

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Referat X“ beim Bundesamt für X aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit nach § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit von A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Referat X“ vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde darin ausgeführt: Er habe sich für die Planstelle „Maturant/in für das Referat X“ in der Abteilung „X“ im Bundesamt für X beworben. Bei dieser Bewerbung sei er zu einem Gespräch eingeladen worden. Damit sollte seiner Meinung nach die Tatsache, dass er allen Kriterien für den weiteren Bewerbungsprozess entsprochen habe mehr als offensichtlich sein. Letztendlich sei er abgelehnt worden. Die Begründung für seine Ablehnung sei gewesen „Eine Mitbewerberin entspricht am besten dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes“. Ihm sei nicht mitgeteilt worden, welchen Teilen des Anforderungsprofils er nicht ausreichend entsprochen habe.

Vielleicht sei es „die falsche politische Gesinnung“ oder „die falsche ethnische Herkunft“. Er gehe davon aus, dass er nur aufgrund seiner bereits laufenden Beschwerde bei der Bundes-

Gleichbehandlungskommission überhaupt zu einem Gespräch eingeladen worden sei. Seine ethnische Herkunft sei aus seinem Namen, seiner bekanntgegebenen Muttersprache (...) und dem in seinem Staatsbürgerschaftsnachweis vermerkten Geburtsort (...,...) ersichtlich. Er gehe davon aus, dass seine ethnische Herkunft der eigentliche Grund dafür gewesen sei, warum er aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen worden sei.

Neben einer Diskriminierung aufgrund seiner ethnischen Herkunft halte er es für möglich, dass er aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. Sollte sich tatsächlich jemand mit seiner Bewerbung auseinandergesetzt haben, dann sei es ebenfalls plausibel, dass er wegen seiner politischen Gesinnung abgelehnt worden sei. Da er bei mehreren Wahlen kandidiert habe sei dies öffentlich bekannt. Er sei seit dem Jahr ... für die Partei ... politisch aktiv und habe auch für die Wiener Gemeinderatswahl ... kandidiert. Da er von seinem passiven Wahlrecht gebraucht gemacht habe sei er nicht durch das Wahlgeheimnis geschützt und gelte als besonders exponiert. Jede wahlberechtigte Person in Wien habe potenziell Kenntnis von seiner Kandidatur. Es erscheine ihm also naheliegend, dass seine politische Tätigkeit auch ein plausibler Grund für die Vorgangsweise des Bundesamtes für X sein könnte.

Auf Ersuchen der B-GBK nahm das Bundesamt für X mit ... wie folgt Stellung: Am ... bewarb sich A für die öffentlich ausgeschriebene Stelle „Maturant/-in für das Referat X“. Für diese Stelle habe es (nur) 13 BewerberInnen gegeben. Nach Ende der Ausschreibungsfrist (...) sei von der Leiterin der Abteilung X eine Liste mit jenen BewerberInnen übermittelt worden, die für ein persönliches Gespräch am ... eingeladen werden sollten. Da A laut seinem Lebenslauf Physik studiert habe und zum Beispiel Programmiererfahrung in Fortran besitze, sei er mit E-Mail vom ... zu einem Gespräch eingeladen worden. Der Grund seiner Einladung sei nicht die Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gewesen, denn diese sei dem Bundesamt für X zum damaligen Zeitpunkt gar nicht bekannt gewesen. A sei als Ergebnis der Gespräche an die zweite Stelle gereiht worden. Schlussendlich sei die Stelle mit der Erstgereihten B besetzt worden. A sei bei dieser Besetzung aus sachlichen Gründen nicht berücksichtigt worden, nicht wegen seiner ethnischen Herkunft oder seiner Weltanschauung. Dass B für die Liste X kandidiert habe, habe das Bundesamt für X erstmals im Rahmen der übermittelten Beschwerde erfahren. Es sei weder die ethnische Herkunft, noch die politische Einstellung, sondern es seien sachliche Gründe entscheidend für die Bevorzugung anderer BewerberInnen. Es werde festgehalten, dass

das Bundesamt für X zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen.

