der Ausschlag in diese Richtung gegangen sei. Er wolle nicht auf große Details eingehen.

Die Vorsitzende wirft ein, dass der Senat keine inhaltliche Beurteilung der Konzepte vornehmen könne, fragt aber ob es so richtig sei, dass das Konzept das ausschlaggebende Kriterium gewesen sei. Der Dienstgebervertreter erklärt, das Konzept sei der hauptausschlaggebende Grund gewesen. Es gebe auch eine sehr ausführliche Dokumentation dieser Entscheidungsgrundlage. Es gebe hier ein entsprechendes Papier, das sei auch in der Stellungnahme enthalten.

Die Vorsitzende fragte nach, wann dieses Papier erstellt worden sei und der Dienstgebervertreter antwortete, dass dies unmittelbar nach dem Hearing gewesen sei. Die Vorsitzende ergänzte, dass die Hearings ja am späten Nachmittag gewesen seien und wann dann die Unterlagen verfasst worden seien und von wem, weil dem Umfang nach zu urteilen, sei das ja eine Menge Arbeit gewesen. Der Dienstgebervertreter erklärte, dass man sich nach den Hearings zusammengesetzt habe. Es sei natürlich, nachdem es auch auf den schriftlichen Konzepten beruhe, schon vorab vorbereitet worden, was die Fakten seien. Die Fakten, die in den Konzepten enthalten seien, die seien ja offensichtlich gewesen und natürlich auch in Vorbereitung auf die Hearings sei das schon einmal aufbereitet worden. Auf Nachfrage der Vorsitzenden gab der Dienstgebervertreter an, dass sie von der zuständigen Bereichsleiterin, ..., vorbereitet und natürlich auch von ihm entsprechend gegengelesen worden seien.

Bei der gegenständlichen Stelle handle es sich um die Bereichsleitung X. Dies sei eine Tätigkeit mit ..., die sehr nach außen hin bezogen sei. Auf's Erste sei aufgefallen, wenn man sich nach außen hin präsentiere, sei es notwendig, die BBG auch so zu präsentieren, wie man sich das in der BBG vorstelle. Es sei keine Vorgabe gewesen, aber es sei zumindest ein Eindruck, wenn die CI, die die BBG für alle ihre Unterlagen verwende, auch für das Konzept verwendet werde. Die Vorsitzende fragte nach, ob also für das interne Konzept die CI verwendet werden sollte, und der Dienstgebervertreter gab an, dass es keine Anforderung gewesen sei, aber es sei aussagekräftig, wenn man etwas so verwende, wie es das übliche Layout sei oder wenn man etwas Eigenes kreierte. Die ...stelle richte sich an ... Es gebe eine Unternehmensstrategie, die auch immer wieder in Meetings bekannt gemacht worden sei. Und man wolle bis 2030 ein gewisses Abrufvolumen erreichen, dieses Abrufvolumen sei ... Derzeit liege man bei etwa ..., bis 2030 sollen es ... werden. Diesen Wert habe der Mitbewerber, B, in seinem Konzept gehabt als Ziel in der ... und der ...tätigkeit. Die Antragstellerin habe ... in ihrem Konzept genannt. Wenn man X leiten wolle und von einer Unternehmens-

strategie abweiche, entspreche das nicht dem, was man sich vorstelle. Die BBG sei außerdem eine Non-profit-Organisation, die nach BB-GmbH-Gesetz eingerichtet sei. Die Abgangsdeckung durch das Finanzministerium sei gesetzlich vorgesehen. Das Ziel, seitens Aufsichtsratsvorgabe und auch interner Überlegungen und des Eigentümerressorts, sei gewissermaßen ... Wenn in einem Konzept stehe, dass eine ... angestrebt werde, dann sei das nicht unbedingt im Sinne dessen, was die BBG wolle. Auch da wiederum müsse man ja auch den ... entsprechend vermitteln, warum wolle man eine ..., wenn man eigentlich gar keine ... machen wolle. Es seien viele Puzzlesteine gewesen, die zu einer gewissen Schlechterbewertung geführt hätten. Die BBG habe einen Unternehmensslogan („Einfach Lösungen schaffen“). Wenn man ... nach außen trete, sollte man diesen Slogan verwenden. Die Antragstellerin habe hier etwas Eigenes kreiert: „Brauchst du was – die BBG hat’s“. Warum in einem Konzept etwas Neues drinnen sei, es sei kein neuer Slogan gefordert gewesen, das sei etwas, wo man sage, warum ein Abgehen von etwas, das man relativ neu erst entwickelt habe. Es handle sich um eine Führungsaufgabe. Dies betreffe intern das Team, es sei eine Leitungsfunktion, eine Fachführung, eine disziplinierte Führung des Teams. Auf Nachfrage der Vorsitzenden gibt der Dienstgebervertreter an, dass das Team aus ... Mitarbeiter/innen bestehe. Diese Führungsaufgabe, die sich hier darstelle, werde im Konzept als „...“ beschrieben und das sei es sicherlich nicht. Es gehe nicht darum, Fremde durch die Prozesse der BBG zu führen, sondern es sei eine interne Führungsaufgabe. Auch das sei ein Punkt, der an der Aufgabe vorbeigehe. Weiters sei natürlich eine entsprechende Führungserfahrung gefordert gewesen. Es sei in den Ausschreibungen unterschiedlich drinnen, einmal „Führungserfahrung von Vorteil“, hier sei es „Führungserfahrung ein Jahr“ gewesen. Das könne man kritisieren.

