

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat unter dem Vorsitz von Dr.ⁱⁿ Maria Wais

in Anwesenheit der Mitglieder

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Susanna LOIBL-VAN-HUSEN

Mag.^a Barbara WAWERKA

Mag. Kilian DORDA

Susanne SCHUBERT

Mag.^a Christine ALTERSBERGER

im Beisein der Schriftführerin

Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH

in der Sitzung am 23. Jänner 2024 über den Antrag von Dipl. ...ⁱⁿ A, 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 „wissenschaftlicher Generaldirektor:wissenschaftliche Generaldirektorin der X“ auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters gemäß §§ 4 Z 1 und 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG bei der Begründung eines Dienstverhältnisses diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Dipl. ...ⁱⁿ A als wissenschaftliche Generaldirektorin der X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters gemäß §§ 4 Z 1 und 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG bei der Begründung eines Dienstverhältnisses dar.

Begründung

Der Antrag von Dipl. ...ⁱⁿ A langte am 27. März 2023 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein, dessen Konkretisierung erfolgte mit 13. April 2023. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Sie habe sich am 00.00.2022 um die Stelle der wissenschaftlichen Generaldirektorin der X beworben. Am 2022 habe ein „Headhunter“ ein Bewerbungsgespräch mit ihr geführt, wobei er händisch einen Fragebogen ausgefüllt habe, ihre Antworten (*Anmerkung: gemeint deren Dokumentation*) habe sie nicht einsehen können. Die erste Frage habe auf ihre Erfahrung in Führungspositionen abgezielt. Im Rahmen dieses Gesprächs sei ihr bereits der zweite Gesprächstermin am 2022 angekündigt worden, dafür hätte sie einen Vortrag vorbereiten sollen. Per E-Mail vom 2022 habe sie jedoch - ohne Nennung von Gründen - eine Absage erhalten. Aufgrund der gestellten Fragen glaube sie, dass man ihr mangelnde Erfahrung in Führungspositionen unterstellt habe. Dies stelle eine mittelbare Diskriminierung dar, weil an ein eigentlich neutrales Kriterium angeknüpft werde, das ehemalige Arbeitnehmerinnen der Y (*Anm. ein Schwesterunternehmen der X, mit dem weiteren –Schwesterunternehmen XY zu X vereinigt*) jedoch infolge langjähriger unmittelbarer Diskriminierung nicht erfüllen können, denn die Y habe es Frauen nicht ermöglicht, Führungspositionen einzunehmen und dementsprechende Erfahrung zu sammeln. Seit 2004 sei von diesem Arbeitgeber keine Frau in eine Führungsposition befördert worden.

Nach der Absage des 2. Hearings habe sie eine Beschwerde beim Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung ao. Univ.-Prof. Dr. Z eingereicht. Sie habe dargelegt, dass sie mehrere der in der Stellenausschreibung geforderten „Soft Skills“ erfülle, was sie aber aufgrund der fortgesetzten Diskriminierung in der Y nicht mit Führungsfunktionen belegen könne. Die Antragstellerin führte weiter aus, dass sie von 200X bis 20XX wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Y gewesen sei und sich zweimal erfolglos um Führungspositionen beworben habe. Im Jahr 20XX sei ihre Bewerbung um die Leitung der Abteilung Y1a nicht berücksichtigt worden (weil sie keine österreichische Staatsbürgerin sei), ebenso wenig ihre Bewerbung um die Programm-Koordination für Y2b im Jahr 20XX. Diese Diskriminierungen hätten zur Folge gehabt, dass sie keine Führungserfahrung bei diesem Arbeitgeber erwerben habe können. Mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit sei ihr dies bei der aktuellen Bewerbung angekreidet worden. Sie sei im Übrigen nicht die einzige Frau, deren Bewerbungen nicht oder zumindest nicht ausreichend berücksichtigt worden seien, eine Kollegin habe sich ebenfalls mindestens zweimal erfolglos um Führungspositionen in der Y beworben. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei somit augenscheinlich.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen, inkl. Konzept für die wissenschaftliche Leitung und Entwicklung der X, die Absage des zweiten Hearings und der Briefwechsel mit dem BMBWF in der gegenständlichen Angelegenheit angeschlossen.

Im Schreiben an Bundesminister ao. Univ.-Prof. Dr. Z vom ... 2022 regte Dipl. ...ⁱⁿ A an, die Kriterien für die Evaluierung von Bewerbungen zu überdenken und eine Frauenquote einzuführen, damit qualifizierte Frauen realistische Chancen auf Führungspositionen hätten. Das BMBWF (SCⁱⁿ Mag.^a W, M.A.) antwortete, dass die Bewerbungen um die gegenständliche Funktion nach einem vorab erstellten Kriterienkatalog beurteilt und zusätzlich Gutachten über die wissenschaftlichen Qualifikationen der Bewerber: Bewerberinnen vom Wissenschaftsfonds FWF eingeholt worden seien, auf dieser Basis seien die am besten Geeigneten zu den Hearings eingeladen worden.

Im ... 2023 antwortete das BMBWF auf ein Schreiben von Dipl. ...ⁱⁿ A (dem Antrag an die B-GBK nicht angeschlossen, in welchem sie offenbar die - einvernehmliche - Auflösung ihres Dienstverhältnisses zur Y im Jahr 20XX thematisiert und angeregt hatte, eine Frauenquote einzuführen), dass Ansprüche aus der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf dem ordentlichen Rechtsweg geltend gemacht werden hätten können, und dass für Stellenbesetzungen bereits eine Frauenquote von 50 % verpflichtend festgelegt sei.

In ihrem Bewerbungsschreiben gab Dipl. ...ⁱⁿ A an, dass sie in den letzten 15 Jahren in der Y und in der Privatwirtschaft in unterschiedlichen interdisziplinären Projekten in der ...-forschung und ... tätig gewesen sei.

