

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat II**

hat in der Sitzung am ... 2008 über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion Teamleiter/in des Bereiches Betriebsveranlagung-und Prüfung am Finanzamt F aufgrund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei, folgendes

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

*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion eines Teamleiters am Finanzamt F stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A dar. Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte kein Anhaltspunkt gefunden werden.

**B e g r ü n d u n g**

Mit Schreiben vom ... 2008 übermittelte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Finanzen (BMF) den Antrag von A. A führt aus, er sei 198x beim Finanzamt F in den Finanzdienst eingetreten, 198x sei festgestellt worden, dass er überdurchschnittliche Leistungen erbringe. Seit der Reform der Finanzverwaltung im Jahr 2004 habe er sich bereits sechs Mal um eine Teamleitung beworben, er sei aber immer abgelehnt worden. Aufgrund der Ausschreibung für die Stelle eines Teamleiters/einer Teamleiterin eines Betriebsveranlagungs-Prüfungs-Teams (im Folgenden kurz BV-Team genannt) habe er sich Mitte Dezember 2007 um die Stelle beworben. Das Hearing habe am ..., dem xx. Dezember 2007 stattgefunden. Er sei der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum F gewesen, aus dem Bereich der „Groß-BP ...“ hätten sich weitere drei Bedienstete be-

worben. Mit der Funktion sei B, Jahrgang 197x, der laut seinen eigenen Angaben sein allererstes Hearing bestritten habe, betraut worden. Er könne diese Entscheidung nicht nachvollziehen, denn er sei nicht nur 12 Jahr älter als Kollege B, er habe auch wesentlich mehr berufliche Erfahrung. Hinzu komme, dass er bereits in dem Wirtschaftsraum, für den die ausgeschriebene Stelle zuständig sei, tätig sei. Beim Hearing seien zuerst die jeweiligen Einzelpräsentationen erfolgt, danach habe eine Gruppendiskussion mit allen vier Kandidaten stattgefunden. Das Thema habe gelautet: Hilfestellung der BV-Teams, wenn IC/AV-Teams infolge Arbeitsüberlastung Hilfe brauchen. Aufgrund des Umstandes, dass er die „tägliche Problematik“ in einem Landesfinanzamt kenne, glaube er, einen besseren Beitrag geliefert zu haben als die anderen drei Kandidaten.

A führt weiters aus, er habe Kenntnis davon erlangt, dass „von hoher Stelle Werbung zur Bewerbung als Teamleiter in der Groß-BP betrieben“ worden sei, nachdem sich herausgestellt habe, dass er der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum F gewesen sei.

Die Besetzung der Kommission sei bei allen fünf Hearings, die er in den letzten drei Jahren absolviert habe, immer gleich gewesen, sie habe aus dem Vorstand HR Dr. V, der Fachvorständin HR Mag.<sup>a</sup> F und D (Dienststellenobmann-FCG) bestanden. Das vierte Kommissionsmitglied habe gewechselt, die letzten Male sei Herr X vom Dienststellenausschuss (FCG) Mitglied der Kommission gewesen.

Nach den jeweiligen Hearings habe er Feedbackgespräche mit dem Vorstand geführt, der ihm erklärt habe, aus welchen Gründen er nicht entsprochen habe. Er habe daraufhin immer wieder versucht, die angeblichen Fehler auszubessern und die nächsten Hearings besser zu gestalten. So habe er seine diversen Einzelpräsentationen in Zusammenarbeit mit einem Personaltrainer erarbeitet. Er sei seit fast 24 Jahren als Betriebsprüfer im Außendienst tätig, habe also Kontakte mit Unternehmern, Steuerberatern usw. und er bilde laufend neue Bedienstete aus. Da er sich keinen fachlichen Grund für die Ablehnung seiner Bewerbungen vorstellen könne und am Finanzamt F „sämtliche leitende Funktionen mit Mitgliedern der FPÖ und der ÖVP besetzt“ seien, glaube er, dass seine Mitgliedschaft zur SPÖ, die im Haus bekannt sei, ausschlaggebend gewesen sei.