Die Vorsitzende wollte wissen, woher diese Formulierung gekommen sei, und wie die Führungserfahrung des Mitbewerbers aussehe. Der Dienstgebervertreter führte aus, dass der Mitbewerber letztendlich über ein Jahr ausdrückliche Führungserfahrung (Teamleiter Y) gehabt habe über ca. ... Mitarbeiter/innen, also in etwa die gleiche Größenordnung. Der Nachweis der Führungserfahrung generell sei von der Antragstellerin nicht erbracht worden, weder in einer einjährigen Führungserfahrung noch anderwärtig.

Die Vorsitzende fragte, warum sie dann überhaupt zum Hearing eingeladen wurde, wenn das ein ausschlaggebendes Kriterium sei. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass die Unterlagen, welche von ihr vorgelegt worden seien, eine Tätigkeit bei ... ergeben hätten. Die Vorsitzende fragte, ob man es ihr also „geglaubt“ habe, dass sie ein Jahr Führungserfahrung habe oder nicht, und der Dienstgebervertreter antwortete, dass es nicht schlüssig gewesen sei.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob die Antragstellerin im Hearing danach gefragt worden ist, und die Antragstellerin verneinte dies. Der Dienstgebervertreter gab an er könne diese Frage

ad hoc nicht konkret beantworten. Was der Dienstgebervertreter darlegen wolle, sei, dass es viele Punkte gegeben habe, in denen das Konzept des Mitbewerbers einfach besser gewesen sei als jenes von A. Sie habe sich ja auch schon im Vorfeld, und das schreibe sie auch in ihrem Antrag, für eine Position beworben, wo es ... Bewerbungen gegeben habe, und auch bei dieser Bewerbung sei sie leider nicht so gut bewertet worden. Die Frage hinsichtlich einer entsprechenden Diskriminierung aufgrund des Geschlechts müsse auch insofern zurückgewiesen werden, als in den letzten Jahren viele Fachbereiche nachbesetzt worden seien und es habe sehr viele weibliche Bewerbungen und Stellenbesetzungen gegeben. Es habe auch auf der gleichen Führungsebene eine Kollegin gegeben, die in Teilzeit arbeite und als weibliche Führungskraft ausgewählt worden sei. Dass die BBG hier ein strukturelles Problem habe, sei zurückzuweisen. Man habe auch in der Personalentwicklungsstrategie ausdrücklich einen 55-prozentigen weiblichen Mitarbeiteranteil drinnen. Man habe einen Frauenanteil von 54%. Die Möglichkeit, Leitungsfunktionen auch als Frau wahrzunehmen, seien gegeben. Eine objektive Beurteilung der beiden Konzepte – und die Bewerbungsgespräche hätten letztendlich diese Konzepte wiedergespiegelt – hätte eine bessere Beurteilung des Mitbewerbers mit sich gebracht. Der Hinweis auf Frauenförderungsplan und dgl. gehe rein rechtlich ins Leere. Die Vorsitzende fragte warum, und der Dienstgebervertreter gab an, dass das im BBG-Gesetz so nicht vorgesehen sei. Im § 16 leg.cit. sei der § 41 B-GlBG ausgenommen. Die Vorsitzende erklärte, die BBG habe die Frauenförderung jedenfalls einzuhalten. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass es hier um Fälle ginge, in denen eine gleiche Eignung vorliege, und dass im Konzept der BBG eine Frauenförderung enthalten sei, egal wie es genannt werde, aber inhaltlich sei es erfüllt.

Die Vorsitzende führte aus, dass der Vorwurf der Antragstellerin gewesen sei, dass ihrem Antrag auf Vollzeit nicht entsprochen worden sei, und sie wollte wissen, warum das so lang dauere bei der BBG. Der Dienstgebervertreter erklärte, dass es nicht lang dauere, sondern das einzige Mail, das er diesbezüglich kenne, sei jenes, in dem die Antragstellerin frage: „Was soll ich tun?“. Die Antragstellerin wirf dazu ein, dass das nur ein Teil der Mail gewesen sei. Der erste Teil laute: „Ich möchte meine Stunden aufstocken/meine Teilzeit beenden. Bitte um Mitteilung der Fristen und Formvorschriften.“ Für sie sei das ein Antrag. Sie habe ihre Vorgesetzten in Kopie gesetzt. Sie frage ja nach, was zu tun sei. Wenn das die Formvorschrift wäre, warum habe sie keine E-Mail erhalten, dass ein Antrag in gewisser Form zu stellen sei? Der Dienstgebervertreter antwortete darauf, dass ein Antrag schon konkret genug sein müsse. Eine Veränderung sei hier in Aussicht gestellt worden aber keine konkrete Veränderung der Stundenanzahl. Die Antragstellerin entgegnete, dass „Teilzeit beenden“ bedeute, dass man auf Vollzeit aufstocke.

Die Vorsitzende fragte nach, ob es das Team des Mitbewerbers also vorher nicht gegeben

habe. Die Antragstellerin meinte, dass dies nicht stimme. Der Dienstgebervertreter gab an, dass es das Team in dieser strukturellen Konstellation noch nicht gegeben habe.

