

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 165/2005, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle A2/3 der Abteilung X auf Grund seiner Weltanschauung und auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***G u t a c h t e n***

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für eine Planstelle A2/3 in der Abteilung X stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters des Antragstellers gemäß § 13 Abs. Z 5 B-GIBG dar.*

**B e g r ü n d u n g**

Mit Schreiben ... (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am ... 2006) brachte A den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23a B-GIBG feststellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle A2/3 in der Abteilung X auf Grund seiner Weltanschauung und auf Grund seines Alters diskriminiert worden sei.

Im Antrag ist ausgeführt, A sei seit 199. in der Abteilung X, einer dislozierten Abteilung des Finanzamtes X als Erhebungsorgan (ED) tätig. Der Arbeitsplatz habe die Bewertung A3/5. Auf Grund von Abgängen seien Nachbesetzungen von A2/3-Stellen notwendig geworden. Die Dienstbehörde habe beschlossen, die Nachbesetzungen durch die Übernahme von A3/5-Mitarbeiter/innen in A2/3

durchzuführen. Die Planstellen seien nicht ausgeschrieben worden, und es habe auch keine offizielle Aufforderung zur Abgabe von Interessensbekundungen gegeben. Am ... sei ein „finanzamtinternes Hearing“ abgehalten worden. Teilgenommen haben vier ED, darunter A und B (=bevorzugter Bewerber). Das „Beurteilungsgremium“ sei mit V (= Vorstand des FA X) und D (=Dienstgebervertreterin) ... sowie mit dem Personalvertreter P (von der FCG) besetzt gewesen. Die Anhörung der Bewerber/in habe jeweils ca. 30 Minuten gedauert, wobei jeder Kandidat/die Kandidatin die Möglichkeit gehabt habe, sich selbst zu präsentieren. Nach den Gesprächen sei den Bewerbern/der Bewerberin von V mitgeteilt worden, dass das Ergebnis am folgenden Tag telefonisch bei ihm zu erfragen sei. Am ... habe er allerdings mitgeteilt, das Gremium habe sich nicht entscheiden können, weshalb er in der darauffolgenden Woche mit dem Abteilungsleiter AL über die Kandidaten/die Kandidatin sprechen wolle. Im Gegensatz zu den anderen Bewerbern/der Bewerberin habe A bis zum ... keine offizielle Mitteilung über den Ausgang des Hearings erhalten. An diesem Tag habe er im Rahmen eines Besuches von V erfahren, dass die Beurteilungskommission B an die erste Stelle gereiht habe. Auf Grund seiner höheren Qualifikation wäre aber ihm der Vorzug zu geben gewesen. Zu den Qualifikationen führt A aus, er sei 197. in den Finanzdienst eingetreten, habe 199. die Fachprüfung für den Finanzfachdienst abgelegt und sei 198. in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen worden. Vom Juli 198. bis zu seinem Wechsel in die Abteilung X 199. sei er in der Betriebsprüfungsabteilung des Finanzamtes X tätig gewesen. Seit Jänner 198. seien seine dienstlichen Leistungen mit „ausgezeichnet“ beurteilt. Im Mai 198. habe er die Beamten-Aufstiegsprüfung bestanden. Im Zuge des letzten Mitarbeitergespräches habe der zuständige Gruppenleiter ... festgestellt, dass er die Arbeiten sorgfältig und genau erfülle. Auch die Quantität der Arbeiten, das Engagement und die soziale Kompetenz betreffend seien die Feststellungen ausschließlich positiv gewesen. Obwohl „lediglich als ED tätig“, sei sein Ansehen bei den Dienststellen in den Bundesländern so groß gewesen, dass er bereits 199. als örtlicher Einsatzleiter bei gerichtlich angeordneten Hausdurchsuchungen verwendet worden sei, obwohl höherwertiges Personal zur Verfügung gestanden wäre. Er habe, obwohl von der Dienstbehörde nicht geschult, Hausdurchsuchungen selbständig durchführen, das Personal leiten und auftretende Unwägbarkeiten problemlos meistern können. Seit 198. sei er von seinem Gruppenleiter auch mit der Ausbildung der der Gruppe neu zugeteilten Prüfer im Be-

reich der Erhebungs- und Ermittlungstätigkeit betraut. Im Folgenden sind die von A besuchten Lehrgänge und Seminare an der Bundesfinanzakademie und bei externen Anbietern angeführt.