In der Anlage übermittelt A zum Nachweis seiner Qualifikationen das „Beiblatt zur Bewerbung Teamleiter im Bereich Betriebsveranlagung/-prüfung“. Darin ist ausgeführt, dass A seit mehr als 22 Jahren als Betriebsprüfer im Außendienst tätig sei,

dass er auf der „Wissenslandkarte der Finanzämter ... als Spezialist für Betriebsaufgaben, Vereine, Stiftungen und Liegenschaftsbewertungen eingetragen“ sei, und dass ihm immer wieder Bedienstete zur Einschulung und Ausbildung zugeteilt werden. Er sei seit ... 198x Amtsbetriebsprüfer. Im Folgenden sind diverse Aus- und Fortbildungen und Zusatzqualifikationen angeführt. Abschließend ist ausgeführt, A erachte sich für die angestrebte Funktion geeignet, da er über umfangreiche praktische und theoretische Kenntnisse im Abgabenrecht, über Überzeugungsfähigkeit und wirtschaftliches und analytisches Denken verfüge. Er habe die Bereitschaft, sich laufend weiterzubilden, auch außerhalb des Hauses tätig zu sein und kunden- sowie serviceorientiert zu denken. Er sei kommunikations- und integrationsfähig.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes F HR Dr. V mit ... Feber 2008 nachstehende Stellungnahme: „Die von A bislang wiedergegebenen Aussagen sind richtig, nicht richtig hingegen ist, dass ... bei der Personalentscheidung auch seine SPÖ Mitgliedschaft eine Rolle gespielt habe, denn die leitenden Funktionen am Finanzamt F seien mit Mitgliedern der FPÖ und der ÖVP besetzt.

Bei meiner Recherche diesbezüglich hat der Dienststellenausschuss ... mir versichert, dass bereits bisher Führungsfunktionen mit SPÖ Mitgliedern besetzt sind und zudem auch der nunmehr bestellte Teamleiter B in seiner Gemeinde als SPÖ Gemeinderat tätig ist, womit als widerlegt gilt, dass die SPÖ Mitgliedschaft eine ausschlaggebende Rolle dafür gespielt hat, dass A nicht zum Teamleiter BV bestellt worden ist.

...

Zu seiner ausgezeichneten Leistungsfeststellung wird ausgeführt, dass im Jahr 199x durch den damaligen Gruppenleiter von A zusammenfassend im Leistungsfeststellungsantrag ausgeführt wird, „dass ORev. A ... zu erwartenden Arbeitserfolg auch qualitativ nachhaltig erheblich überschritten hat. Die Arbeiten sind hinsichtlich Umfang und Wertigkeit als hervorragend zu bezeichnen“.

Aufgrund der nunmehrigen Gespräche mit dem Teamleiter T ist eine Änderung der Beurteilung bislang nicht erforderlich, da die Beschaffenheit der Leistungen, ... weiterhin fachlich gut fundiert, prägnant und fehlerfrei sind und die zugeteilten Prüfungsfälle auch termingerecht abgeschlossen werden. Nachdem auch die Wirtschaftlichkeit und Verwertbarkeit der Arbeiten weiterhin gegeben ist, ist an der ausgezeichneten Dienstbeurteilung weiter festgehalten worden.

Das Anforderungsprofil des BV-Teamleiters, ..., beschreibt die Tätigkeiten aber vor allem mit Leitungsaufgaben, insbesondere Organisation und Koordination des Personaleinsatzes und des Arbeitsablaufes innerhalb des gesamten BV-Teams, die Aus- und Fortbildung, die Lenkung und Kontrolle sämtlicher durchzuführender Verfahren usw. Neben der Fachkompetenz ist somit für die Leitung eines Teams Sozialkompetenz wesentliche Voraussetzung. Als soziale Kompetenz wird gefordert: „Führungskompetenz, Entscheidungsfreude und Durchsetzungskraft, Ergebnis- und Zielorientierung, organisatorische Fähigkeiten, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten und hohe Konfliktfähigkeit und besonderes Verhandlungsgeschick“.