Die Vorsitzende fragte nach, wie lange der Mitbewerber im Betrieb in diesem Fachbereich gearbeitet habe und wann. Der Dienstgebervertreter gab an, das müsste er genau nachschauen und könne das jetzt nicht beantworten.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob er aus dem Stand von Y zu X gewechselt sei. Die Antragstellerin führte aus, dass er seit ... der Kostenstelle ... zugeordnet sei, aber als ... Tätigkeiten im X übernommen habe, aber nur zu 10%.

Die Vorsitzende wollte wissen, wer das Feedbackgespräch geführt habe, und der Dienstgebervertreter gab an, dass es die Bereichsleiterin X und er selbst gewesen seien. In diesem sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihr Konzept nicht so gut gewesen sei wie jenes vom Mitbewerber. Natürlich habe sie sich bemüht und entsprechende Überlegungen angestellt, das sei gar keine Frage. Die Antragstellerin sei eine verdiente langjährige Mitarbeiterin und kenne den Betrieb, das stelle niemand in Abrede. Nur die zuvor ausgeführten Punkte, mit ..., falscher Zielwerte beim ... und dgl., das müsse einem, wenn man im X sei und mit ... arbeite, schon in einem gewissen Maße intus sein, dass man solche Fehler nicht mache. Die Antragstellerin replizierte darauf, dass die Unternehmensziele am ... unternehmensweit kommuniziert worden seien, also nach Beendigung ihres Hearings und allen anderen Entscheidungen. Sie habe keinen Zugang zu diesen Informationen gehabt. Den Wert ... habe sie zufällig in einer Fortbildung von einem anderen Bereichsleiter gehört, sonst hätte sie nicht einmal diese Zahl gehabt. Daher sehe sie auch darin die Benachteiligung, sie hier von Informationen abzuschneiden und ihr das dann vorzuwerfen. Ihre Letztinformation sei gewesen, eine ... anzustreben, um andere wegfallende Produktgruppen zu kompensieren. Der Dienstgebervertreter warf ein, dass es schon letztes Jahr ... einen Mitarbeitertag gegeben habe. Die Antragstellerin entgegnete, dass sie an diesem nicht teilgenommen habe, weil sie Aufgaben übernommen habe, damit andere Kolleg/innen teilnehmen können. Außerdem seien dort nie so detaillierte Informationen genannt worden, sie habe die Zusammenfassung gelesen und das sei dort nicht drinnen gestanden. Das heiße: die ... seien deshalb falsch, weil sie sie falsch gehört und übernommen habe. Sämtliche Punkte die da drinnen gewesen seien, seien einem normalen Mitarbeiter wie ihr, selbst wenn sie im X sei, nicht zugänglich gewesen. Sie fragte, wo sie sie holen hätte sollen.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, woher der Mitbewerber die aktuellen Zahlen hatte. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass er von verschiedensten Bewerbungen

wisse, dass sich die Bewerber/innen mit der zukünftigen vorgesetzten Position und auch anderen Fachbereichsleitern (2. Führungsebene) im Vorfeld Termine ausmachen würden, um sich einmal zu informieren, was in deren Zusammenarbeit wichtig sein könnte und was diese Personen den Bewerber/innen für ihre Bewerbung mitgeben wollten. Das sei durchaus üblich. Die Vorsitzende fragte nach, wer der nächste Vorgesetzte für diesen Fachbereich gewesen wäre und der Dienstgebervertreter antwortete, dass das die Bereichsleiterin X gewesen sei. Mit ihr hätte man zumindest mal ein Gespräch führen können. Die Antragstellerin gab an, dass sie dies getan habe. Sie habe angekündigt, dass sie sich bewerben werde, und da habe es keine Info gegeben, oder ein Angebot, dass sich die Antragstellerin an sie wenden könne, wenn sie etwas brauche. Die Bereichsleiterin habe nur gemeint: „in Ordnung“. Es sei keine Einbahnstraße, sie könne nicht betteln gehen um Informationen. Der Dienstgebervertreter setzte fort, dass die Möglichkeit jedenfalls bestehe und wahrgenommen werde, und aus diesen Gesprächen könne man sicherlich auch gewisse Informationen ziehen, die für die weitere Entwicklung des Unternehmens wichtig seien.

Die Vorsitzende wollte wissen, wie es beim Feedbackgespräch zur Aussage gekommen sei: „Wenn dir das nicht passt, dann geh“ und wer sie getätigt hat. Der Dienstgebervertreter erklärte dazu, dass er glaube, dass da ein bisschen Emotionen hochgekocht seien. Mehr könne er dazu nicht sagen, die Aussage stamme nicht von ihm.

Die Vorsitzende fragte nach der Rolle der GBB in der BBG im Bewerbungsprozess und der Dienstgebervertreter erklärte, dass die GBB eine der längstjährigen Mitarbeiterinnen sei. Die Vorsitzende fragte nach, ob die GBB im Unternehmen als solche bekannt sei und der Dienstgebervertreter bejahte dies. Sie sei in verschiedenen Positionen tätig gewesen, eben auch in der ... Abteilung. Er glaube, dass das allen Mitarbeitern bekannt sei, wer GBB sei. Sie sei eine sehr engagierte Kollegin, die für alle Fragen ein offenes Ohr habe. Die Vorsitzende wollte konkret wissen, wie die GBB in so einen Bewerbungsprozess eingebunden sei, und der Dienstgebervertreter gab an, dass sie in dem Sinn eingebunden sei, dass sie auch die Administration in der Erstellung von Bewerbungs- und Recruitingunterlagen mache, sie sei von ihrer Funktion her miteingebunden und könne hier auch ein korrigierendes Augenpaar auf die Anforderungen werfen. Auf Nachfrage, ob sie auch beim Hearingprozess dabei sei, gab er an, dass sie im Prozess nicht dabei sei.