Betreffend die Weltanschauung führt A aus, er sei „engagiertes Parteimitglied der Sozialdemokratischen Partei Österreichs und ehemaliger Personalvertreter seitens der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter (FSG) im Dienststellenausschuss seiner Dienststelle“. B habe „freundschaftliche Beziehungen zu Mandatären der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG), sein Bekannten- bzw. Freundeskreis innerhalb der Abteilung und des Amtes setze sich nach Wahrnehmung des Antragstellers aus Sympathisanten der konservativen Partei zusammen. Zum behaupteten Diskriminierungsgrund Alter ist ausgeführt, A sei fünf Jahre älter als B. Da er trotz seiner besseren Qualifikation nicht mit der Planstelle betraut worden sei, „liegt es auf der Hand“, dass bei der gegenständlichen Stellenvergabe ganz offensichtlich ausschließlich subjektive Kriterien, eben unter anderem die Zugehörigkeit zur „falschen“ Partei bzw. die Tatsache, dass der Antragsteller bereits ein für den Dienstgeber „unattraktives“ Alter erreicht habe, herangezogen worden seien.

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelte der Vorstand des FA nachstehende Stellungnahme:

„Durch den Abgang von zwei Prüfern der Abteilung X wurden zwei A2/3 Planstellen frei. Da die durch entsprechende Mitarbeiter aus anderen Finanzamtsbereichen nicht nachbesetzt werden konnten, beschloss der Vorstand nach Rücksprache mit der Personalabteilung, diese Posten mit „würdigen“ A3/5 Mitarbeitern zu besetzen.

Eine Ausschreibung dieser Funktion ist nicht vorgesehen.

Auf Grund einer Interessensbekundung bewarben sich für diese zwei Prüferplanstellen alle vier ED-Mitarbeiter der Abteilung X.

Um aber ein objektives Verfahren zu gewährleisten, wurde – wieder nach Rücksprache mit der Personalabteilung – beschlossen, ein Hearingverfahren durchzuführen. Dieses fand nach einer entsprechenden Ankündigung am ... 2006 statt. Die Hearingkommission bestand aus dem Vorstand, der D und dem Personalvertreter P. Allen Kandidaten wurde nach einer kurzen Vorstellungsrunde dasselbe Thema zur Präsentation vorgegeben. Anschließend wurden noch von der Kommission an alle Teilnehmer individuelle Fragen gestellt. Nach dem Hearing wurde allen Kandidaten mitgeteilt, dass sie in den nächsten Tagen (genaue Terminsetzung wurde

nicht genannt) mit dem Vorstand über das Ergebnis Kontakt aufnehmen können. Auch wurde allen Kandidaten ein persönliches Gespräch angeboten.

Wie bei jedem Hearing wurde eine entsprechende Punktwertung vorgenommen und in der Folge stellte sich heraus, dass Herr B die höchste Punkteanzahl (...) und Frau X und A gleiche Ergebnisse hatten (...). Die Bestellung von B war auf Grund seiner ausgezeichneten Ergebnisse im Hearing nie diskussionswürdig.

Alle Teilnehmer des Hearings erkundigten sich in der Folge telefonisch selbst oder über ihren Gruppenleiter beim Vorstand über das Ergebnis des Hearings. Soweit erinnerlich wurde A infolge seines Krankenstandes erst später davon informiert. Am ... 2006 wurde bei einem Besuch ... durch den Vorstand versucht, A das Ergebnis zu erklären. Er blockte aber total ab und erklärte nur, dass er das Ergebnis zwar zur Kenntnis nehme, aber sich künftighin nicht mehr für seine dienstlichen Belange so engagieren werde, wie vorher. Die Aussage des A, dass die Zugehörigkeit zur falschen Partei bei der Bestellung eine Rolle gespielt haben sollte, wird auf das Schärfste zurückgewiesen. Weder dem Vorstand noch der Fachvorständin waren zu irgendeinem Zeitpunkt die Parteizugehörigkeit der einzelnen Kandidaten bekannt, noch würden wir uns davon beeinflussen lassen. Allein das Ergebnis des Hearings war für die Bestellung ausschlaggebend.“

Obwohl die B-GBK auch um die für die Personalentscheidung relevanten Unterlagen ersucht hat, sind die Laufbahndaten von B und eine Dokumentation des Hearings (Protokoll) nicht übermittelt worden.