Beim Hearing am xx. Dezember 2007, die aus einer Einzelpräsentation und einer Gruppendiskussion bestand, wurden die Bewerber um den BV Teamleiterposten von vier Beobachtern (Anmerkung: Kommissionszusammensetzung wie im Antrag ausgeführt) beobachtet. ...

In der Bewerbung ... führte A aus, dass er sich aus folgenden Gründen für die angestrebte Funktion geeignet erachte: „... (wie im Antrag ausgeführt)“

Die soziale Fähigkeit Kommunikations- und Integrationsfähigkeit wird von A zwar als Voraussetzung für die künftige Tätigkeit gesehen, er legt aber nicht überzeugend dar, dass er die soziale Fähigkeit diesbezüglich besitze bzw. woran dies zu messen sei.

Während des Hearings ist vorgesehen, dass jeder Beobachter für sich seine eigenen Notizen macht. Die Teilnehmer werden bei der Einzelpräsentation beobachtet und von den Kommissionsteilnehmern nach folgenden Kriterien beurteilt:

Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit

Ergebnis- und Zielorientierung

Analytik und Organisation

Kommunikation und Kooperation

Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick.

Die Beobachtungen der einzelnen Kommissionsmitglieder werden in der Folge in das Protokoll „Übertrag der Hearing-Ergebnisse“ eingetragen. Die Kommentare der Kommissionsteilnehmer über A lauteten: Positive Kommentare: nutzt Chancen, initiativ, hält Spannungen aus, betont Wichtigkeit der Motivation, bleibt am Wort, konfliktfreudig, wirkt selbstsicher. Die negativen Kommentare lauten: liest bei Einzelpräsentationen nur ab, lässt andere bei Gruppendiskussionen wenig gelten, zu rasch und einseitig, zu sehr Mitglied des Teams und nicht Teamleiter, oberflächlich, stellt sich die Aufgabe zu einfach vor, Einzelpräsentation scheint

fremderstellt („Problemsichtweisen“ wird auch so abgelesen), wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich).

Herr A erhielt wie erwähnt 19 Punkte, eine Mitbewerberin und B wurden von der Kommission als in höchstem Ausmaß geeignet für den Teamleiter ... befunden, beide erreichten eine Punkteanzahl von 25 Punkten.

Auch bei der Bewerbung zum KIAB Teamleiter konnte A nicht überzeugen. Auch hier vermeinte die Kommission, dass A zwar kräftig und bodenständig wirke, gute Ansätze zeige, eine strukturierte Darstellung der Präsentation gewählt habe und dies auch locker präsentiert habe, dass er aber nicht konfliktfähig, oberflächlich sei, nicht ins Detail gehe und eine statische Weiterentwicklung zu befürchten sei. Somit könnte A auch beim Hearing am ... nicht überzeugen.

Wie den Unterlagen zur Bewerbung zum Teamleiter IC/AV in ... zu entnehmen ist, konnte A beim Hearing am ... ebenso nicht die Kommissionsmitglieder überzeugen, wobei vor allem unklare Vorstellungen bei der Präsentation der Teamleiterfunktion die die Kommunikation und Kooperationsbereitschaft als negativ empfunden wurden.

Am ... wurde das Hearing zum KIAB Teamleiter in ... durchgeführt. ... Auch hier ergab die Bewertung der Kommissionsteilnehmer, dass A dominant wirke, ein einzelgängerischer Betriebsprüfer sei, einen zu partizipativen Führungsstil anlege, das Soziale überbetone, wenig fachliche Entscheidungskraft habe, einen unklaren Zielfokus und eine geringe Auseinandersetzung mit dem Umfeld zeige, die Chance auf Verbindung von KIAB und Finanzamt nicht genutzt habe, ins Wort falle, unterbreche und eine verschwommene Argumentation nutze.