Die Antragstellerin ergänzte, dass es ... Monate gedauert habe, bis die GBB auf sie zugekommen sei, nach Einbringen der Stellungnahme. Das heißt, sie habe das alles komplett alleine mit sich selbst ausgetragen, weil scheinbar irgendwie eine Weisungsgebundenheit dazwischenstehe oder sie wisse es auch nicht, das wäre ihre Begründung. ... Monate als GBB nicht mit derjenigen Person zu sprechen, die einen Antrag einbringe, das verstehe sie nicht. Man habe keinen Betriebsrat. Niemand aus der Führungsriege sei zu irgendeinem Zeitpunkt

zu ihr gekommen und habe ein Gespräch angeboten. Wahrscheinlich hätte sie dann sogar zurückgezogen.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass doch alle von dieser Situation überrascht gewesen seien. Die BBG bestehe seit 22 Jahren und man habe zum Glück noch nie mit so einer Gleichbehandlungsproblematik zu tun gehabt. Vielleicht sei die GBB hier auch etwas überfordert gewesen, um gleich zu reagieren oder ein Gespräch zu suchen. Das Gespräch habe dann am ... mit der Fachbereichsleiterin, ... und der GBB stattgefunden. Die Antragstellerin gab an, dass dieses Gespräch auch in Ordnung für sie gewesen sei.

Die Vorsitzende fragte, ob bei den Hearings allen Bewerber/innen die identen Fragen gestellt würden und der Dienstgebervertreter bejahte dies. Die Antragstellerin fragte den Dienstgebervertreter, ob auch der Mitbewerber nach Betreuungspflichten gefragt worden sei oder ob er, der Dienstgebervertreter, je nach Betreuungspflichten gefragt worden sei. Sie sei sich sicher, dass dies nicht der Fall sei. Der Mitbewerber habe auch ..., der ein wenig älter sei als ihrer.

Der Dienstgebervertreter gab an, dass die Frage, ob die Antragstellerin diese zusätzliche Belastung – es sei ein zeitlicher Aufwand, der über die Normalarbeitszeit hinausgehen könne – mit ihrer Familie besprochen habe, nicht gestellt worden sei. Er werde sie in Zukunft auch nicht mehr stellen.

Die Vorsitzende hakte ein, was er mit der Antwort, ja oder nein, angefangen hätte und er meinte: „nichts“.

Ein Senatsmitglied fragte, warum – wenn der Dienstgebervertreter die Antragstellerin bereits ... Jahre kenne und immer ein gutes, amikales Verhältnis gehabt habe – er diese Frage stelle. Man könne davon ausgehen, die Frage sei schon davor für ihn beantwortet gewesen, weil er den Familienstand und die Verhältnisse in einer Art gekannt hätte. Es sei nun die Frage, ob diese Frage auch B gestellt wurde. In dessen Lebenslauf lese man, dass er ... sei und ein Kind habe, daher hätte sich die gleiche Frage auch in seine Richtung stellen müssen. Der Dienstgebervertreter meinte darauf, die Situation sei auch mehr oder weniger ident. Er müsse die Kommission aber fragen, ob es eine unzulässige Frage sei, wenn man wissen wolle, ob ein/e Bewerber/in mit seiner Familie über einen vermehrten Einsatz für das Unternehmen gesprochen hat. Die Senatsmitglieder bejahten dies.

Die Antragstellerin meinte, dass die Frage nicht so formuliert gewesen sei. Sie könne sich genau an ihre Antwort erinnern, über die sie sehr traurig gewesen sei, weil sie so überrumpelt gewesen sei. Sie habe gesagt: „Mein ... braucht mich nicht mehr so, weil er schon ... ist.“ ... Es sei definitiv die Frage nach den Betreuungspflichten gewesen und erst die zweite Frage

sei gewesen, ob sie es mit der Familie abgesprochen habe. Es sei zuerst rein um die Betreuungspflichten des Kindes gegangen und wie sie sich dies in Teilzeit mit der Führungsaufgabe vorstelle.

Ein Senatsmitglied fragte, wie man in der BBG Karriere mache. B habe ja wesentlich später als die Antragstellerin begonnen. In seinem Lebenslauf lese man, dass er von ...-... ... Manager gewesen sei, dann sei er zum ... Manager zum Programmleiter ... und dann Teamleiter Y, wo er schlussendlich zum Fachbereichsleiter geworden sei. Er sei ... Jahre im Betrieb und die Antragstellerin ... Jahre. Der Dienstgebervertreter fragte, ob die Länge in einem Betrieb ausschlaggebend für eine Karriere sei. Er finde das nicht. Es ginge um die Erfüllung von Aufgaben und Anforderungen und die bestmögliche Umsetzung von Zielen, die durch diese Bewerbung abgefragt würden. Es bekomme derjenige die Stelle, der am besten sei. Es sei in der Stellungnahme eine Liste enthalten, aus der die Bewerbungen für die einzelnen Positionen der letzten Jahre hervorgingen. Das seien durchaus Mehrfachbewerbungen. Der oder die beste Kandidat/in werde dann entsprechend ausgewählt.