Bezüglich der Führungskompetenzen führte sie im Wesentlichen an:

- Seit ../20XX: Geschäftsführerin von XX Consulting e.U.; strategischer Aufbau eines Ingenieurbüros für Technische ... und ... mit zwei Betriebstätten in Stadt1 und Stadt2;
- ../20XX-../20XX: Entwicklung einer Strategie für die Internationalisierung des Konzerns XXX GmbH in Stadt3;
- ../200X-../20XX: Mitarbeit an der strategischen Ausrichtung der Y; Input zum Change-Management in Form von Mediationen und Coachings; Einführung eines Reportings zwischen den unterschiedlichen Ebenen für die Verbesserung der Kommunikation; Anregungen für Frauenfördermaßnahmen;
Projektleiterin in der Fachabteilung Y3c der Y: Planung, Organisation und Management von Projekten; Assistenz bei ... (z. B. ...) und Erstellung von Gutachten für Sofortmaßnahmen (z. B. ...); Entwicklung von Bearbeitungsstrategien hinsichtlich unterschiedlicher Fragestellungen für politische Entscheidungsträger;
- Aufbau von Netzwerken in den Bereichen ... und ..., ... und ..., ... und ... in Stadt1 („...“); seit 200X in Österreich Netzwerk von politischen Entscheidungsträgern, Wissenschaftlern unterschiedlichster Fachrichtungen und Anrainern im Kontext ...-management und ...;
- Mitarbeit in nationalen und internationalen Gremien (Beispiele angeführt);
- Organisation von Konferenzen und Workshops (Beispiele angeführt);
- Leitung von diversen Exkursionen;

- Entwicklung von Veranstaltungsreihen seit 20XX, z. B. der ersten internationalen Expertentagung in ... zum Thema „...“; Entwicklung und Veranstaltung einer interdisziplinären ...-veranstaltung „...“.

Zu ihrer Ausbildung und ihren Fachkompetenzen gab die Bewerberin an, im Jahr 200X an der ... Universität Stadt4 das Diplom in ..., Schwerpunkt ..., erworben und in der Folge diverse Fortbildungen absolviert zu haben. Seit 20XX betreibe sie ein Doktoratsstudium im Bereich der ...-analyse und ...-management. Von 200X bis 20XX sei sie wissenschaftliche Mitarbeiterin der Y gewesen, von 200X bis 20XX sei sie am Zentrum für ... in Stadt4 tätig gewesen. Seit Februar 20XX sei sie Inhaberin und CEO von „XX Consulting e.U., Ingenieurbüro für Technische ... und ...“.

Sie halte Vorträge bei Fachtagungen, organisiere und moderiere Kunstveranstaltungen, sei Mitglied der Österreichischen ... Gesellschaft, im Verein der Diplomingenieure der ... Österreich, im Verein ... an deutschsprachigen Hochschulen und des Österreichischen ...-vereins. Sie habe Coachings und Sprachausbildungen absolviert und sich der „Leadership Potentialanalyse beim Hernstein Institut“ unterzogen.

Der Bewerbung waren Zeugnisse und eine Auswahl der Publikationen und Präsentationen angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMBWF mit Schreiben vom 2023 und vom 2023 eine Stellungnahme und Unterlagen zum Antrag. Zunächst wurde ausgeführt, dass X eine Anstalt ... sei, die aus den vormaligen nachgeordneten Dienststellen des BMBWF, nämlich ... sowie ... entstanden sei. Die Betrauung mit der Funktion einer wissenschaftlichen Generaldirektorin bzw. eines wissenschaftlichen Generaldirektors der X nehme der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung vor, das Arbeitsverhältnis werde jedoch mit der X eingegangen.

Konkret zu Dipl. ...ⁱⁿ As Diskriminierungsvorwurf wurde ausgeführt, dass die eingelangten Bewerbungen nach einem vorab anhand der Ausschreibungsanforderungen erstellten Kriterienkatalog beurteilt worden seien und eine Reihung vorgenommen worden sei. Zusätzlich seien Gutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation durch den Wissenschaftsfond FWF eingeholt worden. Auf dieser Basis seien die am besten geeigneten Kandidatinnen:Kandidaten zu den Hearings eingeladen worden. Dipl. ...ⁱⁿ A habe auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen, des standardisierten Interviews und der Begutachtung durch den FWF lediglich 14 Punkte (von 40 möglichen Punkten) erzielt, wobei der Abstand zum nächst besseren Kandidaten:zur nächst besseren Kandidatin 15 Punkten betragen habe. Es sei deshalb entschieden worden, Dipl. ...ⁱⁿ A nicht zum abschließenden Hearing einzuladen.

Vom BMBWF wurden folgende Unterlagen zur Verfügung gestellt:

Die Ausschreibung sowie die Liste mit den Kriterien und jeweils (anhand Bewerbungsunterlagen) zu vergebenden Punkte; die Bewerbungsunterlagen des erfolgreichen Bewerbers Dr. B; die Gutachten über die Qualifikationen von Dipl. ...ⁱⁿ A und Dr. B für die Leitung der X.

In der Ausschreibung wurde festgehalten, dass der kaufmännische Generaldirektor:die kaufmännische Generaldirektorin mit dem wissenschaftlichen Generaldirektor:der wissenschaftlichen Generaldirektorin die Generaldirektion bilde, der bestimmte Aufgaben obliegen (Vertretung der X nach außen, Erstellung von Entwürfen zur Geschäftsordnung, alle Aufgaben, die nicht gesetzlich einem anderen Organ der X übertragen worden seien).

Dem wissenschaftlichen Generaldirektor:der wissenschaftlichen Generaldirektorin alleine obliegen:

- Gesamtkoordination und Formulierung wissenschaftlicher Ziele (inkl. wissenschaftlicher Strategie und Profilentwicklung) sowie die Führung der zugeilten Mitarbeiterinnen:Mitarbeiter,
- Nachhaltige Sicherstellung der wissenschaftlichen Leistungen.

An fachlichen Anforderungen wurden genannt:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium in einem einschlägigen Fachgebiet mit Relevanz zum Aufgabenbereich der X,
- Führungskompetenz (disziplinar, interdisziplinär, fachlich),
- Fundierte wissenschaftliche Kenntnisse und Leistungen mit Relevanz zum Aufgabenbereich der X,
- Kenntnisse und Erfahrungen der Strukturen und Abläufe im österreichischen, europäischen und internationalen Wissenschafts- oder Forschungssystem,
- Erfahrung in der Führung einer dienstleistungs- oder serviceerbringenden Organisationseinheit,
- Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation,
- Praktische Erfahrung im österreichischen, europäischen und internationalen Förderwesen, vorzugsweise in einem Forschungskontext,
- Kenntnisse der relevanten Verwaltungsstrukturen und Gremien in Österreich und der EU,
- Verhandlungssichere Deutsch- und Englischkenntnisse

Die persönlichen Anforderungen waren:

- unbeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
- Erfahrung in der Führung und Entwicklung von Personal,
- Teamfähigkeit,
- Fähigkeit zum strategischen und konzeptionellen Denken,
- Erfahrung im Change-Management,
- Sicheres Auftreten sowie ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit,
- Durchsetzungsvermögen und hohe Verhandlungskompetenz,

- Entscheidungs- und Verantwortungsbereitschaft,
- Hohe Service- und Kundenorientierung,
- Entscheidungsfreude, Resilienz, Flexibilität.