Bei seiner ersten Bewerbung nach dem Roll Out 2004 kam die Kommission zu folgendem Ergebnis und beschrieb die Leistung des Kandidaten A wie folgt: positiv, lebendig, kraftvoll, unkompliziert, klarer systematischer Aufbau der Einzelpräsentation, er kennt Veränderungserfordernis und zeigt Veränderungsbereitschaft, ist trotz Druck reaktionsfähig. Als negativ wird das schlechte Zeitmanagement durch überfüllte Einzelpräsentation vermerkt, dominantes, polterndes Auftreten, Schlagwortdenken, Ausdruck- und Grammatikfehler, stark BP orientiert, unterbricht in der Gruppendiskussion, wenig eigenständige Lösungsansätze.

Bereits im Jahr 200x und 200x hat sich A um Arbeitsplätze mit Führungsverantwortung beworben.

In all diesen Fällen konnte A vor allem deswegen nicht überzeugen, weil nach Ansicht der Kommissionsmitglieder ihm die soziale Kompetenz fehle.

Dies hat A auch in seinem Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch gar nicht behauptet.

Die soziale Kompetenz ist aber die Kernkompetenz eines Teamleiters, ohne dessen Vorliegen eine Bestellung zum Teamleiter unmöglich erscheint.

Aus diesen Gründen konnte allen Bewerbungen von A auch nicht nachgekommen werden. Im Übrigen wird das Fehlen der sozialen Kompetenz auch von seinen Teammitgliedern im Team so gesehen.“

Der Stellungnahme ist ein „Anforderungsprofil-BV-TL“ angeschlossen. Darin ist der Beginn der Tätigkeit mit xx.7.2007 angegeben, das Ende der Bewerbungsfrist mit xx.6.2007. Die Bewertung ist mit A 2/6 festgelegt. In der Folge ist die Tätigkeit dargestellt (Leitungsaufgaben, wie in der Stellungnahme von HR Dr. V) und sind die Anforderungen betreffend Ausbildung, Fachkenntnisse und sonstige Kenntnisse sowie soziale Kompetenz festgehalten.

Weitere Beilagen sind das Hearingprotokoll und die „Bewertungsblätter“ jedes Kommissionsmitgliedes für A und B. Daraus ist ersichtlich, dass jedes Kommissionsmitglied seinen/ihren Eindruck jedes Kriterium betreffend handschriftlich festgehalten und Punkte vergeben hat. Auf dem Blatt „Übertrag der Hearing-Ergebnisse“ sind die positiven und negativen Kommentare vermerkt. Betreffend A wurde vermerkt: „Nutzt Chancen, initiativ, hält Spannungen aus, betont Wichtigkeit der Motivation, bleibt am Wort, konfliktfreudig, wirkt selbstsicher“; „Liest bei Einzelpräsentation nur Folie ab, lässt andere bei Gruppendiskussionen wenig gelten, zu rasch und einseitig, zu sehr Mitglied des Teams und nicht Teamleiter, oberflächlich, stellt sich die Aufgabe zu einfach vor, Einzelpräsentation scheint fremderstellt (...), wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich)“.

Betreffend B wurde vermerkt: „Handout bei Einzelpräsentation, war strukturiert, sehr motiviert, da die Arbeit Spaß macht, authentisch, zeigt Verantwortungsbereitschaft, sucht 4-Augen-Gespräch, hört zu, fragt nach und will unterstützen, sehr wissbegierig besonnen und unaufgeregt, sehr ziel- und leistungsorientiert, verständliche Ausdrucksweise; „Wenig Blickkontakt bei Einzelpräsentation, Präsentation war eher oberflächlich, umständlich bei Folienwechsel, wenig kraftvoll, wirkt nicht zupackend, Unterschiede werden nicht angesprochen, wenig Finanzamterfahrung, oberflächlich in der Argumentation“.

Die Bewerbung von B ist ebenfalls der Stellungnahme angeschlossen.