Die Antragstellerin führte zum Vorbringen des Dienstgebervertreters, dass sie bei der Bewerbung für die Bereichsleitung als ... gereiht gewesen sei, aus, dass das stimme, aber ohne den Zusatz, dass sie schlecht gewesen sei. Die Fachbereichsleiterin habe im Feedback zu ihr gesagt, dass sie grandios in dem Gespräch gewesen sei aber eben die Voraussetzungen nicht erfülle. Das sei absolut in Ordnung gewesen. Das sei ein faires Gespräch gewesen, mit fairen Voraussetzungen. Das sei eine sehr gute Erfahrung für sie gewesen. Auch B habe sich ... für die Fachbereichsleitung X beworben und sei es damals nicht geworden, mit externer Begleitung; dies nur der Vollständigkeit halber, dass die Antragstellerin nicht die Einzige sei, die einmal nicht zum Zug gekommen sei.

Der Dienstgebervertreter meinte, dass das zeige, dass auch damals B eben nicht als Bester ausgewählt worden sei. Man könne nicht sagen, das sei eine „Freundlerwirtschaft“, das weise er aufs Entschiedenste zurück.

Ein Senatsmitglied fragte nach, ob es stimme, dass es Teamleitungen im Bereich Y gebe, aber nicht im Bereich X, und dass man diese erst vor einem Jahr eingeführt habe und es jeweils auch nur ein Team dort gebe und der Dienstgebervertreter bejahte all dies. Er führte weiters aus, dass sich die Organisationsstruktur der BBG innerhalb der letzten Jahre immer wieder verändert habe und es auch Überlegungen gebe, entsprechend den Anforderungen, die der Aufgabenbereich mit sich bringe.

Das Senatsmitglied fragte nach, was der Unterschied zwischen dem Aufgabenbereich der Teamleitung und jenem der Fachbereichsleitung sei, wenn es offenbar nur ein Team gibt

dem alle Mitarbeiter/innen dieses Fachbereichs angehören. Der Dienstgebervertreter gab an, dass es eine reine strukturelle Frage sei. Auf Nachfrage, bei wem die Mitarbeiter/innenführung fachlich und disziplinar liegt, gab er an: beim Fachbereichsleiter als übergeordnete Position. Der Teamleiter habe natürlich seine Leute und es sei gewissermaßen ein Einarbeiten in die Fachbereichsleiter-Funktion. Die Antragstellerin warf ein, dass dies nie so kommuniziert worden sei.

Das Senatsmitglied fragte nach, warum man dann die Fachbereichsleitung ausschreibe, wenn es nur eine einzige eingearbeitete Person gibt. Die Antragstellerin wies darauf hin, dass in der Stellungnahme stehe „er war der einzige logische Kandidat“. Dass sie das einzig logische weibliche Pendant gewesen sei, sei übersehen worden. Der Dienstgebervertreter gab an, dass die Qualifikation und die Ausarbeitung den Unterschied ausgemacht hätten.

Die Vorsitzende verwies auf den Antrag, wonach am ... die Hearings stattgefunden hätten. Der Mitbewerber sei von ...-... dran gewesen und ein E-Mail, dass die Entscheidung für ihn ausgefallen sei, sei schon kurz nach ... Uhr gesendet worden. Dann habe es am nächsten Tag das Feedbackgespräch gegeben. Ebenfalls einen Tag nach den Hearings sei die Fachbereichsleitung Y rückwirkend mit ... veröffentlicht worden. Einen Tag später sei bereits wieder veröffentlicht worden, dass B jetzt nicht Fachbereichsleiter Y, sondern Fachbereichsleiter X sei. Sie frage sich, warum es beim Fachbereich Y so lange gedauert habe, das bekannt zu geben, aber beim Fachbereichsleiter X es schon nach 2 Tagen bekannt gegeben worden sei. Der Ablauf erscheine seltsam. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass es sicherlich auch mit entsprechenden Arbeitsüberlastungen zusammenhänge, dass manche Mails ein bisschen verspätet rausgehen.

Mit E-Mail vom ... erfolgte eine Klarstellung von ..., Geschäftsführer der BBG, zum Vorbringen der Antragstellerin in der Sitzung, die Geschäftsführung hätte das Konzept von B bereits während der Bewerbungsfrist gelesen. Der Geschäftsführer stellte klar, dass er vor Ende der Bewerbungsfrist zu keinem Zeitpunkt das Konzept von B gekannt bzw. dieses von ihm erhalten oder von ihm eingefordert und auch in keiner Weise auf die Erstellung Einfluss genommen habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 16 BB-GmbH-Gesetz, BGBl. I Nr. 39/2001, ist auf die Arbeitnehmer der Gesellschaft, die Beamten gemäß § 14 sowie die Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, mit Ausnahme des vierten, fünften und sechsten Abschnittes des dritten Teiles und des § 41 und