Die Ausschreibung enthielt den Zusatz, dass sich die X zu Gleichbehandlung und Frauenförderung bekenne, bemüht sei den Anteil von Frauen zu erhöhen und daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einlade.

Dr. Bs Bewerbung sind folgende Ausbildungen zu entnehmen:

19XX-20XX Doktoratsstudium ...

19XX-19XX Diplomstudium ...

Weiterbildungen: Managementtraining, Medientraining, Ausbildung im Staatlichen ...- und ...management, Trainingskurse ... und ...

Die Berufslaufbahn wurde wie folgt dargestellt:

Seit Juni 20XX Provisorischer Leiter der XY Stadt1 (*Anm. ein Schwesterunternehmen von Y, mit Y zu X vereinigt*)

201X-202X Bereichsleiter Kundenservice an der XY Stadt1; operationelle ..., ...- und ... Dienste, kommerzielle Produkte und Services; „... Programme Manager“

200X-201X ... an der XY Stadt5, ... und ..., Anwendungsentwicklung und Kundensupport; Trainer bei „...“-Kursen

200X-200X Wissenschaftler (Postdoc) am Bundesforschungszentrum für ..., Stadt5

200X-200X Marie Curie Stipendium (Postdoc), Universität ...

199X-200X ... an der XY Stadt5

199X-200X Forschungsassistent an der Universität ...

Im Auftrag des BMBWF habe der FWF Gutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation (Führungserfahrung oder Erfahrung im finanziellen Bereich seien von den Gutachtern:Gutachterinnen nicht zu beurteilen gewesen) der acht Bewerber:innen um die Funktion eingeholt. Dabei habe der FWF die Aufgabe gehabt, die Gutachtensanfrage aufzubereiten, eine numerische Bewertung zu definieren sowie zwei qualifizierte Gutachter:innen zu finden, die für jede:jeden der acht Bewerber:innen jeweils ein Gutachten erstellen. Die Gutachter:innen seien anonym geblieben, ihre Namen seien dem anderen Gutachter:der anderen Gutachterin nicht bekanntgegeben worden, um eine allfällige gegenseitige Beeinflussung auszuschließen.

Gutachter:in A sei Universitätsprofessor:in im Bereich ...wissenschaften an einer ausländischen deutschsprachigen Universität, Gutachter:in B sei Universitätsprofessor:in im Bereich ... an einer ausländischen deutschsprachigen Universität.

Folgende drei Fragen seien ihnen gestellt worden:

- Wie bewerten Sie die allgemeine wissenschaftliche Qualifikation?
- Wie bewerten Sie die internationale wissenschaftliche Vernetzung?
- Wie gut ist die spezifische wissenschaftliche Expertise der Bewerberin:des Bewerbers geeignet, die wissenschaftlichen Aspekte der Aufgaben der X abzudecken?

Abschließend sei eine numerische Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Eignung zwischen 0 und 10 abzugeben gewesen, die „Notenskala“ dafür sei wie folgt definiert worden (die ungeraden Zahlenwerte seien „Zwischennoten“ gewesen):

10 exzellente wissenschaftliche Qualifikation

8 sehr gute wissenschaftliche Qualifikation

6 gute wissenschaftliche Qualifikation

4 mäßige wissenschaftliche Qualifikation

2 niedrige wissenschaftliche Qualifikation

0 ungeeignet.

Für die Begutachtung seien die Bewerbungsunterlagen, die Stellenausschreibung und der Text des X ...Gesetzes zur Verfügung gestellt worden. Die Gutachten seien vom FWF über eine Consultingfirma an das BMBWF weiterzuleiten gewesen.

Im Gutachten A wurde zur wissenschaftlichen Qualifikation von Dr. B (zusammengefasst) festgehalten, dass das akademische Alter ca. 14 Jahre betrage, da er an der XY eher Dienstleistungen durchgeführt habe und ab 2008 nur noch teilweise wissenschaftlich tätig gewesen sei. Die Publikationstätigkeit sei angesichts seines akademischen Alters eher unterdurchschnittlich ($h=5$, ca. 135 Zitationen), der Bewerber scheine auch nur einmal als Erstautor auf. Es sei schwer zu erkennen, wie viele eigene Projekte er in den Jahren seiner Forschertätigkeit in ... und ... eingeworben habe, sicher ein Marie Curie Projekt. Vom wissenschaftlichen Leistungsausweis her und von der Quantität und dem Impact rangiere er im unteren Mittelfeld.

Die internationale wissenschaftliche Vernetzung von Dr. B sei aufgrund seiner Tätigkeit an der XY sehr gut, vor allem in Bezug auf Projekte bei denen z. B. EU, Weltbank usw. Mittel zur Verfügung stellen. Diese Netzwerke seien durch die Mitgliedschaft in zahlreichen internationalen Gremien vertieft worden.

Zur spezifischen Expertise zur Leitung der X wurde festgehalten, dass Dr. B (bis auf den ... Teil) „breit die gesamte XY“ abdecke.

Zusammenfassend wurde Dr. B als guter Wissenschaftskordinator und Projekteinwerber beurteilt. Aufgrund seiner Karriere in der XY und seiner Funktionen würde er die Abläufe aus wissenschaftlicher Perspektive der X gut kennen.

Die Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Eignung laute: **4**

Im Gutachten B wurde ebenfalls festgehalten, dass der Umfang von Dr. Bs wissenschaftlichen Aktivitäten und seine wissenschaftliche Qualifikation (aus internationaler Perspektive) eher mäßig sei. Dies hänge wohl damit zusammen, dass er stark in den operationellen Dienst seines Arbeitgebers eingebunden gewesen sei.

Eine besondere internationale Vernetzung sei aus den Unterlagen nicht erkennbar, was gewiss auch mit seinen operationellen Tätigkeiten zu tun habe.

Zur spezifischen Expertise für die Leitung der X wurde festgehalten, die wissenschaftlichen Interessen des Bewerbers würden – da er langjähriger Mitarbeiter und provisorischer Leiter der XY sei - sehr gut in das X-Spektrum passen.

