Beschluss der Kommissionsmitglieder, Herrn B auf Grund seiner im Vergleich zu den anderen BewerberInnen langjährigen Tätigkeit als Leiter der Veranlagungsabteilung und umfassenden Tätigkeit im Fachbereich mit der Funkion des Fachexperen Spezial zu betrauen". Die Betra uung sei „aus rein sachlichen Gründen" erfolgt, „geschlechtsspezifische Er wägungen spielten keine Rolle".
Als Beilage zur Stellungnahme wurde die Unterlage „Rollout-Leitfaden, Interne Ausschreibung, Funktionsbeschreibung Fachexpert/in Spezial" übermittelt. Im Papier „Interne Ausschreibung" ist die Funktion als „Führungsposition" genannt.
In der „Funktionsbeschreibung FachexpertIn spezial" sind folgende Aufgaben genannt: Unterstützung der Fachvorständin/ des Fachvorstandes (!), Sicherstellung der einheitlichen Rechtsanwendung, Au skunftserteilung, Bearbeitung von Rechtsmitteln, Vertretung vor dem UFS …, Teilnahme an Schlussbesprechungen, … Qualifizierungsmaßnahmen, Aufbau von Netzwerken, Mitarbeit an Projekten, Koordinierung von Betrugsbekämpfung. Weit ers sind die „Zur Erfüllung dieser Aufgaben" notwendigen Fähigkeiten aufgez ählt, nämlich die fachlichen Fähigkeiten: „Fundiertes materiellrechtliches Fa chwissen … sowie …. Kenntnisse im Verfahrensrecht, Kenntnisse sonstiger … rechtlicher Vorschriften, …, wirtschaftliche Kenntnisse, Kenntnisse … der EDV…" und die sozialen Fähigkeiten: „Entscheidungsfreude und Durchsetzung skraft, Ergebnis- und Ziel orientiertheit, organisatorische Fähigkeiten, Kommunikations- un d Koordinationfähigk eiten, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick, …".
Aus den von A und DG übermittelten Unterlagen (Bewerbungen) ist ersichtlich, dass A mit 1. Feber 1985 in die Finanzverwaltung eingetreten ist, B mit 1. Juli 1982, beide leiten einen Fachbereich.

In der Sitzung der B-GBK am ….. wiederholt A im Wesentlichen das Vorbringen des Antrages und führt aus, sie erachte sich deshalb aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie die einzige Bewerberin gewesen ist und ihr ein nach dem Hearing hinter ihr gereihter Kollege vorgez ogen worden ist. Die Entscheidung der Behörde sei sachlich nicht gerechtfertigt, weil die Funktion Fachvorständin/Fachvorstand im Vergleich zur Funktion Teamexpert/in spezial höherwertig sei, Fachvorständ/innen haben die „fachliche Oberkompetenz", Fachexpert/innen spezial seien in fachlicher Hinsicht die Stellvertreter /innen der Fachvorständ/innen. Es könne wohl nicht sein, dass sie zwar für die Funktion Fachvor-

ständin/Fachvorstand besser qualifiziert sei als B, nicht aber für die „geringerwertige“ Funktion Fachexpert/in spezial.
Die in der Sitzung anwesende Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF ….. bestätigt, dass A vor B gereiht gewesen sei und führt aus, sie habe dem Verzicht auf ein weiteres Hearing nur unter der Voraussetzung zugestimmt, dass das Ergebnis des Hearings auch für die Funktion Fachexpert/in spezial herangezogen werde.