Die Aufgaben der Stelle „Maturant/in für das Referat X“ in der Abteilung „X“ laut Ausschreibung sind folgende: Messgeräte prüfen und kalibrieren und bei Zulassungsverfahren mitarbeiten; Messergebnisse und deren Unsicherheiten auswerten sowie Kalibrierscheine erstellen; die Österreichischen Normalmesseinrichtungen betreuen und weiterentwickeln; bei der Planung und Entwicklung neuer Messeinrichtungen und Messverfahren mitwirken; Messprogramme erstellen und anwenden; bei der Durchführung von Schlüsselvergleichen (CIPM-MRA) mitarbeiten; bei internationalen Forschungsprojekten mitarbeiten; die QM- Aufgaben in dem im QM- Handbuch vorgesehenen Ausmaß wahrnehmen und an nationalen und internationalen Fachveranstaltungen und Schulungen teilnehmen. Vom Bundesamt für X wird Nachstehendes erwartet (wenn nichts anderes angeführt ist, sind die Anforderungen unbedingt zu erfüllen). Voraussetzungen sind: Österreichische Staatsbürgerschaft, erfolgreich abgelegte Reifeprüfung (HTL mit einschlägiger Fachrichtung erwünscht), Führerschein der Klasse B und Bereitschaft zu Dienstreisen; facheinschlägige Englischkenntnisse und bei männlichen Bewerbern: abgeschlossener Präsenz- oder Zivildienst. Zu den persönlichen Anforderungen zählen (inkl. Gewichtung): Fähigkeit zum selbstständigen Planen und Arbeiten sowie Teamfähigkeit (20 %); soziale Kompetenz und Kommunikationsstärke (15%); Flexibilität, Innovations- und Einsatzbereitschaft (15%). Zu den fachlichen Anforderungen zählen (inkl. Gewichtung): gute physikalische Grundkenntnisse und Praxis auf dem Gebiet der Messtechnik (30 %), EDV-Programmierkenntnisse (C# oder LabVIEW bevorzugt), inkl. der Steuerung von Messanlagen (20 %).

Nach Durchsicht des Lebenslaufes lässt sich folgende Vorbildung von A feststellen: ... Matura im ...gymnasium ... (Fachbereichsarbeit in Physik: "...") und von ... bis heute Bachelor of Science Physik auf der Universität X. A ist seit ... Nachhilfelehrer in Physik, Chemie und Mathematik.

Die Daten zur Vorbildung von B stellen sich wie folgt dar: ... Matura in einem ...gymnasium. Ab ... Elektro- und Informationstechnik an der TU Verwaltungspraktikantin im Bundesamt für X.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A ergänzend aus: Es falle ihm sehr schwer weitere Argumente vorzubringen, da ihm sehr wenig bekannt sei und die B-GBK ihm die Stellungnahme des Bundesamtes für X nur geschwärzt und ohne Beilagen übermittelt habe. Das erschwere die Beweislage.

Ein Senatsmitglied erklärte, dass er als Antragsteller die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen müsse und die Beweislast den Dienstgeber treffe. Insofern sei das Verfahren wie es ist und er brauche die Diskriminierung nicht beweisen.

A entgegnete, gem. § 25 Abs 1 B-GIBG sei für das Verfahren vor der Kommission der § 45 Abs 3 des AVG anzuwenden, welcher besagt, dass den Parteien Gelegenheit zu geben sei, vom Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis zu erlangen und dazu Stellung zu nehmen. Er sei jedoch mit geheimen Beweisen konfrontiert.

Die Vorsitzende erwiderte, die AntragstellerInnen erhalten in keinem Verfahren vor der B-GBK die Unterlagen anderer Personen, welche sich beworben haben und ohnedies nicht zum Zug gekommen seien, da dies unter das Datenschutzgesetz falle und die Unterlagen darüber hinaus auch irrelevant seien.

A monierte, er habe ein geschwärztes Schreiben ohne Beilagen erhalten.

Die Vorsitzende erklärte, es seien die Namen jener geschwärzt, die im Bundesamt für X zu arbeiten begonnen haben. Der Kommission liegen die Daten ungeschwärzt vor und können von dieser nachkontrolliert werden.

A entgegnete, entsprechend den Urteilen des Verwaltungsgerichtes habe er das Recht, nicht mit geheimen Beweisen konfrontiert zu werden. Da ihm die Unterlagen nicht vorgelegt worden seien, müsse er nunmehr hypothetisch argumentieren. Er habe nicht einmal seinen eigenen Bewerbungsakt übermittelt bekommen. Es könne sein, dass sich darauf ein Vermerk „Ausländer“ befindet. Das sei ein weiterer Beweis, den er verwenden könne. Es sei eine unglaubliche Ungleichstellung in dem Verfahren, dass er die Beweise nicht sehen dürfe. In der Stellungnahme seien Lebensläufe aufgeführt, die alle geschwärzt seien. Es sei für ihn relevant zu wissen, wessen Lebensläufe das seien. Ob das zum Beispiel der Lebenslauf des Personalvertreters sei. Die vierte Seite habe komplett gefehlt und er könne nur mutmaßen, was da gestanden habe.