Die Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Eignung laute: **4**

Zu Dipl. ...ⁱⁿ A wurde im Gutachten A ausgeführt, dass sie nach Abschluss ihres Diplomstudiums keine „direkte“ akademische Karriere verfolgt, sondern sich mit verschiedenen Stellen und Projekten bei Institutionen (Y, NGOs etc.), aber auch mit „Firmengründungen“ im Bereich ... eine Nische erarbeitet habe. Dieser Werdegang erlaube kein Berechnen eines akademischen Alters, wenn doch, wären es wenige bis keine Jahre. In „...“ finde man drei peer-reviewed Publikationen, daneben einige Reports und drei nicht-reviewed Publikationen im Journal Ihre Haupttätigkeiten seien bisher eher im Forschungsmanagement gelegen, sie sei beratend im Bereich ..., „... Netzwerke“ oder „kultur-gesellschaftlich“ tätig (gewesen) oder habe Workshops organisiert. Sie sei daher wissenschaftlich „nicht wirklich“ qualifiziert. Zur internationalen wissenschaftlichen Vernetzung der Bewerberin wurde ausgeführt, dass sie zwei halbjährige Auslandsaufenthalte (Diplomprojekt ... und in Deutschland) vorweisen könne, viel im Ausland tätig gewesen sei, internationale Tagungen organisiert und in internationalen Gremien mitgearbeitet habe, wodurch sie durchaus „internationale Sichtbarkeit“ erreicht habe, um wissenschaftliche Netzwerke im engeren Sinne handle es sich dabei aber nicht.

Zur spezifischen Expertise zur Leitung der X wurde festgehalten, dass Dipl. ...ⁱⁿ As Expertise vor allem die ... - einen Schwerpunkt der X - abdecke, in den sonstigen Handlungsfeldern (... , ..., ..., ...) bringe sie allerdings keine große Erfahrung mit.

Zusammenfassend seien ihr Ausbildungsstand und ihr Karriereweg zu wenig entwickelt, um von der Forschungsperspektive ausgehend „eine genügend große Tiefe und Breite zu haben, die A für die ausgeschriebene Stelle qualifizieren würde“.

Die Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Eignung laute: **1**

Im Gutachten B wurde festgehalten, dass Dipl. ...ⁱⁿ A wissenschaftliche Aktivitäten vorweisen könne, „die vor allem in der Publikationsliste auch einige (jedoch wenige) sehr gut etablierte Journale beinhalten“. Der Umfang ihrer Arbeiten und daher die Breite der Qualifikation sei

jedoch gering. Mit einem H-Index von 2 und nur knapp über 10 Zitationen liege das Profil eines akademischen Junior-Levels vor. Nach internationalem Standard sei daher die wissenschaftliche Qualifikation der Bewerberin nicht hoch zu bewerten.

Die internationale Vernetzung der Bewerberin sei gering, sie habe ihre Aktivitäten bisher stark auf Österreich fokussiert.

Zur spezifischen Expertise zur Leitung der X wurde festgehalten, dass die Bewerberin bisher im Bereich ... und ... gearbeitet habe, was für die X durchaus relevant sei, Schnittstellen in die ...forschung seien „nur marginal“ ausgeprägt.

Die Gesamtbewertung der wissenschaftlichen Eignung laute: **1**

Die Gesamtbewertung der Kriterien gemäß der Ausschreibung ergab für Dipl. ...ⁱⁿ A 14 Punkte und für Dr. B 34 von 40 Punkten.

Für die Kenntnisse und Erfahrungen, die anhand der Bewerbungsunterlagen zu bewerten waren, bekam Dipl. ...ⁱⁿ A 8 Punkte (von 15), Dr. B 13 Punkte.

Die konkrete Beurteilung lautete:

- Führungskompetenz: A 0 Punkte (von 3), B 3 Punkte
- Kenntnisse und Erfahrungen der Strukturen und Abläufe in den diversen Wissenschafts- oder Forschungssystemen: A 3 Punkte (von 3), Dr. B 3 Punkte
- Führungserfahrung: A 2 Punkte (von 2), B 2 Punkte
- Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation: A 2 Punkte (von 2), B 2 Punkte
- Erfahrung im Förderwesen: A 0 Punkte (von 3), B 3 Punkte
- Kenntnisse der Verwaltungsstrukturen und Gremien: A 1 Punkt (von 2), B 2 Punkte.

Die Beurteilung der Kriterien nach den Interviews (insgesamt 15 Punkte) lautete:

- Erfahrung in der Führung und Entwicklung von Personal: A 0 Punkte (von 4), B 4 Punkte,
- Teamfähigkeit: A 1 Punkt (von 2), B 2 Punkte
- Fähigkeit zum strategischen Denken: A 0,5 (von 2), B 2 Punkte
- Erfahrung im Changemanagement: A 0 Punkte (von 1), B 1 Punkt
- Auftreten und Kommunikationsfähigkeit: A 1 Punkt (von 2), B 2 Punkte
- Durchsetzungsvermögen und Verhandlungskompetenz: A 0,5 Punkte von (1), B 1 Punkt
- Entscheidungsbereitschaft, Kundenorientierung, Entscheidungsfreudigkeit/Resilienz/Flexibilität: A 2 Punkte von (3), B 3 Punkte.

Die Punktevergabe aufgrund des Interviews mit Dipl. ...ⁱⁿ A wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die Bewerberin bei der Beantwortung der Fragen zu den einzelnen Kriterien vage geblieben sei und entweder keine, unzureichende oder unpassende Beispiele genannt habe. Dr. B habe gute bis sehr gute Beispiele genannt.

Per mail vom 2023 teilte die Antragstellerin als zusätzliche Information zu ihrer Fachkompetenz und ihrer internationalen Vernetzung mit, dass sie im ... beim „World ... Forum ...“ in ... als einzige Frau (und 1 von 2 Personen insgesamt) aus Österreich eine Session leiten dürfe und einen Vortrag zusammen mit Vertretern:Vertreterinnen der Landesregierung ..., von, Slowenien und der Schweiz halten werde. Beim „... 2024“ werde sie demnächst Beiträge über die ... in ... einreichen. Weiters habe sie in den letzten Monaten einige innovative Beiträge in „LinkedIn“ gepostet und teilweise bis zu 500 views pro Beitrag erreicht.

Per mail vom 2023 übermittelte die Antragstellerin eine Stellungnahme zu den (ihr mit der Einladung zur Sitzung der B-GBK übermittelten) Gutachten über ihre Qualifikationen. Sie führte aus, es scheine, dass Gutachter:in A ihre Bewerbungsunterlagen nicht gelesen habe und befangen sei, da sie als „... (fehlerhafter Name von A)“ bezeichnet worden sei und falsche Inhalte angegeben worden seien. Die Tatsache, dass sie zwölf Jahre an der Y in der ... gearbeitet und damit Insiderwissen habe, sei nicht berücksichtigt worden. Die ...forschung sei ein interdisziplinäres Betätigungsfeld, das die Fachgebiete ..., ..., ..., ..., ... und ... vereine.