DG wiederholt im Wesentlichen das Vorbringen der Stellungnahme. –Nachdem das Reformteam die Auskunft erteilt geha bt habe, Fachexpert/innen spezial seien keine Führungskräfte, habe man sich en tschlossen, B zu ernennen, denn nach dem „neuen“ Anforderungsprofil stehe die steuerrechtliche Komponente im Vordergrund, während es bei Führungsfunkt ionen um die Erfüllung von Managementaufgaben gehe; wäre die Funktion ei ne Führungsfunktion, hätte man B nicht betraut.
Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe führt aus, sie verstehe die Zuständigkeiten bzw Verantwortlichkeiten so, dass der Vorstand/die Vorständin eines Finanzamtes als Führungskraft für das Management verantwortlich ist, während die fachliche Verantwortung bei den Fachvorständ/innen liegt. Das Ergebnis des Hearings für Fachvorständ/innen zeige, dass A fachlich ausgezeichnet qualifiziert sei, und sie könne nicht nachvollziehen, weshalb man B für die Funktion Teamexpert/in spezial als fachlich besser geeignet erachtet hat.
DG antwortet darauf, die Kommission habe aufgrund des Anforderungsprofils und nach der Dauer der Tätigkeit in der Finanzverwaltung und nach den ausgeübten Funktionen entschieden. Beim Hearing für die Funktion Fachvorstand/Fachvorständin sei es nicht um die steuerrechtliche Kompetenz gegangen sondern in erster Linie um Managementfähigkeiten und um soziale Fähigkeiten, bei Fachexpert/innen spezial spiele aber die fachliche Kompetenz die übergeordnete Rolle.
A wendet an dieser Stelle ein, beim Hearing sei es deshalb nicht um die fachliche Qualifikation gegangen, weil nämlich, und das sei ausdrücklich gesagt worden, die fachliche Kompetenz der Bewerber/innen unbestritten gewesen sei.
Außerdem bezweifle sie, dass die Kommi ssionsmitglieder die Qualität der Tätigkeiten, zB bei Berufungsentscheidungen, beurteilen können.

Auf Aufforderung der B-GBK, die bessere fachliche Eignung von B zu konkretisieren, wiederholt DG, es sei auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Finanzverwaltung und auf die bisher innegehabten Funktionen angekommen, B habe den Vorstand in fachlicher Hinsicht vertreten und in Abwesenheit auch in organisatorischer Hinsicht. Er habe die universellere Aus- und Fortbildung, er habe sich „in der Vergangenheit mit übergreifenden fachlichen Problemen befasst und hat eben aufgrund dieser Erfahrungen das Anforderungsprofil erfüllt".

A führt dazu aus, B sei Spezialist für Umsatzsteuer und habe als Leiter des Innendienstes viele Führungsaufgaben wahrzunehmen gehabt. Sie habe über lange Jahre die Einkommenssteuer und das internationale Steuerrecht betreut. Im Zusammenhang mit dem internationalen Steuerrecht habe sie immer mit den Bereichen Einkommens- und Körperschaftssteuerrecht zusammenarbeiten müssen.

Was die Bearbeitung von Berufungen betreffe, sei sie immer stärker belastet gewesen als B, sie habe 4, 5 oder sogar 6 Referate mitbetreut, weil sie im Gegensatz zu B keine Führungsaufgaben gehabt habe. Es gebe keinen Fachbereich, den sie nicht zumindest interimsmäßig betreut habe.

DG führt schließlich die Tätigkeiten von B im Ausbildungsbereich und im Bereich EDV an. A führt dazu aus, die Schulung von Mitarbeiter/innen sei in der Finanzverwaltung nichts besonderes, sie gehöre zu den üblichen Aufgaben. Betreffend die Betreuung des EDV-Bereiches ergibt sich auf Nachfrage der B-GBK, dass es sich dabei um eine organisatorische Tätigkeit handelt.

Auf die Frage der B-GBK nach dem Frauenanteil in Führungsfunktionen, antwortet DG, am Finanzamt X gebe es keine Frau in einer Führungsfunktion. Von 8 Fachexpert/innenfunktionen seien 2 mit Frauen besetzt.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 11c B-GlBG ("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 Mitbe-

werbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellten, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe, Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe … im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche 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.