In der Sitzung der B-GBK am ... 2006 führt A aus, seiner Meinung nach sei seine Qualifikation höher als jene von B. Es sei bekannt, dass er Sozialdemokrat und politisch stark engagiert sei, er sei mehrere Jahre am FA X Personalvertreter der FSG gewesen. Mit 46 Jahren sei er der älteste Bewerber. B sei eher dem konservativen Lager zuzurechnen, jedenfalls habe er dort seine Freunde. P sei Mitglied der Begutachtungskommission gewesen, als Personalvertreter (PV) der FCG, er selbst habe keine Vertrauensperson in der Kommission gehabt.

P, der an Stelle von V an der Sitzung teilnimmt, bemerkt dazu, die politische Zugehörigkeit von A habe keinerlei Einfluss auf die Entscheidung der Kommission gehabt.

Zur Frage, ob und in welcher Form eine Interessent/innensuche nach dem B-GIBG durchgeführt worden sei, führt A aus, es habe seit längerem personelle Abgänge gegeben, und es habe seitens des Regionalmanagements immer wieder

geheißen, es sei nicht möglich, die frei gewordenen Stellen nachzubesetzen. Schließlich sei bekannt geworden, dass doch zwei Stellen nachbesetzt werden. Nachdem er und die beiden anderen Mitbewerber erfahren haben, dass sich Frau X um eine Nachbesetzung bemühe, habe man gegenüber dem jeweiligen Gruppenleiter das eigene Interesse zum Ausdruck gebracht, der Gruppenleiter habe dies dem Abteilungsleiter in einem kurzen Schreiben mitgeteilt. Im November oder Dezember 2005 habe es geheißen, es werde ein Hearing abgehalten, da sich V nicht entscheiden könne, wem der Vorzug zu geben sei.

Auf die Frage, wer über die Entsendung eines/einer Personalvertreter/in in die Begutachungskommission entscheide, antwortet P, üblicherweise sei der Vorsitzende des Dienststellenausschusses Mitglied einer solchen Kommission, das sei im gegenständlichen Fall er. Gegebenenfalls „suche“ er sich „einen zweiten Personalvertreter aus.“

Auf die Frage, ob nur die Ergebnisse des Hearings gezählt haben, oder ob auch andere Aspekte berücksichtigt worden seien, antwortet P, es zähle der Gesamteindruck, wie sich jemand präsentiere, komme im Hearing zum Ausdruck. Im Rahmen des Hearings sei die Aufgabe „Sie leiten eine ..., was müssen Sie dabei beachten?“ zu lösen gewesen, danach seien Fragen bezüglich der sozialen Verantwortung usw. gestellt worden. Für die Antworten seien Punkte vergeben worden, B habe mit Abstand die meisten Punkte erzielt. Alle vier Bewerber haben die Fachprüfung für die Verwendungsgruppe „C“ absolviert, alle seien von ihren Vorgesetzten ausgezeichnet beschrieben.

Auf den Hinweis der Kommission, dass nur ein einziger Bediensteter das Ernennungserfordernis für A2 erfülle, nämlich A, führt P aus, A habe die B-Matura abgelegt und damit das „Aufstiegserfordernis“ erfüllt, B werde, weil er eben das Erfordernis nicht erfülle, in A3 eingestuft.

Auf die Frage nach den „ausgezeichneten Ergebnissen“ von B (Anmerkung: In der Stellungnahme von V an die B-GBK ist ausgeführt, die Bestellung von B sei „auf Grund seiner ausgezeichneten Ergebnisse im Hearing nie diskussionswürdig“ gewesen) legt P die Bewertungsbögen für jeden Bewerber und die Bewerberin zur Durchsicht vor (die Bewertungsbögen wurden der B-GBK nicht übermittelt und werden auch in der Sitzung nicht überlassen) und führt aus, jedes Mitglied der Kommission habe jeden Kandidaten/die Kandidatin bewertet, und danach seien die Eindrücke diskutiert worden. Weiters legt P die von B der Begutachungskommission präsentierte Unterlage vor, in der er seine berufliche Ausbil-

dung und Praxis und erworbene Fähigkeiten und Eigenschaften darlegt und ausführt, ... wie er seine Aufgaben erfüllt. Anhand dieser Unterlage, so P, könne man erkennen, dass B für das Hearing vorbereitet gewesen sei, er habe seine Anschauung über die ...tätigkeit dargelegt, er habe „die Sachen auf den Punkt gebracht“.