In der Sitzung der B-GBK am ... 2008 führt A auf die Frage, weshalb es glaube, aufgrund der Weltanschauung und aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, ergänzend zum Antrag aus, die Personalvertretung des FA F bestehe derzeit aus drei

Vertretern der FPÖ und einem Vertreter der ÖVP. „Die Freiheitlichen“ seien am Finanzamt „mittlerweile vorherrschend“, alle Teamleiter der 5 Abteilungen seien der FPÖ zuzurechnen. Er sei Funktionär der SPÖ. Nachdem festgestanden sei, dass er der einzige Bewerber sei, sei eine Fachvorständin aus dem FA F zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist in die Großbetriebsprüfung (GBP) ... gefahren, um Bewerber „anzuwerben“. Tatsächlich haben sich noch drei Personen beworben. Der zum Teamleiter bestellte Kollege sei 12 Jahre jüngerer als er und seit 8 Jahren Betriebsprüfer, er könne eine 25-jährige Erfahrung vorweisen. Er habe laufend Kolleginnen und Kollegen eingeschult, einige davon seien mittlerweile Teamleiter. Sie seien nicht nur um einiges jünger, sie gehören auch einer anderen Partei an. A führt weiter aus, dass er schon im Jahr 200x, bei der Besetzung einer Funktion in der KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) gegenüber einem weniger gut ausgebildeten Kollegen, der FPÖ-Funktionär sei, das Nachsehen gehabt habe.

Der Vorstand des Finanzamtes HR Dr. V führt zu den behaupteten „parteipolitischen Bestellungen“ aus, dass es am FA F 13 Teamleitungsfunktionen gebe und auch SPÖ-Mitglieder Teamleiter seien. Für die Ausübung der Funktion sei die soziale Kompetenz wesentlich, es komme nicht auf die Erfahrung an, sondern auf die Fähigkeit, mit Personal umzugehen. Man könne soziale Kompetenz zwar auch erlernen, aber man müsse sie grundsätzlich „in sich haben“. A sei ein sehr guter Prüfer, deshalb müsse man auch die ausgezeichnete Dienstbeurteilung nicht ändern, aber Prüfer und Teamleiter seien zwei verschiedene Aufgabenbereiche. Die Teamleitungsfunktionen seien nicht sehr begehrt, es gebe keine „Bewerberflut“. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei „eingeschriebenes“ SPÖ-Mitglied, er sei als Gemeinderat politisch tätig. Das habe er vorher nicht gewusst, er habe Herrn B auch nicht nach diesem Kriterium ausgesucht, er habe sich nicht aus parteipolitischen Gründen gegen Herrn A entschieden, er sei der Empfehlung der Hearingkommission gefolgt.

A führt aus, er könne nicht nachvollziehen, dass es ihm an sozialer Kompetenz mangeln sollte, er habe immer wieder Leute ausgebildet, Veranstaltungen wie Fußball- und Tennisspiele organisiert, er sei in seiner Heimatgemeinde gesellschaftlich gut integriert, er habe mit allen Kolleginnen und Kollegen am Finanzamt ein gutes Auskommen. Zum Vorbringen von Dr. V, er hätte nicht gewusst, dass B der SPÖ angehöre, führt A aus, von den Kollegen habe er gehört, wichtig sei gewesen, dass gera-

de er die Stelle nicht bekomme. Für Nachforschungen bezüglich der Parteizugehörigkeit der hinzugekommenen Bewerber sei die Zeit einfach zu kurz gewesen. Er vermute stark, dass sich die SPÖ-Mitgliedschaft von B später herausgestellt habe, was nicht sehr angenehm sei, „aber jetzt ist es zu spät“. Auch sein jetziger Teamleiter sei ihm vorgezogen worden, er sei ursprünglich ÖVP-Mitglied gewesen und habe, nachdem er mitbekommen habe, dass es besser sei, der FPÖ anzugehören, das Parteibuch gewechselt. Die Besetzung von Führungspositionen mit FPÖ-Mitgliedern stamme aus der Zeit des letzten Präsidenten der Finanzlandesdirektion. Die Kolleginnen und Kollegen seien teilweise schon vor der Zeit von Dr. V bestellt worden. Der damalige Vorstand, ein FPÖ-Mitglied, habe sie zu Gruppenleitern bestellt, im Zuge der Reform seien sie bestätigt worden, jetzt seien sie Teamleiter. Zur Hearingkommission sei zu sagen, dass die Besetzung bei seinen letzten drei Hearings immer die gleiche gewesen sei. Das Hearing für die gegenständliche Funktion habe am xx. Dezember stattgefunden, er habe seinen Urlaub unterbrechen müssen. Auch D, als Personalvertreter für die ÖVP Kommissionsmitglied, sei auf Urlaub gewesen. Seine Stellvertreterin, Frau Y von der SPÖ, hätte einspringen können. Um das zu verhindern, habe man Herrn D aus dem Urlaub zurückkommen lassen, somit sei die Kommission wieder mit 4 ÖVP-Mitgliedern besetzt gewesen.