Die Geschäftsführerin wies daraufhin, dass auf der vierten Seite lediglich die Amtssignatur vermerkt sei, welche nicht mitgeschickt worden sei.

A entgegnete, ihm sei nicht einmal bekannt, wie viele Personen zu den Bewerbungsgesprächen eingeladen worden seien. Er möchte einen Antrag auf Einsichtnahme stellen und wünsche einen Bescheid.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass es um die Frage der Interessensabwägung und den Datenschutz gehe. Er habe als Antragsteller die Namen jener Personen nicht erhalten, welche ohnedies nicht aufgenommen worden seien. Diese seien im gegenständlichen Verfahren auch nicht von Belang, denn er könne nicht gegenüber Personen diskriminiert worden sein, welche nicht zum Zug gekommen seien.

A entgegnete, er wisse nicht, ob von den Personen, die eingeladen worden seien, ein Staatsbürgerschaftsnachweis verlangt worden sei.

Die Vorsitzende sagte, die österreichische Staatsbürgerschaft sei ein Ausschreibungskriterium gewesen. Wenn beispielweise in der Bewerbung gestanden habe, dass Bundesheerdienst abgeleistet worden sei, könne das Vorhandensein der Staatsbürgerschaft daraus abgeleitet werden. Wenn dies bei ihm nicht vorgelegen habe, habe man den Nachweis nachfordern müssen. Das sei ein gängiger Vorgang. Andere BewerberInnen werden den Nachweis einfach beigelegt haben.

A monierte, das sage die Vorsitzende, aber er könne es nicht wissen. Er könne nicht argumentieren, wenn er nicht wisse, welche anderen Personen ausländisch klingende Namen haben. Das brauche er zur Glaubhaftmachung. Sein größtes Anliegen sei Akteneinsicht zu erhalten, wie es in einem fairen rechtsstaatlichen Verfahren vorgesehen sei. Er müsse auf das Vorgelegte Bezug nehmen können.

Die Vorsitzende erklärte, die Glaubhaftmachung sei bereits erfolgt, sonst säße man nicht hier. Die Kommission sei weder Behörde noch Gericht, es werde ein Gutachten erstellt, welches der Antragsteller bei Gericht vorlegen könne.

A wendete ein, er habe das Recht, Stellung zu dem Beweisverfahren zu beziehen. Es gebe mehrere Urteile des OGH zum § 45 Abs 3 AVG, die besagen, dass der Partei die Möglichkeit einzuräumen sei, nicht nur vom Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis zu nehmen, sondern auch Stellung zu nehmen. Alle Feststellungen des Ermittlungsverfahrens, welche von den Behörden bei der Beweismwürdigung berücksichtigt werden, seien den Parteien von Amtswegen zur Kenntnis zu bringen.

Die Vorsitzende erwiderte, die Kommission sei keine Behörde.

A hielt dagegen, dass die Kommission eine Amtsbehörde sei, welche Bescheide ausstelle.

Der Senat wies abermals daraufhin, dass die Kommission keine Behörde sei und auch keine Bescheide ausstelle.

A entgegnete, er wolle Zugang zu den vorgelegten Beweisen. Er wisse nicht, ob diejenigen, welche auf der Stellungnahme geschwärzt seien, Personen seien, die eine Stelle mit sehr niedrigen Einstufungen bekommen haben. Das würde die Diskriminierung beweisen. Er könne aber nur mutmaßen, da er die Unterlagen nicht habe. Er wisse nicht, wie viele jener Personen mit Migrationshintergrund zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden seien. Man könne ihm die Unterlagen auch komplett geschwärzt geben, aber er müsse wissen, welche Unterlagen im Bewerbungsakt enthalten seien.

Der Dienstgebervertreter des Bundesamtes für X ... replizierte, er bedaure, dass sich der Antragsteller subjektiv diskriminiert fühle. Dies sei nicht das Anliegen des Bundesamtes für X. Er freue sich, dass er vor der Kommission die Gelegenheit habe dem Antragsteller darzulegen, dass es definitiv nicht der Fall gewesen sei, ihn zu diskriminieren. Wenn es nachher noch Fragen gebe, könne sich A gerne an ihn wenden.