Auf die Frage, ob die Bewerber/in aufgefordert gewesen seien, eine Unterlage vorzulegen, antwortet A, er sei dazu nicht aufgefordert worden. (Der) Abteilungsleiter habe per Mail Folgendes bekannt gegeben: „Liebe Kandidaten! Laut Mitteilung vom Herrn Vorstand wird das Hearing zu 99 % nicht mehr im heurigen Jahr stattfinden.“ Den tatsächlichen Termin für das Hearing habe er eher kurzfristig erfahren, er glaube am ..., bei seiner Rückkehr aus dem Urlaub. Das Hearing habe am ... (nächsten Tag) stattgefunden.

P führt aus, es müsse an der Dienststelle bekannt sein, dass Hearings durchgeführt werden, und man dürfe wohl voraussetzen, dass Kandidat/innen vorbereitet zum Hearing antreten. A sei sicher vorbereitet gewesen, aber B sei besser vorbereitet gewesen. Alle Bewerber seien von ihren Gruppenleitern sehr gut beschrieben gewesen. Die Stellenbesetzung müsse schon Ende Oktober intern besprochen worden sein, ... Die Gruppenleiter haben ihre Kandidaten ... schon Ende Oktober beschrieben gehabt, und man könne wohl davon ausgehen, dass die Gruppenleiter mit den Kandidaten gesprochen haben.

Auf die Frage, ob beim Hearing auch die Personalakten zur Verfügung gestanden seien, um den beruflichen Werdegang der Bewerber/in nachzuvollziehen, antwortet P, das Hearing sei ein „anerkanntes Mittel“ für Bestellungen. Zu den Bewertungen führt er aus, die Punkteanzahl 5 bis 6 bedeute „sehr gut“. Er habe die „Kommunikation und Kooperation, Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit“ von B mit „5+“ bewertet, für „Ergebnis- und Zielorientiertheit“ habe er 5 Punkte vergeben, für „Analytik und Organisation“ ebenfalls 5 Punkte, schließlich ebenfalls 5 Punkte für „Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick“. A habe er für „Konflikt- und Verhandlungsfähigkeit“ ebenfalls 5 Punkte gegeben, für „Kommunikation und Kooperation ...“ auch 5 Punkte. Bei B habe er vermerkt, dass er einen sehr guten Ausdruck habe, andere einbinde, dass er sich teamfähig gebe und flexibel sei. Der Unterschied zu A sei eben das „+“. Für „Analytik und Organisation“ habe A 4 Punkte bekommen, hier habe er dazugeschrieben: „Ein bisschen kompliziert“. Bei der Anforderung „Ergebnis-zielorientiert“ habe er bei B bemerkt: „Dynamisch, Freude an der Sache, lösungsorientiert, setzt sich ein,

packt zu“, bei A: „Erklärung etwas chaotisch, setzt sich ein, identifiziert sich mit der X-Abteilung“. Beim Kriterium „Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit“ habe er bei B vermerkt: „Einsatzfreude, ist selbständig tätig, klare Linie, human ...“, bei A: „Initiativ, harmoniebedürftig, übernimmt Verantwortung, Entscheidungsfreude“. Die Bewertung sei also auch nicht schlecht, wobei Harmoniebedürfnis für einen PV sicher gut sei, ob es auch für ... (die gegenständliche Tätigkeit) gut sei, sei dahingestellt. Insgesamt habe B ... Punkte, A ... Punkte erzielt (Vorsprung von B beträgt 3,5 Punkte).

Auf die Anmerkung der Kommission, dass diese Bewertung wohl nur eine Seite der Qualifikation darstellen könne, die zweite Seite sei die fachliche Qualifikation, antwortet P, in fachlicher Hinsicht seien sie sicher beide gleich geeignet. Im Übrigen, so P, sei A in den Saal gekommen und habe nach der Begrüßung erklärt, eigentlich sei er ganz zufrieden mit seiner Position, und wenn er die A2-Stelle nicht bekomme, mache das auch nichts.

A führt dazu, er habe damit ausdrücken wollen, er fühle sich wohl in seiner Arbeit, und er würde, auch wenn er die Stelle nicht bekomme, seine Arbeit weiterhin ordnungsgemäß und mit Einsatz verrichten. Zum „Harmoniebedürfnis“ führt A aus, er habe zwei Seminare an der Bundesfinanzakademie zum Thema „Erfolg im Team und Konfliktmanagement“ besucht. -Harmoniebedürfnis sei bei der Arbeit auch von Vorteil, weil die Abteilung X schließlich ... vollziehe und es daher unbedingt nötig sei, zu kalmieren.