Diese interdisziplinäre Kompetenz gehe aus ihren Bewerbungsunterlagen deutlich hervor.

Zu den Feststellungen betreffend die Publikationen im Gutachten B wies die Antragstellerin darauf hin, dass ältere Wissenschaftler:innen generell einen höheren H Index hätten als jüngere, wozu zu bemerken sei, dass Dr. B circa 10 Jahre älter sei als sie.

Bezüglich ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit verwies sie darauf, dass sie in den knapp 17 Jahren in Österreich, in der Privatwirtschaft und 12 Jahre in der Y, bei wissenschaftlichen Tagungen (... , ..., Swiss ...science Meeting, etc.) ihre interdisziplinären wissenschaftlichen Erkenntnisse präsentiert habe. Sie habe mit ihren Publikationen einen wichtigen Beitrag zur ... und zu neuen Forschungsfeldern - sie sei Pionierin in der „Post ... Forschung“ in ... - gegeben. Sie habe beispielsweise für das Posten von zwei Publikationen in LinkedIn binnen zwei Tagen über 4000 „Page Impressions“ erzielt, was auf ihre Sichtbarkeit und die Qualität der wissenschaftlichen Publikationen hindeute.

Aufgrund ihres Studiums und ihrer langjährigen Tätigkeit in der Fachabteilung Y3c der Y im Bereich der (interdisziplinären) ...forschung erfülle sie alle fachlichen Schwerpunkte der X in höchstem Maß. Aufgrund der massiven Diskriminierung an der Y (seit 2004 keine Frau mehr in Führungsposition, männliche Führungspersonen in Gremien) habe sie nicht die Möglichkeit gehabt, Erfahrungen in Bezug auf „gewisse Kriterien“ zu machen.

Sie habe den Eindruck, dass bei den Gutachter:innen Befangenheit vorliege bzw. dass sie aufgrund ihrer Funktionen als Professor:innen die Maßstäbe zu hoch bzw. falsch beleuchtet hätten. Es wäre von einer unabhängigen Stelle zu klären, ob die Gutachten die notwendigen Qualifikationen tatsächlich evaluiert haben, zudem müsste abgeklärt werden, ob die Gutach-

ten „aufgrund der massiven Diskriminierung“ an der Y „andere Faktoren“ positiv hätten berücksichtigen müssen. Im Gegensatz zu Dr. B habe sie Einblicke in die Strukturen/Probleme der ehemaligen Y und sei interdisziplinär ausgebildet, was von hoher Bedeutung für die Zusammenführung und Leitung der X sei.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am 23. Jänner 2023 wiederholte Dipl.ⁱⁿ A, dass Sie sowohl fachlich als auch sozial für die Leitung der X geeignet sei. Sie sei zwölf Jahre bei der Y angestellt gewesen und könne keine - offizielle - Führungserfahrung vorweisen, weil in der Y seit 2004 keine Frau in eine Führungsposition gekommen sei. Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, ob sie sich um Führungspositionen beworben habe, antwortet die Antragstellerin: Ja, zweimal.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter:innen sie in ihrem Unternehmen führe, antwortete die Antragstellerin, dass sie immer wieder geringfügig angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe, die ihr zuarbeiten würden. Erfahrung im Führen von Mitarbeiter:innen habe sie nur im Rahmen von Projekten.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass das Geschlecht für die Auswahl ausschlaggebend gewesen sei, antwortete die Antragstellerin, sie kenne die Y sehr gut, in der Y seien nur Männer in Führungspositionen. Sie habe immer überdurchschnittlich viel gearbeitet und könne einen sehr guten Lebenslauf vorweisen, trotzdem sei sie nicht befördert worden.

Die Dienstgebervertreterin SCⁱⁿ Mag.^a W, MA legte kurz die Chronologie des Auswahlverfahrens dar: Beauftragung einer Personalberatungsfirma durch das BMBWF, das Unternehmen habe einen Kriterienkatalog erstellt und standardisierte Interviews durchgeführt, die wissenschaftlichen Qualifikationen hätten Gutachter:innen des FWF beurteilt, anschließend habe die Personalberatungsfirma eine Reihung vorgenommen, und die am besten geeigneten Bewerber:innen seien vom BMBWF zu Hearings vor der Auswahlkommission eingeladen worden. Die Kommission habe aus zwei Vertretern und einer Vertreterin des BMBWF und einer Vertreterin des Zentralausschusses (ZA) bestanden. Gesetzlich sei es nicht vorgesehen, dass das Kuratorium der X beteiligt sei, aber nachdem die wissenschaftliche und die wirtschaftliche Direktion sehr eng mit dem Kuratorium zusammenarbeiten, sei dem Kuratorium angeboten worden, zwei Personen zu entsenden. Die zwei entsendeten Frauen hätten eine beobachtende und beratende Funktion gehabt und kein Stimmrecht. Stimmberechtigt seien zwei Frauen und zwei Männer gewesen. Sie selbst sei Vorsitzende der Auswahlkommission gewesen. Das Stellenbesetzungsgesetz als Grundlage der Ausschreibung sehe die Einbindung einer Gleichbehandlungsbeauftragten nicht vor. Die Auswahlkommission habe eine Empfehlung an den Bundesminister abgegeben. Die Antragstellerin habe auf der Basis der Bewerbungsunterlagen, der standardisierten Interviews und der Gutachten lediglich 14 von 40

Punkten erzielt, und damit um die Hälfte weniger Punkte als die nach ihr gereichte Person, und sei daher nicht zum Hearing eingeladen worden.

Ein Senatsmitglied verwies darauf, dass die Antragstellerin laut Gutachten A über gute Erfahrungen im Ausland verfüge, während im Gutachten B ihre internationale Vernetzung als gering und ihre Aktivitäten stark auf Österreich fokussiert bezeichnet worden seien. Die Frage sei, ob dieser Widerspruch in den beiden Gutachten in der Auswahlkommission zur Sprache gekommen sei.

SCⁱⁿ Mag.^a W, MA antwortete, bewertet worden seien: Publikationen, internationale Publikationen und Vorträge im Ausland.

Auf den Hinweis, dass beide Gutachter:innen die internationale wissenschaftliche Vernetzung zu bewerten gehabt hätten, bemerkte SCⁱⁿ Mag.^a W, MA einer der Gutachter habe offenbar nicht nur die in der Bewerbung angeführten Orte registriert, sondern auch geprüft, was die Antragstellerin dort gemacht habe.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden gab SCⁱⁿ Mag.^a W, MA an, dass die Gutachten anhand der schriftlichen Unterlagen erstellt worden seien.