A replizierte, er habe sich insgesamt bereits auf vier Ausschreibungen des Bundesamtes für X beworben. In jeder dieser Ausschreibungen werde erwähnt „HTL-Abschluss erwünscht“. Er habe sich informiert, das Aufnahmeverfahren im Bundesdienst kenne grundsätzlich zwei Aufnahmearten: Prüfung und Gespräch. Gem. § 55 AusG (Ausschreibungsgesetz) habe die das Aufnahmeverfahren durchführende Dienststelle alle Bewerberinnen und Bewerber, die die Erfordernisse des § 28 erfüllen, zu einem Aufnahmegespräch einzuladen. Gem. § 28 seien die Art und die Durchführung des in Betracht kommenden Aufnahmeverfahrens in den Unterabschnitten B bis F geregelt. B sei der Test, C das Bewerbungsgespräch, E und F seien in Sonderfällen anzuwenden. Es gebe rechtliche Mindestvoraussetzungen sowie fachliche. Er habe sich bereits viermal beim Bundesamt für X beworben und sei bei drei Bewerbungsgesprächen gewesen.

A führte weiter aus, er gebe seit Jahren für Unterstufen- und OberstufenschülerInnen an einem privaten Institut Nachhilfe in Chemie. Er habe Chemie als Wahlpflichtfach besucht. Genau diese Dinge bespreche man im Bewerbungsgespräch. Das AusG sei relativ klar.

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass es bei der Ausschreibung im „Referat X“ nur neun BewerberInnen gegeben habe, welche die Formalvoraussetzungen erfüllt haben. Da sei auch kein Chemieschwerpunkt erforderlich gewesen und A sei zu einem Bewerbungsgespräch einge-

laden worden. Zu diesem Zeitpunkt habe man keinerlei Kenntnis über eine Beschwerde bei der B-GBK gehabt. Aufgrund des kleinen BewerberInnenkreises und im Hinblick auf die Vorbildung als Physikstudent sei es klar gewesen, dass A zu einem Gespräch eingeladen werde. Das Bewerbungsgespräch habe sein Stellvertreter wahrgenommen. A habe einen sehr guten Eindruck hinterlassen und sei schlussendlich an die zweite Stelle gereiht worden.

A führte weiter aus, er wolle keine Vorwürfe machen, aber ihm sei nicht einmal bekannt, wie viele BewerberInnen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden seien. Er müsse hier mit geheimen Beweisen arbeiten.

Die Vorsitzende erwiderte, das sei kein Geheimnis.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass es für das die Planstelle im Referat „X“ neun BewerberInnen gegeben habe. Üblicherweise werden die Gespräche für eine Stelle mit der Bewertung A₂; v₂ auf eine dreiviertel Stunde angesetzt, wobei es durchaus länger dauern könne. Man schaue, dass man das an einem Tag absolvieren könne. Die Empfehlung der Personalabteilung laute, vier bis fünf Gespräche pro Stelle durchzuführen.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, ob nie schriftliche Auswahlverfahren gemacht werden, antwortete der Dienstgebervertreter, man mache immer von der SpezialistInnenlösung Gebrauch, da die Vorbildung bei diesen Tätigkeiten ganz essenziell sei. Bei der Aufnahme von Lehrlingen und allgemeinem Verwaltungspersonal wende man die schriftlichen Auswahlverfahren erfolgreich an. Bei den SpezialistInnenpositionen bestehe das Risiko, dass jemand den Test sehr gut absolviere und dann unter Umständen nicht der beste Bewerber sei, da die Abfragen sehr allgemein gehalten seien.

Auf die Frage, wie viele Personen bei den Bewerbungsgesprächen seitens des Dienstgebers anwesend seien, antwortete der Dienstgebervertreter, entsprechend dem Ausschreibungsgesetz, und konkret in diesem Fall die Leiterin der Fachabteilung und entweder sein Vorgesetzter oder er.

Die Vorsitzende stellte fest, dass A zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden und als Zweitplatzierter gereiht worden sei.

Der Dienstgebervertreter führte dazu aus, dass es bei dieser Planstelle keinen Chemieschwerpunkt gegeben habe. Man habe zwar auch HTL-AbsolventInnen bevorzugt, aber nur neun Bewerbungen erhalten, weswegen man A auch eingeladen habe. Schlussendlich sei A an die zweite Stelle gereiht worden und er habe einen sehr guten, eloquenten Eindruck erweckt. Fakt sei,

dass man sich für B entschieden habe, welche einen Realgymnasium Abschluss und ein Elektrotechnikstudium begonnen habe. Maßgebend sei vor allem ihre Praxiserfahrung gewesen, da sie bereits mehrere Monate als Verwaltungspraktikantin im Bundesamt für X gewesen sei.

A entgegnete, das sei wieder eine Tatsache, die ihm nicht bekannt gewesen sei. Er habe nicht einmal gewusst, ob er die Formalvoraussetzungen erfüllt habe, da die Stellungnahme derart geschwärzt gewesen sei.