HR Dr. V repliziert, dass bis zur Finanzverwaltungsreform im Jahr 2004 ein „prononciertes“ FPÖ-Mitglied Präsident der Finanzlandesdirektion gewesen sei. Es könnte sein, dass damals die Mitgliedschaft zu einer Partei eine Rolle gespielt habe. Es sei daher „historisch erklärbar“, dass am FA F viele FPÖ-Mitglieder in Führungsfunktionen seien, denn die meisten Gruppenleiter, die sich um die im Zuge der Reform ausgeschriebenen Funktionen beworben haben, seien wieder bestellt worden, da sie bereits Erfahrung in einer Leitungsfunktion gehabt haben. Er bemühe sich, Kollegen „wieder ins Boot zu holen“. Bei den gegenständlichen Bestellungen habe er gar nicht gewusst, ob es sich um ÖVP-, SPÖ- oder FPÖ-Mitglieder handle. Von der SPÖ-Mitgliedschaft von A habe er aufgrund des Antrages bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission erfahren. Zur Zusammensetzung der Hearingkommission führt HR Dr. V aus, sie müsse mit zwei Dienstgeber- und zwei Dienstnehmervertretern besetzt sein, wobei er auf die Entsendung der Dienstnehmervertreter keinen Einfluss habe. Die Dienstbehörde habe bestimmt, dass Vorstand und Fachvorstand Mitglieder der Hearingkommission sein müssen, dass die Hearingkommis-



sion bisher immer gleich zusammengesetzt gewesen sei, habe nicht er entschieden. Über die Zusammensetzung werde im Übrigen derzeit diskutiert.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass die Fachvorständin zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist Personen ... zu einer Bewerbung ermutigt habe, antwortet HR Dr. V, es sei richtig, dass A der einzige Bewerber gewesen sei. Ihm gehe es darum, aus einer möglichst großen Gruppe von Bewerbern auswählen zu können. Er habe daher nicht nur die Fachvorständin beauftragt, sondern auch den anderen Teamleitern gesagt, dass sie geeignete Kandidaten fragen sollten. Der Umstand, dass man jemanden länger kenne, könne ein Vor- oder ein Nachteil sein. „Aus dieser Sicht heraus“, habe er gesagt, „finden wir noch andere Bewerber“.

Auf den Hinweis der Kommission, dass das von HR Dr. V übermittelte Anforderungsprofil nicht das Anforderungsprofil für den gegenständlichen Arbeitsplatz gewesen sein könne (das Ende der Bewerbungsfrist ist mit xx. Juni 2007 angegeben und die Bewerbungen sind erst Ende Dezember eingelangt) und auf die Frage, wann die tatsächliche Ausschreibungsfrist begonnen und geendet habe, führt HR Dr. V aus, dass mit 1.1.2008 der neue Personalentwicklungsplan in Kraft getreten sei. Laut diesem Plan sei aufgrund der Anzahl der Akten zu entscheiden, wie viel Personal benötigt werde. Nach der Anzahl der Mitarbeiter richte sich auch die Anzahl der Teamleitungsfunktionen. Das FA F sollte nach dem neuen Plan nur vier Teamleiter haben, derzeit habe man aber 6 BV-Teamleiter. Er habe daher noch im Jahr 2007 die Entscheidung treffen wollen, damit der Personalentwicklungsplan noch nicht wirksam werde. Die Funktion habe er lange davor ausgeschrieben. Es habe lange Zeit kein o.k. der SZK (Steuer- und Zollkoordination), gegeben, daher seien die Hearings erst zum letztmöglichen Zeitpunkt durchgeführt worden. Betreffend den Beginn und das Ende der Ausschreibungsfrist habe er sich „keine Notizen gemacht“.