Die Vorsitzende hielt fest, dass die Übermittlung einer Publikationsliste nicht in der Ausschreibung verlangt gewesen sei, dennoch aber offenbar entscheidungserheblich geworden sei.

SCⁱⁿ Mag.^a W, MA sagte dazu, dass ein Bewerber:eine Bewerberin um eine wissenschaftliche Generaldirektion wisse, was wissenschaftliches Arbeiten bedeute und wie dieses zu dokumentieren sei. Der Lebenslauf einer Wissenschaftlerin enthalte Lehr- und Forschungstätigkeiten und ein Teil dieser Tätigkeiten schlage sich in Publikationen nieder.

Die Vorsitzende konstatierte, dass die Beurteilung der persönlichen Fähigkeiten („Erfahrung in der Führung und Entwicklung von Personal“, „Teamfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“ usw.) nach den Interviews lediglich in der Form erfolgt sei, dass festgehalten worden sei, ob der Bewerber:die Bewerberin sehr gute, gute, ausreichende oder nicht passende Beispiele genannt habe. Es stelle sich daher die Frage, ob es Unterlagen gäbe, aus denen geschlossen werden könne, was gute oder nicht gute Beispiele seien.

SC Mag.^a W antwortete, dass im BMBWF mit der Personalberatungsfirma die eingelangten Bewerbungen gesichtet worden seien, die strukturierten Interviews habe die Personalberatungsfirma alleine durchgeführt, in der Auswahlkommission sei über die nicht zum Hearing eingeladenen Personen nicht mehr diskutiert worden.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es zu den Interviews ein Protokoll gebe, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA, dass die Interviews nicht mitgeschnitten worden seien.

Die Frage, ob sie demnach lediglich die Tabelle mit der Bewertung der Kriterien erhalten habe, bejahte SCⁱⁿ Mag.^a W, MA; anhand dieser Übersicht habe die Auswahlkommission beraten, wer zum Hearing eingeladen werde.

Auf die Frage, ob es darüber ein Protokoll gebe, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA, nein, es habe sich nur um eine interne Besprechung der Kommissionsmitglieder – ohne Anwesenheit der Kuratoriumsmitglieder - gehandelt, in der die Vorauswahl getroffen worden sei.

Auf die Frage, ob die Vertreterin des Zentralausschusses (ZA) bei der Vorauswahl anwesend gewesen sei, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA diese sei telefonisch eingebunden gewesen.

Auf die Frage nach der Begründung für die Entscheidung, die Antragstellerin nicht zum Hearing einzuladen, und auf die Frage, ob eine Gewichtung ihrer bisherigen Erfahrungen vorgenommen worden sei, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA Grund für das vorzeitige Ausscheiden der Antragstellerin seien die Bewerbungsunterlagen, die Gutachten und das strukturierte Interview gewesen.

Auf die Frage, wie viele Personen sich beworben hätten und mit vielen ein Hearing abgehalten worden sei, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA neun Personen hätten sich beworben, sieben seien zum Hearing eingeladen worden.

Auf die Frage, ob sie die Bewerber:innen persönlich gekannt habe, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA nein, nur den Namen nach.

Die Frage, ob sie in die früheren Auswahlverfahren, bei denen sich die Antragstellerin beworben habe, eingebunden gewesen sei, verneinte SCⁱⁿ Mag.^a W, MA.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, wie viele Frauen und wie viele Männer sich beworben hätten, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA weitaus mehr Männer, unter den sieben Personen beim Hearing sei nur eine Frau gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob Personen mit Erfahrung im Bereich Gleichbehandlung einbezogen worden seien, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA, dass laut Stellenbesetzungsgesetz keine Verpflichtung bestehe, eine „Gleichbehandlungsperson“ beizuziehen, aber eine ihrer (SCⁱⁿ Ws) Zuständigkeiten seien Gleichstellung, Gendermainstreaming und Diversität, und zwar für das gesamte Ressort. Darüber hinaus habe die Vertreterin des ZA sehr viel Erfahrung in diesem Bereich.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass das B-GlBG anzuwenden sei (das Stellenbesetzungsgesetz nehme darauf nicht Bezug), und fragte, ob es eine zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) gegeben habe.

SCⁱⁿ Mag.^a W, MA antwortete, für die Einrichtungen seien Gleichbehandlungsbeauftragte vorgesehen, da die X erst im Entstehen gewesen sei, habe es noch keine GGB gegeben.

Auf die Frage, ob es im Ressort Gleichbehandlungsbeauftragte für die Anstalten XY und Y gegeben habe, antwortete SCⁱⁿ Mag.^a W, MA, dass das wohl so gewesen sei.

Die Antragstellerin replizierte, sie sei sehr überrascht darüber gewesen, wie unprofessionell das Bewerbungsverfahren für eine derart hohe Position abgelaufen sei. Das Interview mit der Personalberatungsfirma sei analog durchgeführt worden, sie habe nicht gesehen, was der Interviewer schreibe, außerdem habe er den falschen Fragebogen mitgebracht. Zu den Gutachten sei zu sagen, dass aus ihrem Lebenslauf deutlich hervorgehe, dass sie Deutsche sei, viele Jahre im Ausland gelebt habe und eine „DER Netzwerkerinnen“ sei. Im Gutachten A stehe nur, dass sie ein halbes Jahr in Deutschland gewesen sei, das zeige bereits, wie genau ihre Unterlagen angesehen worden seien.

Die Frage, ob aufgrund ihrer Vorbewerbungen und der geringen Frauenquote in Führungspositionen für sie klar gewesen sei, dass die Nichteinladung zum Hearing mit dem Geschlecht in Zusammenhang gestanden sei, bejahte die Antragstellerin mit dem Zusatz, dass fast jede Stellenausschreibung auf „gewisse Personen“ zugeschnitten sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob sie glaube, dass sie bei ihren beiden Vorbewerbungen bei der Y aufgrund ihres Geschlechtes nicht zum Zug gekommen sei, antwortete die Antragstellerin, bei einer Bewerbung seien ihr die Gründe nicht bekannt, und bei der anderen sei die Begründung ihre fehlende österreichische Staatsbürgerschaft gewesen.

Die Frage, ob sie damals Beschwerdeschritte eingeleitete habe, verneinte die Antragstellerin.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 17 Abs. 1G ist auf die Arbeitnehmer:innen der X das B-GIBG sinngemäß anzuwenden.

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.

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:jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und

nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerber:innen das Maß der Eignung festzustellen.