§ 50, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Gesellschaft als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2 B-GIBG) gilt. Der nachfolgende § 17 BB-GmbH-Gesetz, BGBl. I Nr. 39/2001, bestimmt, dass Verweisungen auf andere Bundesgesetze im BB-GmbH-Gesetz als Verweise auf die jeweils geltende Fassung (also als dynamische Verweise) zu verstehen sind, sofern nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird. Dynamische Verweise sind demnach die Regel, statische Verweise auf eine ganz bestimmte Fassung eines Gesetzes die Ausnahme, die explizit angeführt werden muss. Beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthält das Zitat lediglich die Stammfassung wie bei den Zitaten des HGB, dRGL. S 219/1897, (s. §§ 1 Abs. 2, 11 Abs. 6 BB-GmbH-Gesetz), des GmbHG, RGL. Nr. 58/1906, (s. § 1 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz), des BVergG 2006, BGBl. I Nr. 17/2006, (s. § 3 Abs. 3 BB-GmbH-Gesetz), des Stellenbesetzungsgesetzes, BGBl. I Nr. 26/1998, (s. § 7 Abs. 2 BB-GmbH-Gesetz), des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, (s. § 9 Abs. 2 BB-GmbH-Gesetz), des Bundeshaushaltsgesetzes, BGBl. Nr. 213/1984, (s. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz), des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86/1948, (s. § 13 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz), des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54/1956, (s. §§ 14 Abs. 4, 15 Abs. 4 BB-GmbH-Gesetz), des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333/19979, (s. § 15 Abs. 4 BB-GmbH-Gesetz) und des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes, BGBl. I Nr. 138/1997, (s. § 165 Abs. 5 BB-GmbH-Gesetz) auch, wo wohl nicht ernsthaft davon ausgegangen werden kann, dass bei diesen, oftmals vielfach geänderten, Gesetzes durch Angabe des Veröffentlichungsorts der Stammfassung mittels statischem Verweis jeweils auf die Urfassungen verwiesen werden sollte. Letzteres widerspricht nicht nur dem Wortlaut von § 17 BB-GmbH-Gesetz, sondern auch dem Telos des BB-GmbH-Gesetzes. Auf eine bestimmte Fassung des Gesetzes wird lediglich bei den In-Kraft-Tretens-Bestimmungen in § 20 BB-GmbH-Gesetz sowie in Ansehung der Verordnung des Bundesministers für Finanzen zur Bestimmung jener Güter und Dienstleistungen, die nach dem BB-GmbH-Gesetz zu beschaffen sind, in § 2 Abs. 1a BB-GmbH-Gesetz statisch verwiesen (nämlich auf BGBl. II Nr. 208/2001 idF BGBl. II Nr. 213/2005). Mit dem Verweis auf das B-GIBG sollte vielmehr die Anwendbarkeit des GIBG ausgeschlossen und das – bis dahin bereits acht Mal novellierte - B-GIBG ausschließlich zur Anwendung berufen werden (s. 87/ME GP XXI, Erläuterungen zu § 13). Ein statischer Verweis hätte auch deshalb keinen Sinn gemacht, weil sich zu diesem Zeitpunkt bereits die Notwendigkeit der Umsetzung der RL 2000/78/EG vom 2.12.2000 abzeichnete, mit der die vom Gleichbehandlungsrecht geschützten Merkmale in der Arbeitswelt umfassend erweitert wurden.

Der Verweis des BB-GmbH-Gesetzes auf das B-GIBG in § 16 müsste daher auch ohne die explizite Anordnung in § 17 schon im Sinne einer unionsrechtskonformen Auslegung als dynamischer Verweis verstanden werden. Es kommt daher das B-GIBG in der geltenden Fassung, unter entsprechender Anwendung der vorgesehenen Ausnahmen zur Anwendung.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

§ 5 B-GIBG, „Auswahlkriterien“, bestimmt u.a., dass bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern eine Teilzeitbeschäftigung und zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

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 der BBG für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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

A begründete ihren Antrag im Wesentlichen damit, dass der zum Zuge gekommene Bewerber bereits vor der Ausschreibung als Wunschkandidat festgestanden habe und ihm dadurch in mehrfacher Hinsicht Vorteile erwachsen seien. Die Ausschreibung der gegenständlichen Stelle habe außerdem eine mindestens einjährige Führungserfahrung verlangt, wohingegen bei vergleichbaren Ausschreibungen zuvor und danach lediglich „Führungsqualifikationen von Vorteil“ angegeben gewesen sei. Eine E-Mail der Antragstellerin, in der sie ihren Wunsch nach Aufstockung auf Vollzeit bekundete, sei unbeantwortet geblieben. Im Hearing sei die Antragstellerin darüber hinaus gefragt worden, ob sie den möglichen Positionswechsel mit ihrer Familie abgesprochen habe und wie sie sich die Vereinbarkeit der neuen Funktion mit ihren Kinderbetreuungspflichten vorstelle.

Die BBG begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers. Es gebe klare qualitative Unterschiede der beiden Bewerber/innen, insbesondere hinsichtlich der geforderten inhaltlichen sowie persönlichen Anforderungen. Das ausschlaggebende Kriterium sei das bessere Konzept des Mitbewerbers gewesen, aus dem eine proaktive Herangehensweise hervorgehe und das wesentliche Unternehmensinformationen enthalte.