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

Die zentrale Frage des Verfahrens ist, weshalb A, obwohl nach dem Hearing für die Funktion einer Fachvorständin/eines Fachvorstandes vor B gereiht, nicht auch für die als Stellvertretungsfunktion eingerichtete, niedriger bewertete Funktion Fachexpert/in spezial geeigneter erschien als B. Zusammengefasst argumentiert DG die Auswahlentscheidung und die Nichtberücksichtigung des Hearingergebnisses mit dem „geänderten Anforderungsprofil“ der Funktion, nämlich: Fachexpert/in spezial sei keine Führungsfunktion und damit, dass die “steuerrechtliche Komponente“ im Vordergrund stehe. Aufgrund der Dauer der Zugehörigkeit zur Finanzverwaltung und der bisher ausgeübten Funktionen habe die Kommission zu Gunsten von B entschieden.

A und die Vorsitzende der Arbeitsgruppe stützen sich auf das Ergebnis des Hearings für die Funktion Fachvorständin/Fachvorstand, welches für die Funktion Fachexpert/in spezial heranzuziehen gewesen wäre, da der Schwerpunkt der Aufgaben bei beiden Funktionen im fachlichen Bereich liege und auf ein zweites Hearing selbstverständlich nur unter der Prämisse verzichtet worden sei, dass die Reihung des ersten Hearings gültig bleibe. Es sei nicht logisch, dass jemand für eine Funktion geeignet sei, nicht aber für die entsprechende (niedriger bewertete) Stellvertretungsfunktion.

Die B-GBK hält bezüglich einer Änderung des Anforderungsprofils nach erfolgter Ausschreibung bzw Interessentensuche fest, dass die Änderung den Bewerber/innen mitzuteilen ist, da durchaus nicht angenommen werden kann, dass eine Bewerbung bei veränderten Aufgaben aufrecht bleibt. Das Ergebnis eines bereits durchgeführten Auswahlverfahrens, zB eines Hearings, verliert selbstverständlich seine Gültigkeit, da die dem He aring zugrunde gelegten Kriterien nicht mehr mit jenen ident sind, die für die Besetzung des (geänderten) Arbeitsplatzes/der Funktion ausschlaggebend sind, es ist ein neuerliches, auf die „geänderten“ Anforderungen abgestimmtes Hearing oder ein anderes Verfahren zu Ermittlung der Eignung durchzuführen. Geschieh t dies nicht, muss davon ausgegangen werden, dass die Änderung des Anforderungsprofils nur marginal ist. Es ist jedenfalls sachlich nicht gerechtfertigt, vo n einem Hearing mit dem Hinweis auf die Gültigkeit eines für eine andere Positi on durchgeführten Hearings abzusehen, gleichzeitig aber das Ergebnis dieses Hearings zu ignorieren.
Nach den - unwidersprochenen – Ausführungen von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe und A liegt der Schwerpunkt bei den beiden Funktionen Fachvorständin/Fachvorstand und Fachexpert/in spezial im fachlichen Bereich. Nach den Aussagen von A und DG sind die Fachke nntnisse der Bewerber/innen von der Ausschreibungskommission nicht geprüft wor den, laut A weil an der Erfüllung der fachlichen Anforderungen ohnehin kein Zw eifel bestand, laut DG weil es beim Hearing für die Funktion Fachvorständin/F achvorstand nicht um die steuerrechtliche Komponente gegangen ist sondern in erster Linie um Managementfähigkeiten und um soziale Fähigkeiten. Wenn di e Kommission – wie A vorbringt – von der gleichen fachlichen Eignung aller Bewe rber/innen ausgegangen ist, hätte A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes mit der Funktion betraut werden müssen. Wenn die Kommission die Beurteilung der fachlichen Eignung nachgeholt und die höhere fachliche Qualifikation von B festgestellt hat, obliegt es DG als Vertreter der Dienstbehörde, die Gründe für die Beurteilung darzulegen. -DG nennt die Dauer der Zugehörigkeit zur Fi nanzverwaltung, die bisher innegehabten Funktionen von B (Vertretung des Vors tandes in fachlicher und in Abwesenheit in organisatorischer Hinsicht), die universellere Aus-und Fortbildung und die Beschäftigung mit übergreife nden fachlichen Problemen (vgl. Seite 5). Dem hält A unwidersprochen entgegen, es handle si ch dabei um die üblichen Tätigkeiten und Funktionen, die von allen wahrgenomme n werden, und sie weist darauf hin, dass die Wahrnehmung von organisatorisc hen Aufgaben nicht zu berücksichtigen