Auf die Frage, wer die Auswahlentscheidung treffe, antwortet HR Dr. V, aufgrund des Vorschlages der Auswahlkommission entscheide der Vorstand, der die Entscheidung der SZK, einer Abteilung im Ministerium, bekannt gebe.

Auf die Frage, wie die Beurteilung der Kommissionsmitglieder erfolge, antwortet HR Dr. V, während des Hearings mache man sich Notizen über die Äußerungen der

Kandidaten, das Verhalten und das äußere Erscheinungsbild, wie zB offener Hemdkragen, breitbeiniges Sitzen usw. Jedes Kommissionsmitglied übertrage danach seine Eindrücke in das Bewertungsblatt, in dem die einzelnen Kriterien näher erläutert seien. Danach benote jedes Kommissionsmitglied jedes Kriterium nach dem Schulnotensystem. Im Gespräch der Kommissionsmitglieder werde darauf eingegangen, inwiefern der eigene Level mit dem der anderen Kommissionsmitglieder übereinstimme. Dabei werde auch berücksichtigt, wie die anderen Bewerber eingestuft worden sind. A habe sich mit professioneller Hilfe auf die Hearings vorbereitet, aber er habe bei seiner Präsentation nicht immer authentisch gewirkt.

Auf den Hinweis der B-GBK, dass A wohl nicht bei allen Kommissionsmitgliedern den gleichen Eindruck hinterlassen habe, so sei einerseits festgehalten, er sei zu dominant, andererseits heiße es, er habe einen „zu partizipativen Führungsstil“, einerseits werde er als „einzelgängerischer Betriebsprüfer“ bezeichnet, andererseits heiße es, dass er „das Soziale überbetone“, führt HR Dr. V aus, das Empfinden der Kommission sei gewesen, dass A „nicht stimmig wirkt“. In manchen Fällen betone er das Soziale, ohne sozial zu sein. Aufgrund der Erfahrungen aus früheren Hearings und aufgrund der professionellen Hilfe habe A manche Dinge überbetont, seine Präsentation sei aber nicht „stimmig“ gewesen.

A führt aus, nach den Einzelpräsentationen seien Fragen im Rahmen einer Diskussion zu beantworten gewesen. Eine Frage habe gelautet, was man als Leiter des BV-Teams mache, wenn das IC/AV-Team überlastet sei. Seine Mitbewerber von der GBP ... hätten nicht einmal gewusst, welche Aufgaben ein IC/AV-Team habe, wenn er nicht die Leitung der Diskussion übernommen hätte, wäre nicht sehr viel herausgekommen. Nach einem der Hearings habe der Vorstand ihm vorgeworfen, er sei bei der Diskussion dominant gewesen, daher habe er sich beim nächsten Hearing zurückgenommen, es sei aber immer etwas beanstandet worden.

HR Dr. V führt zur Präsentation von A aus, er habe Overhead-Folien verwendet, was natürlich möglich sei, aber am Finanzamt arbeite man hauptsächlich mit Computern. Es sei ihm „durchaus bekannt, dass A seine Probleme hat mit der Computerarbeit“. Teamleiter müssten aber sehr viel im elektronischen Bereich arbeiten, zB auch bei

Urlaubsgenehmigungen usw. Er habe nicht den Eindruck, dass A mit den elektronischen Medien so gut zurechtkomme, wie es für einen guten Teamleiter nötig sei. A wendet an dieser Stelle ein, es sei gar nicht möglich, eine Betriebsprüfung zu machen, ohne mit der EDV vertraut zu sein.