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 BMBWF für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Dipl. ...ⁱⁿ A begründete ihre Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Besetzung der Funktion „wissenschaftlicher Generaldirektor:wissenschaftliche Generaldirektorin“ der X damit, dass ihr wohl Führungserfahrung abgesprochen worden sei, weil sie keine Führungsfunktion vorweisen könne, wobei dieser Umstand darauf zurückzuführen sei, dass sie als Arbeitnehmerin der Y nicht in eine solche Position befördert worden sei (sie habe sich zweimal erfolglos beworben).

Dazu ist festzuhalten, dass eine allfällige Diskriminierung der Antragstellerin im Rahmen von früheren Bewerbungsverfahren in der Y (in denen Dr. B von der XY offenbar auch nicht im Mitbewerb stand) im gegenständlichen Verfahren nicht zu prüfen ist.

Die Eignung der Bewerber:innen ist anhand der fachlichen und persönlichen Anforderungen in der Stellenausschreibung zu prüfen. Neben einem einschlägigen abgeschlossenen Hochschulstudium waren in fachlicher Hinsicht fundierte wissenschaftliche Kenntnisse und Leistungen mit Relevanz zum Aufgabenbereich der X (von Gutachter:innen des FWF zu beurteilen), Führungskompetenz (disziplinär, interdisziplinär, fachlich), Kenntnisse und Erfahrungen betreffend die diversen Wissenschafts- oder Forschungssysteme, Erfahrung in der Führung einer dienstleistungs- oder serviceerbringenden Organisationseinheit, Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation, praktische Erfahrung im Förderwesen, Kenntnisse der relevanten Verwaltungsstrukturen und Gremien und verhandlungssichere Englischkenntnisse gefordert (vgl. Seite 5, 6).

Die wissenschaftlichen Kenntnisse waren wiederum untergliedert in die allgemeinen wissenschaftlichen Kenntnisse, die internationale wissenschaftliche Vernetzung sowie die wissenschaftliche Expertise zur Leitung der X.

In beiden Gutachten waren Dr. Bs wissenschaftliche Qualifikationen als eher mäßig bzw. unterdurchschnittlich bewertet (was mit seiner operationellen Tätigkeit in der XY begründet wurde), immerhin sei er aber als Post-doc einige Jahre „voll“ wissenschaftlich tätig gewesen. Dipl. ...ⁱⁿ A betreffend hieß es, sie könne zwar wissenschaftliche Aktivitäten in Form von Publikationen nachweisen, diese seien aber mit einem H-Index von 2 (Dr. B H-Index 5) auf einem

akademischen „Junior-Level“. Eine „direkte“ akademische Karriere habe sie nicht verfolgt, sie sei eher im Forschungsmanagement tätig gewesen.

Bezüglich der internationalen Vernetzung von Dr. B waren die Gutachten divergierend, während es im Gutachten A hieß, der Bewerber sei aufgrund seiner Tätigkeit in der XY und seiner Mitgliedschaft in internationalen Gremien sehr gut international vernetzt, wurde im Gutachten B „keine besondere Komponente“ im Bereich der Vernetzung gesehen.

Betreffend Dipl. ...ⁱⁿ A wurde in beiden Gutachten im Ergebnis festgestellt, dass sie zwar häufig im Ausland tätig gewesen sei, dabei aber kaum wissenschaftliche Netzwerke aufgebaut habe.

Die wissenschaftliche Expertise zur Leitung der X wurde Dr. B aufgrund seiner bisherigen (Leitungs)Tätigkeit in der XY attestiert.

Dipl. ...ⁱⁿ A wurde zwar Expertise auf dem Gebiet ... bestätigt, in den übrigen Handlungsfeldern der X habe sie aber keine großen Erfahrungen.

Insgesamt war die Bewertung von Dr. Bs wissenschaftlicher Qualifikation für die Leitung der X mit der „Note“ 4 von den Fachexperten deutlich höher als die „Note“ 1 für die Antragstellerin (Näheres Seite 7-10). Die zusammenfassenden Erklärungen dafür, nämlich, dass Dr. B aufgrund seiner geringen universitären Erfahrungen und der Karriere in der XY und seiner Funktionen dort die Abläufe aus wissenschaftlicher Perspektive der X gut kenne (Seite 8), während Dipl. ...ⁱⁿ As bisherige Karriere in der Y nicht auf eine ausreichende „Tiefe und Breite“ der Qualifikation in wissenschaftlicher Hinsicht für die Leitung der X schließen lasse, ist sachlich nachvollziehbar.

Aus der Bezeichnung von Dipl. ...ⁱⁿ A als „...“ (*Anm. Name von A falsch geschrieben*) im Gutachten A kann nicht geschlossen werden, dass der Gutachter:die Gutachterin ihre Bewerbungsunterlagen nicht gelesen habe oder befangen gewesen sei (wenn auch festzuhalten ist, dass jeweils beide Gutachten, auch in Bezug auf Dr. B, nicht auf eine besonders sorgfältige Eignungsbeurteilung schließen lassen).

Zum Vorbringen der Antragstellerin, es sei nicht berücksichtigt worden, dass sie zwölf Jahre in der Y in der ... gearbeitet und damit Insiderwissen habe, ist darauf hinzuweisen, dass „Insiderwissen“ nicht von den Gutachter:innen des FWF zu beurteilen war.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass die ...-forschung ein interdisziplinäres Betätigungsfeld sei, das die Fachgebiete ..., ..., ..., ... und ... vereine, was ebenfalls nicht berücksichtigt worden sei, ist festzuhalten, dass beide Gutachter:innen zu dem Ergebnis kamen, dass die wissenschaftlichen(!) Qualifikationen der Bewerberin in diesen Bereichen nicht in dem für die Leitung der X erforderlichen Maße gegeben seien.

Zur Anregung der Antragstellerin in ihrer Stellungnahme an die B-GBK vom 20. November 2023 zu den Gutachten, dass von einer unabhängigen Stelle zu klären „wäre“, ob die Gutachter:innen die notwendigen Qualifikationen tatsächlich evaluiert haben, und dass zudem abgeklärt werden „müsste“, ob die Gutachter:innen nicht aufgrund der Diskriminierung an der

Y andere Faktoren positiv hätten berücksichtigen müssen, hält der Senat fest, dass der Anspruch, die Tätigkeit der Gutachter:innen von Expert:innen überprüfen zu lassen, für das Verfahren vor der B-GBK wohl etwas überzogen und wirklichkeitsfremd ist, die Antragstellerin nennt selbst keine „unabhängige Stelle“, die dafür in Frage käme.