Zu der aus dem Dokument „Entscheidungsrundlage“ ersichtlichen Beurteilung der beiden Bewerber/innen ist Folgendes festzuhalten:

Zur Führungserfahrung der beiden Bewerber/innen stellt der Senat fest, dass die in der Ausschreibung geforderte einjährige Führungserfahrung von beiden Bewerbern nicht vollumfänglich erfüllt wird. Zur Antragstellerin ist festzuhalten, dass eine jedenfalls ...monatige Führungserfahrung bei „...“ sowie weiter Führungserfahrung durch die Leitung von ... vorliegt. Dem Vorbringen der BBG, dass sich das Vorliegen von Führungserfahrung nicht eindeutig aus dem Lebenslauf ergebe, ist entgegenzuhalten, dass man die Antragstellerin in diesem Fall entweder erst gar nicht zum Hearing hätte einladen dürfen oder aber im Hearing konkret danach fragen hätte müssen. Eine solche Frage wurde der Antragstellerin jedoch nicht gestellt. Betreffend den zum Zuge gekommenen Bewerber ist festzuhalten, dass sich in der Senatssitzung herausgestellt hat, dass die Funktion als Teamleiter nach Angaben des Dienstgebervertreters „keine wirklich große Führungsposition“ ist. Die fachliche und disziplinarische Führung liegt bei der Fachbereichsleitung als übergeordnete Position, der Fachbereich bestand aus nur einem Team. Auch in der Stellungnahme der BBG wird ausgeführt, dass es erst ab der Ebene der Fachbereichsleitung und der Bereichsleitung Ausschreibungen gebe, da diese beiden Ebenen sowohl Dienst- als auch Fachaufsicht ausüben würden. Wenngleich B als Teamleiter sicherlich gewisse Führungsaufgaben übernommen hat, ist damit das Erfordernis der Ausschreibung nach Ansicht des Senates auch durch den zum Zuge gekommenen Bewerber nicht in vollem Umfang erfüllt.

Betreffend die Anforderung „BBG-Wissen“ ist für den Senat nicht nachvollziehbar, weswegen diese bei B als „übererfüllt“, bei A lediglich als „erfüllt“ angesehen wird. Die Antragstellerin war zum Bewerbungszeitpunkt rund ... Jahre im Unternehmen tätig. Die langjährige Tätigkeit im Fachbereich X legt außerdem den Schluss nahe, dass betreffend Kenntnisse und Erfahrung in dem konkreten Aufgabenbereich eine bessere Eignung der Antragstellerin vorliegt. Der zum Zuge gekommene Bewerber war seit ... der Kostenstelle ... zugeordnet und nur zu 10% als ... Manager im X tätig. Für den Senat ist daher nicht erkennbar, aus welchem

Grund dem in den letzten Jahren vorrangig in der Abteilung Y tätigen Mitbewerber eher zugeordnet wurde, den Fachbereich X zu leiten, als der rund ... Jahre in diesem Fachbereich tätig gewesenen Antragstellerin.

Ebenso nicht nachvollziehbar ist die bessere Bewertung von B bei den Kriterien „Lösungskompetenz“, „Problemlösungskompetenzen“, „Team- und Kooperationsfähigkeit“ oder „Ergebnisorientierung“, wo ihm auch jede berufliche Vorerfahrung (ohne ersichtlichen Nachweis, sogar als ... bei der Lösungs- und Projektmanagementkompetenz) als übererfüllend und wertvoll ausgelegt wird. Gleiches findet bei der Antragstellerin hingegen „mangels Nachweis“ und in der Sitzung als zweifelhaft beurteilt nicht einmal Erwähnung. Der Verweis auf die Erfahrungen aus der Tätigkeit als Teamleiter erscheint in all diesen Fällen zwar grundsätzlich nachvollziehbar, jedoch lässt sich für den Senat nicht erkennen, weswegen diese Kompetenzen nicht auch von der Antragstellerin in ihrer Position als ... Managerin erworben und unter Beweis gestellt werden konnten. Beim Kriterium „Mindestens 5 Jahre Berufserfahrung im X“ wird kein Unterschied zwischen der Bewerberin und dem Bewerber gemacht (bei beiden „wird dieses Kriterium übererfüllt“ ohne weitere Ausführungen), obwohl der Bewerber nur zu 10 % seit ... dort tätig war, die Antragstellerin aber ausschließlich im X und dies seit mehr als ... Jahren (seit ...).

Es entsteht der Eindruck, dass Erfahrungen und Leistungen der Antragstellerin in der BBG, insbesondere im Fachbereich X, nicht ausreichend Berücksichtigung in der Beurteilung gefunden haben, und dass jedenfalls auch bei den beruflichen Vorerfahrungen mit zweierlei Maß gemessen wird.

Im Gesamten kommt der Senat zu dem Schluss, dass die in der „Entscheidungsgrundlage“ angeführten Beurteilungen der Bewerber/innen nicht in allen Fällen objektiv nachvollziehbar sind. Damit ist auch die bessere Eignung des zum Zuge gekommenen Bewerbers vom Dienstgeber nicht ausreichend schlüssig dargelegt worden. Selbst für den Fall, dass lediglich eine gleiche Eignung der beiden Bewerber/innen vorliegt, wäre die Antragstellerin vorrangig zu bestellen gewesen, da der Frauenanteil laut Angaben der Antragstellerin, denen die BBG nichts entgegenbrachte, in der Ebene der Führungspositionen unter 50 Prozent lag. Der von der BBG angeführte Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist nicht ausschlaggebend.