Auf die Frage, inwiefern die Aus- und Weiterbildungen in die Bewertung miteingeflossen seien, antwortet P, durch die Bewertungen der Gruppenleiter. Auf die Anmerkung der Kommission, dass aber der Eindruck bestehe, dass das Hearing ausschlaggebend gewesen sei, antwortet P: „Ja, wahrscheinlich“.

Auf den nochmaligen Hinweis der Kommission, dass es sich um eine A2-wertige Verwendung handelt und B keine Matura hat, führt P aus, es komme darauf an, „wer diesen Arbeitsplatz am besten ausfüllen kann“. Er wolle, dass die Abteilung X mit den bestmöglichen Prüfern besetzt sei, und „daher kann ich mich nicht auf Spielereien einlassen, wer hat eine B-Matura, sondern ich muss wissen, wer erfüllt diesen Posten am besten.“

Auf die Frage, ob er schon vor dieser Stellenbesetzung Nachteile auf Grund der Zugehörigkeit zur SPÖ gehabt habe, antwortet A mit Nein.

Auf die Frage, ob das Alter eine Rolle gespielt habe, antwortet P mit dem unvollständigen Satz: „Das Alter hat mit der ganzen Sache nichts zu tun, wenn eine Aufgabe gut gelöst wird, kann man doch nicht einem jungen ..., was heißt jung, wir haben in der Finanzverwaltung einen Altersdurchschnitt von 41 Jahren ...“.

Auf die Frage, ob es in der Finanzverwaltung einen Trend gebe, Posten eher mit jüngeren Bediensteten zu besetzen, antwortet P, das könne man so nicht sagen.

Auf Grund der Reform der Finanzverwaltung sei natürlich eine erhöhte Flexibilität gefordert, was „vielleicht manchen Beamten, die lange im alten Schema gedient haben, etwas schwer fällt“. Die Veränderung sei auch daran erkennbar, dass man sich jetzt beim Hearing vor einer Kommission präsentieren müsse, früher sei man auf Grund des Alters Gruppenleiter geworden.

Auf die Frage, ob er auf Grund eines formellen Beschlusses Mitglied der Begutachtungskommission gewesen sei, antwortet P mit der Frage: „Wer sollte sonst hingehen außer der Vorsitzende?“ und führt weiter aus, es gebe keinen Beschluss des Dienststellenausschusses (DA), er habe in einer „Sprechstunde“ des DA, es sei keine Sitzung gewesen, gefragt, ob er „hingehen“ solle und habe die Zustimmung bekommen.

Auf die Frage, ob alle ... Mitglieder des DA von dem Hearing gewusst haben, antwortet P, „Ja, natürlich“.

Auf die Anmerkung der Kommission, dass es ungewöhnlich sei, dass der zur Sitzung der B-GBK eingeladenene Dienstgebervertreter einen Personalvertreter als seinen Vertreter entsendet, sagt P, er sei nicht als Dienstgebervertreter hier, sondern als Personalvertreter, er sei der Einzige aus der Begutachtungskommission, der heute im Amt sei, V und D seien aus dienstlichen Gründen verhindert.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlich-

keit dafür spricht, 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 Dienstbehörde für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A hat seine Aus- und Weiterbildung und seine berufliche Praxis im Antrag ausführlich dargestellt. Diesbezügliche Informationen betreffend B hat die B-GBK nicht erhalten, obwohl V um die Übermittlung der für die Personalentscheidung relevanten Unterlagen, und das sind selbstverständlich Unterlagen, die die Berufslaufbahn einer/eines Bewerber/in dokumentieren, ersucht worden ist. Nach Aussage von P verfügen die beiden Bewerber über die gleiche fachliche Qualifikation, das ergebe sich aus den Beschreibungen der Gruppenleiter. Diese Beschreibungen wurden der B-GBK ebenfalls nicht übermittelt.

B hat jedenfalls - im Gegensatz zu A - keine Matura und erfüllt somit das Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe A2 nicht. Die Aussage von P, dass es darum gehe, die Abteilung X mit den bestmöglichen Prüfern zu besetzen und nicht darum, ob jemand Matura hat oder nicht, ist insofern bemerkenswert, als ein unbestritten qualifizierter Bewerber, der das entsprechende gesetzliche Erfordernis erfüllt, zur Verfügung gestanden ist.

Im Laufe der Befragung von P wird deutlich, dass das Ergebnis des Hearings für die Personalentscheidung ausschlaggebend gewesen ist.