Zur Beurteilung der (sonstigen) fachlichen Qualifikationen für die Leitung der X durch die Mitglieder der Auswahlkommission (Vorabprüfung) und des Personalberatungsunternehmens anhand der Bewerbungsunterlagen ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in drei von sechs Kriterien, nämlich Kenntnisse und Erfahrungen der Strukturen der diversen Wissenschaftssysteme, Erfahrung in der Führung einer dienstleistungs- oder serviceorientierten Organisationseinheit und Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation die Höchstpunktzahl erzielen konnte. Für „Führungskompetenz“ wurde ihr kein Punkt zuerkannt, weil Dipl. ...ⁱⁿ A - unbestritten - bislang keine Führungsfunktion innegehabt hatte. Für die praktischen Erfahrungen im Förderwesen wurden ebenfalls keine Punkte vergeben, was nachvollziehbar ist, da in den Bewerbungsunterlagen der Nachweis für eine solche Erfahrung fehlt. Für die Kenntnisse der relevanten Verwaltungsstrukturen und Gremien erhielt die Antragstellerinnen nur 1 von 2 Punkten, weil – so die angeführte Begründung –, die Bewerberin zwar Kenntnisse der Strukturen der Y habe, aber lt. den Bewerbungsunterlagen keine Kenntnisse der Strukturen auf EU-Ebene, was fraglich scheint. Im Ergebnis wirkte sich die wohl ungerechtfertigte Zuerkennung von nur zwei Punkten aber nicht aus.

Dr. B bekam aufgrund seiner langjährigen Führungsposition in der XY (Leiter des Kundenservice der XY über 10 Jahre hinweg und interimistischer Leiter der XY für 16 Monate) 3 von 3 Punkten für Führungskompetenz. Ebenso wurde die Höchstpunktzahl (3) für seine Erfahrungen im Förderwesen vergeben, weil er als Leiter des Kundenservice der XY Fördermittel lukriert habe. Diese Bewertung ist nachvollziehbar. Nicht nachvollziehbar ist, dass im Bewertungsbogen für Dr. B 2 Punkte für Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation verzeichnet wurden, obwohl es in der Begründung heißt: „Kein Hinweis auf Erfahrung im Aufbau und der Entwicklung einer Organisation“. Im Ergebnis wirkte sich die ungerechtfertigte (versehentliche?) Zuerkennung von 2 Punkten aber nicht aus.

Zur Beurteilung der persönlichen Eignung aufgrund des Interviews mit einem Vertreter des Personalberatungsunternehmens:

Dipl. ...ⁱⁿ A erhielt 5 von 15 Punkten, Dr. B die Höchstpunktzahl (siehe Seite 10).

Nachdem die Bewerberin noch in keiner Führungsfunktion war, ist es nachvollziehbar, dass sie für „Erfahrung(!) in der Führung und Entwicklung von Personal“ nicht dieselbe Punktzahl bekommen konnte, wie ein Bewerber:eine Bewerberin mit Führungsfunktion. Nicht

recht nachvollziehbar ist aber, weshalb nicht – wie in Auswahlverfahren für Funktionsbesetzungen durchaus üblich - aufgrund des bisherigen Umgangs mit Menschen im beruflichen Kontext eine Prognose im Hinblick auf die Führungsfähigkeit zu stellen war, sondern auf bereits gewonnene Erfahrung abgestellt wurde. Die Beurteilung der Führungskompetenz (disziplinär, interdisziplinär, fachlich) als fachliches Kriterium und der Führungserfahrung als persönliches Kriterium führt dazu, dass Bewerber:innen mit Führungsfunktionen einen zusätzlichen Vorteil gegenüber Bewerber:innen ohne Führungsfunktion haben, der nicht gerechtfertigt scheint. Die Begründung der Beurteilung der Führungserfahrung der Antragstellerin mit 0 Punkten lautete, sie habe „keine guten Beispiele“ genannt bzw. „kein entsprechendes Wissen demonstriert“, und sie habe (eben) „nicht ausreichend Führungserfahrung“, wobei sich im Bewertungsbogen bzw. im Kriterienkatalog keine Beispiele für gute Beispiele finden und es auch keine Erklärung dafür gibt, was als „entsprechendes Wissen“ gewertet worden wäre. Auch die übrigen persönlichen Kriterien, abgesehen von der Erfahrung im Change-Management, wurden bloß anhand von Beispielen beurteilt. Die von der Bewerberin genannten Beispiele wurden jedoch nicht protokolliert, und es wurden auch die Feststellungen darüber hinaus, nämlich dass die Beispiele „vage“, „nicht ausreichend“ oder „nicht passend“ gewesen seien, nicht weiter begründet. Damit ist die Beurteilung sachlich nicht nachvollziehbar. Die Beurteilung der Erfahrung im Change-Management mit „Prozesse im Alltag miterlebt, aber kein konzeptionelles Verständnis im Gespräch demonstriert“ lässt (ebenfalls) keine Überprüfung dieser Beurteilung im Hinblick auf deren Objektivität und Sachlichkeit zu. Das Gleiche gilt selbstverständlich für die Feststellung zu Dr. Bs Change-Management-Erfahrung, nämlich er habe die „Erfahrungen im Verlauf des Gesprächs gut beschrieben“.

Trotz dieser nicht ausreichend begründeten Feststellungen ist das Endergebnis der Eignungsprüfung durch das zur Entscheidung berufene BMBWF, nämlich dass Dr. B im Vergleich zu Dipl. ...ⁱⁿ A für die wissenschaftliche Leitung der X besser geeignet sei, aufgrund seiner beruflichen Laufbahn, insbesondere der von ihm ausgeübten Leitungstätigkeiten in der XY, sachlich nachvollziehbar. Für einen Zusammenhang der Entscheidung mit dem Geschlecht der Antragstellerin fanden sich hingegen keine tragfähigen Anhaltspunkte.

Wie bereits erwähnt war vom Senat aufgrund des gegenständlichen Antrags vom März 2023 wegen eklatanter Verfristung nicht mehr zu prüfen, ob Dipl. ...ⁱⁿ A in den Stellenbesetzungsverfahren in den Jahren 20.. und 20.. in der Y aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden war (die Geltendmachungsfrist beträgt 6 Monate) und demnach eine Folgediskriminierung vorliegen würde.

Aus den dargelegten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung von Dipl. ...ⁱⁿ As Bewerbung um die Funktion der wissenschaftlichen Generaldirektorin der X keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters oder der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 13 B-GIBG ergaben sich im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte.

Empfehlung:

Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMBWF zur Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen und zur Erleichterung der Nachprüfung der Entscheidung durch die B-GBK, transparente Auswahlverfahren (auch in Ansehung der Begründung durch externe Gutachter:innen und Dienstleister:innen) vorzusehen und durchzuführen.

Wien, am 11. April 2024