Ein Senatsmitglied klärte auf, der Antragsteller könne nur gegenüber dem oder der zum Zug gekommenen BewerberIn diskriminiert worden sein.

A führte weiter aus, das Bundesamt für X behaupte, er sei aufgrund fachlicher Kriterien ausgeschieden. Das könne er nicht nachvollziehen, da er nicht dieselbe Wissenslage wie das Bundesamt für X habe, weil er die Unterlagen nicht bekommen habe. Es gehe ihm nicht um Personendaten oder Adressen.

Ein Senatsmitglied kritisierte, dass er offenbar der Meinung sei, dass jede/r BewerberIn, egal in welchem Stadium der Bewerbung, das Recht habe, die Bewerbungsunterlagen aller anderen BewerberInnen zu sehen. Das heiße letztlich, er sei auch damit einverstanden, dass alle BewerberInnen seine persönlichen Unterlagen einsehen können. Das sei datenschutzrechtlich absolut verboten und gehe gar nicht.

A sagte, „ja, ja, der Datenschutz“ sei es. Er könne das alles nicht nachvollziehen. Er möchte nichts unterstellen, aber wolle nachvollziehen, ob die B-GBK dieselben Unterlagen wie er bekommen habe. Vielleicht sei eine andere Ausschreibung vorgelegt worden.

Ein Senatsmitglied erklärte nochmals, dass der Senat ein Gremium sei, welches überprüfe, ob er aufgrund der Ethnie diskriminiert worden sei. Er habe seinen Antrag vorgelegt. Die von ihm übermittelte Ausschreibung und jene des Dienstgebers seien ident.

Auf den Einwand des Antragstellers, dass er das nicht wissen könne, entgegnete das Senatsmitglied, dass er das nicht wissen brauche, denn der Senat entscheide und nicht er.

A entgegnete, er habe das Recht eine Stellungnahme abzugeben. Das sei das Grundprinzip der Rechtsstaatlichkeit. Die Kommission habe die Unterlagen gesehen, er aber nicht.

Die Vorsitzende erklärte, er müsse nicht die Beweise sammeln und überprüfen, das sei Aufgabe der Kommission.

A entgegnete, das Problem hier sei, dass die Rechtsstaatlichkeit nicht eingehalten werde.

Die Vorsitzende erklärte zum wiederholten Male, dass die Kommission die Unterlagen ungeschwärzt erhalte, diese so aber nicht weitergeben könne. Die Kommission beurteile schlussendlich, ob der Gegenbeweis des Dienstgebers gelungen sei.

A erwiderte, wenn in seinem Antrag nicht bescheidmässig entschieden werde, werde er einen Devolutionsantrag an eine höhere Stelle stellen.

Der Senat wies zum letzten Mal daraufhin, dass er keine Behörde sei und keine Bescheide ausstellen könne.

Der Dienstgebervertreter bot A an, sich an ihn zu wenden, wenn er noch weitere Fragen habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung eines Dienstverhältnis- oder Ausbildungsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit 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 Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Bundesamtes für X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist (siehe Seite 3).

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem Bundesamt für X. Dieses begründete die Entscheidung zugunsten der Bewerberin B im Wesentlichen damit, dass diese auf genau der ausgeschriebenen Planstelle als Verwaltungspraktikantin bereits Berufspraxis erworben habe.

Zum Auswahlverfahren hält der Senat Folgendes fest: Vergleicht man die fachliche Qualifikation von A und B auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ist eine höhere Qualifikation von der Bewerberin B transparent und sachlich nachvollziehbar, da sich diese aufgrund ihres Praktikums auf der ausgeschriebenen Planstelle schon einarbeiten und mit den Arbeitsaufgaben schon vertraut machen konnte. Dieses Kriterium und ihre Vorbildung waren für die Besetzung der Planstelle mit Bewerberin B ausschlaggebend.

Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber/eine Bewerberin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit besteht. A behauptet, dass er die Planstelle nicht erhalten habe, da er in ... geboren sei. Dies ist aus seiner österreichischen Staatsbürgerschaft ersichtlich. Festgehalten wird, dass die österreichische Staatsbürgerschaft ein Ausschreibungskriterium gewesen ist und das für alle BewerberInnen gegolten hat.

Gemäß den Beweismaßregeln des B-GIBG ist es dem Dienstgeber gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers das für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebende Kriterium gewesen war, sondern die bessere Qualifizierung der Mitbewerberin. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass das Bundesamt für X eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Vom Dienstgebervertreter konnte daher glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass A nicht auf aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gem. § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Wien, Juli 2018