Im Rahmen des Hearings ist die Aufgabe „Sie leiten eine ..., was müssen Sie dabei beachten?“ zu lösen gewesen. Auf die Beantwortung der Frage durch die Bewerber und auf die Beurteilung der Begutachtungskommission geht P nicht ein, ob es auf die Fachkenntnisse oder auf die soziale Kompetenz der Bewerber/in angekommen ist (die fachliche Eignung sollte eigentlich, laut P, schon von den Gruppenleitern beurteilt worden sein), bleibt im Unklaren. Weiters hat die Begutachtungskommission die „Kommunikation und Kooperation, Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit“, „Ergebnis- und Zielorientiertheit“, „Analytik und Organisation“, „Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick“ der Bewerber/in beurteilt. Wie, dh anhand welcher Fragen und Antworten, P zu seinen Feststellungen gekommen ist, nämlich B habe einen „sehr guten Ausdruck“, binde andere ein, gebe sich teamfähig, sei flexibel und lösungsorientiert usw, A sei „ein bisschen kompliziert“, seine Erklärung sei „etwas chaotisch“, er setze sich ein ..., er sei initiativ und harmoniebedürftig usw, wird nicht dargelegt, auch werden - wie

gesagt – die Bewertungen der beiden anderen Mitglieder der Beurteilungskommission der B-GBK nicht zur Kenntnis gebracht.

Im Verfahren vor der B-GBK haben die Dienstgebervertreter also keine Nachweise und keine sachliche Begründung für die Feststellung, B sei für die A2/3-Planstelle besser geeignet als A, geliefert. Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Erwägungen für die Personalentscheidung ausschlaggebend gewesen sind. Darauf deutet auch der Umstand hin, dass die beabsichtigte Besetzung des Arbeitsplatzes nicht, wie in § 7 B-GIBG vorgeschrieben, in der Dienststelle „auf geeignete Weise“ bekannt gemacht worden ist, sondern die Bewerber, nachdem ihnen zu Ohren gekommen ist, dass zwei Arbeitsplätze vergeben werden, an ihre Vorgesetzten herangetreten sind. Die Nicht-Information von (einigen) Bediensteten, lässt nicht gerade darauf schließen, dass dem Dienstgeber an einer transparenten und fairen Stellenbesetzung gelegen war. Auch die formlose Übereinkunft der DA-Mitglieder in einer „Sprechstunde“ - wie viele Mitglieder tatsächlich anwesend gewesen sind bleibt im Dunkeln, jedenfalls wurde kein formeller Beschluss gefasst -, P, DA-Vorsitzender und Personalvertreter der FCG, in die Begutachtungskommission zu entsenden, ist, vor allem auch weil für A keine „Vertrauensperson“ nominiert worden ist, im Hinblick auf die Objektivität des Auswahlverfahrens äußerst fragwürdig.

Auf Grund des Umstandes, dass die Auswahlentscheidung sachlich nicht begründet werden konnte, in Verbindung mit der Vorgangsweise der Dienstbehörde im Vorfeld des eigentlichen Auswahlverfahrens, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass dem Vorbringen des Antragstellers, die Personalentscheidung sei (auch) weltanschaulich motiviert gewesen, zuzustimmen ist.

Zur Behauptung des Antragstellers, ein Grund für die Entscheidung zu Gunsten von B sei auch das Alter gewesen (A ist 5 Jahre älter als B) ist festzuhalten, dass P auf die Frage der B-GBK, ob es in der Finanzverwaltung einen Trend gebe, Posten eher mit jüngeren Bediensteten zu besetzen, antwortet, auf Grund der Reform der Finanzverwaltung sei natürlich eine erhöhte Flexibilität gefordert, was „vielleicht manchen Beamten, die lange im alten Schema gedient haben, etwas schwer fällt“. Die Antwort des Dienstgebervertreters lässt, auch wenn sie vorsichtig formuliert ist, erkennen, dass grundsätzlich Zweifel an der Flexibilität von „älteren“ Bediensteten bestehen, und dass (auch) das Alter der Bewerber eine Rolle gespielt hat.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass A bei der Besetzung der A2/3-Planstelle der Abteilung X auf Grund seiner Weltanschauung und auf Grund seines Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

- 1.) A einen seinen Kenntnissen und Fähigkeiten adäquaten A2/3-Arbeitsplatz zuzuteilen,
- 2.) in Zukunft § 7 B-GIBG einzuhalten und beabsichtigte Stellenbesetzungen (sofern nicht schon nach einem anderen Bundesgesetz auszuschreiben ist) auf geeignete Weise in der Dienststelle bekannt zu machen,
- 3.) Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Wien, am ... 2007