Zu den Konzepten der beiden Bewerber/innen ist festzuhalten, dass diese vom Senat fachlich nicht beurteilt werden können. Zum Vorbringen des Dienstgebers, die Antragstellerin habe einen Zielwert von ... statt den korrekten ... angegeben, konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass diese Information erst nach Beendigung des Bewerbungsverfahrens unternehmensweit bekannt gemacht wurde. Die Antragstellerin konnte ebenfalls darlegen,

dass sie auch auf weitere Informationen, auf die sich der Mitbewerber in seinem Konzept bezieht, aufgrund ihrer Position keinen Zugriff hatte. Auch als sie ihrer Vorgesetzten mitgeteilt hat, dass sie sich für die gegenständliche Position bewerben werde, hat die Antragstellerin keine zusätzlichen Informationen erhalten.

Zum Vorbringen der BBG, die Antragstellerin habe nicht die richtige CI für ihr Konzept verwendet und sei dieses daher schlechter zu bewerten, stellt der Senat fest, dass, wenngleich die einheitliche Verwendung der CI für Außenauftritt verständlich erscheint, es sich ja gerade um ein internes Dokument handelt. Es gab keine Vorgaben zum Erscheinungsbild des Konzepts, weswegen der Stellenwert, dem dieses in der Beurteilung gegeben wird, nicht nachvollziehbar und glaubwürdig erscheint.

Für den Senat entsteht im Gesamten der Eindruck, dass im Konzept der Antragstellerin nach Fehlern gesucht wurde, um eine bereits gefallene Personalentscheidung zu rechtfertigen. Auch für den Fall, dass das Konzept des zum Zuge gekommenen Bewerbers besser war als jenes der Antragstellerin, ist festzuhalten, dass das Konzept nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur einen Ausschnitt darstellt. Die Eignung der Bewerber/innen ist daher in der Gesamtheit – Ausbildungen, Berufslaufbahn, Verwendungserfolg, Konzept und Hearing – zu beurteilen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass das umfassende Dokument „Entscheidungsgrundlage“ (30 Seiten) bereits unmittelbar nach dem Hearing erstellt und bereits im Vorfeld vollständig ausgefüllt wurde. Dies legt für den Senat den Schluss nahe, dass das Hearing keine gründliche Berücksichtigung in der Entscheidung fand.

Weiters konnte A in ihrem Antrag und in der Sitzung glaubhaft darlegen, dass der Umstand, dass sie in Teilzeit beschäftigt war, zumindest mitausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung war. Im Dokument „Ergebnisgrundlage“ wurde in einer separaten Spalte festgehalten, dass „kein offizieller Antrag auf Vollzeitbeschäftigung“ gestellt wurde. Ein solcher Vermerk wird, nach Ansicht des Senates, nur aufgenommen, wenn dieser Umstand für die Personalentscheidung (mit)ausschlaggebend ist. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass sie eine E-Mail an die zuständigen Stellen der BBG geschickt hat, indem sie ihren Wunsch, von Teilzeit auf Vollzeit aufzustocken, kundtat und nach den weiteren notwendigen Schritten fragte. Diese E-Mail blieb bis zum Einbringen des Antrags bei der B-GBK unbeantwortet. Es musste dem Dienstgeber daher zum Bewerbungszeitpunkt bekannt gewesen sein, dass die Antragstellerin nicht nur theoretisch dazu bereit gewesen wäre, wieder in Vollzeit zu arbeiten, sondern bereits aktiv um eine solche Aufstockung angefragt hatte. Zweifelsohne war die Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihres Kindes mitursächlich für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin.

Schließlich zeigen die der Antragstellerin im Hearing gestellten Fragen, nämlich, ob sie den Funktionswechsel mit ihrer Familie besprochen habe und wie sie sich die Vereinbarkeit der neuen Position mit ihren Betreuungspflichten vorstelle, dass das Geschlecht der Antragstellerin eine Rolle bei der Personalentscheidung gespielt hat. Die Fragen sind vor allem auch vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass der beim Hearing anwesende Dienstgebervertreter und die Antragstellerin bereits seit ... Jahren zusammenarbeiten und daher auch die jeweiligen privaten Lebensumstände kennen. Es muss dem Dienstgeber bekannt gewesen sein, dass die Antragstellerin ihre Betreuungspflichten mit ihren beruflichen Anforderungen vereinbaren kann. Dass sie sogar mehr Kapazitäten hatte, zeigte sich auch daran, dass sie bereits vor der Bewerbung einen Antrag auf Aufstockung auf Vollzeitbeschäftigung gestellt hat. Es ist für den Senat nicht ersichtlich, welches Interesse an der Familiensituation einer/s Bewerbers/in bestehe, weswegen die Fragen unangebracht erscheinen. Dass der Dienstgebervertreter in der Sitzung der B-GBK angab er „wisse nicht“, ob er diese Fragen allen Bewerbern gestellt habe, ist in diesem Zusammenhang als bloße Schutzbehauptung zu qualifizieren. Da im Hearing ausdrücklich nach den Betreuungspflichten sowie indirekt nach der Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin gefragt wurde, ist der Senat davon überzeugt, dass diese maßgeblich für die Beurteilung der Bewerberin waren.

Der Senat stellt fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle des/der Fachbereichsleiter/in X in der Bundesbeschaffung GmbH eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg darstellt.

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

Empfehlung

Der Senat empfiehlt der BBG, die Gleichbehandlungsbeauftragte – in eben dieser Funktion – in den gesamten Bewerbungsprozess einzubeziehen.

Wien, August 2023