ist, da die gegenständliche Funktion eben keine Führungsfunktion ist und dass sie, da sie keine Führungsaufgaben wahrnehmen musste, im Fachbereich „stärker belastet“ gewesen sei (Seite 5,6).
Aufgrund des schriftlichen und mündlichen Vorbringens kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Begründung für die Bevorzugung von B nicht nachvollziehbar ist. -DG konnte die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Betrauung mit der Funktion ausschlaggebend gewesen sein sollen, nicht konkretisieren. In der Sitzung der B-GBK kam hervor, dass die Bewerberin und der Bewerber mit unterschiedlichen Fachgebieten befasst gewesen sind, woraus naturgemäß unterschiedliche Spezialkenntnisse resultieren. Da im Anforderungsprofil unspezifisch von fundiertem materiellrechtlichem Fachwissen die Rede ist und auch von DG kein Spezialgebiet als besonders erwünschtes Wissengebiet genannt worden ist, ist von der Gleichwertigkeit der (Spezial)Wissensgebiete auszugehen. Die B-GBK vermag daher nicht zu erkennen, dass B über eine im Vergleich zur Antragstellerin höhere Qualifikation verfügt. Hinzu kommt, dass hinsichtlich des Umfanges der fachlichen Tätigkeit eine „stärkere Belastung“ von A angenommen werden kann, da sie im Gegensatz zu B keine Führungsaufgaben wahrzunehmen hatte. Betreffend die angeführte Vertretungs- und Schulungstätigkeit ist festzuhalten, dass A unwidersprochen aussagt, dabei handle es sich um am Finanzamt übliche Tätigkeiten, die von allen Bediensteten (vermutlich jedenfalls in a-wertiger Verwendung) wahrgenommen werden. Seitens des Dienstgebervertreters konnte auch nicht dargelegt werden, welche für die gegenständliche Funktion relevante „universellere Aus- und Fortbildung“ B absolviert hat und inwiefern er mit „übergreifenden fachlichen Problemen“ (vgl. Seite 5) befasst gewesen ist. Bezüglich der ins Treffen geführten Dauer der Zugehörigkeit zum Finanzamt/zur Finanzverwaltung ist festzuhalten, dass dieses Vorbringen irritierend ist, da sowohl A als auch B langjährig in der Finanzverwaltung tätig sind und die um 2 Jahre längere Tätigkeit von B nicht als Nachweis für einen größeren Wissensstand oder für mehr Erfahrung herangezogen werden kann. Es wird darauf hingewiesen, dass die längere Ausübung einer Tätigkeit, die auf das Lebensalter zurückzuführen ist, gemäß § 5 Z 2 B-GlBG nicht als Auswahlkriterium herangezogen werden darf.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass die Begründung des Vertreters der Dienstbehörde für die Personalentscheidung sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Ein Vergleich der Qualifikationen im Si nne des § 11c B-GlBG ist offensichtlich nicht durchgeführt worden. Nach dem Vo rbringen von A und DG und auch aufgrund der Reihung nach dem Hearing für die Funktion Fachvorständin/Fachvorstand wäre jedenfalls von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen und (da die Frauenquote in gehobenen Funktionen am Finanzamt X nicht erfüllt ist) das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen.
DG konnte die B-GBK nicht davon überzeu gen, dass nicht geschlechtsspezifische Gründe für die Personalauswahl ausschlaggebend waren. Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der Funktion eines/einer Fachexpert/in spezial stellt daher eine Diskrimi nierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Empfehlungen:

1.) Die B-GBK empfiehlt, objektive und transparente Kriterien für Interessentensuchen zu formulieren und diese ni cht im Laufe des Verfahrens grundlegend zu ändern.
2.) Weiters wird empfohlen, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen (höherwertigen Verwendungen) zu setzen.

Wien, im November 2005