Auf die Anmerkung der B-GBK, dass ein Mangel an sozialer Kompetenz bei Bediensteten, denen man regelmäßig Kollegen und Kolleginnen zur Einschulung überlasse, nicht nachvollziehbar sei, führt HR Dr. V aus, die Ausbildung bestehe darin, Kurse zu besuchen und im sogenannten Durchlauf die Ausbildung für die jeweiligen Tätigkeiten zu absolvieren. Gleichzeitig sollen die Kollegen auch das ganze Haus kennenlernen. Die Ergebnisse, die A bei Betriebsprüfungen erziele, seien gut, und deshalb sei es auch sinnvoll, ihm einen Bediensteten, der Prüfer werde wolle, zur Einschulung zu geben.

Auf die Frage, worin nun konkret der Mangel an sozialer Kompetenz bei A bestehe, antwortet HR Dr. V, A sei sehr bestrebt gewesen, Teamleiter zu werden, nach Ansicht der Kommissionsmitglieder deshalb, weil er gerne repräsentiere. Bei der sozialen Kompetenz gehe es darum, wie sich jemand im Team benehme, ob er anderen Mitgliedern helfe, ob ein Prüfer im Außendienst Kollegen im Innendienst helfe, wie jemand bei Teamprüfungen agiere usw.

Auf die Frage, ob A nicht bereit sei, im Innendienst mitzuhelfen, antwortet HR Dr. V, für A sei der Prüfungsfall das Wichtigste, seiner Meinung nach sei aber wichtig, dass ein Teamleiter auch an seine Mitarbeiter denke, und dass er die Aufgaben gerecht auf die Mitarbeiter aufteile. Er sei im Übrigen auch der Meinung, obwohl er es nicht in die Stellungnahme an die B-GBK hineingeschrieben habe, dass die fachliche Eignung nicht ausreichend sei. Was die persönliche Beliebtheit von A im Amt betreffe, so werde ihm diese „nicht widergespiegelt“. Derzeit seien die Zimmer neu zu besetzen und A werde alleine ein Zimmer haben.

A sagt dazu, wenn man sonst keine Schwächen finde, versuche man, Schwächen in der sozialen Kompetenz zu finden. Er habe vorgeschlagen, ein Einzelzimmer zu nehmen, weil er Raucher sei. Er habe im Jahr 200x, als niemand Teamexperte spezial habe werden wollen, alles gemacht, Vor-, Nach- und Bescheidkontrollen. Er habe sämtliche Berufungen für den Teamleiter erledigt, er habe die meisten Fälle zu bearbeiten gehabt, er habe „alles erfüllt, was man überhaupt erfüllen kann“. Teamlei-

ter T habe vom Sommer bis Herbst 200x Teamexperten spezial gesucht, er habe unter keinen Umständen gewollt, dass er diese Funktion bekomme. Dr. V bekomme seine Informationen von Teamleiter T, bei ihm selbst habe er sich nicht erkundigt. Auf die Frage, wie man die einzelnen Komponenten der Eignung, nämlich fachliche Kenntnisse, soziale Kompetenz, Beurteilung durch bisherige Vorgesetzte und schließlich das Auftreten beim Hearing, prozentuell gewichtet habe, antwortet HR Dr. V, eine derartige Festlegung habe es nicht gegeben, es habe nur der Gesamteindruck gezählt. Bei den nächsten Bewerbungen werde man aber entsprechend den neuen Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes vorgehen. Er könne sagen, welche Gewichtung er vorgenommen habe, nicht aber wie die Gewichtung der anderen Kommissionsmitglieder ausgesehen habe. Derzeit sei die Linie, dass die fachliche Kompetenz keine oder nur eine untergeordnete Rolle spiele. Das komme auch in den Ausschreibungen zum Ausdruck, sei aber nicht seine Meinung. Der Teamleiter müsse ja Ansprechpartner für die Mitarbeiter sein, er müsse eine Autorität im positiven Wortsinn ausüben, und das könne man nur, wenn man fachlich kompetent sei. Für ihn müsse man in gleicher Weise fachliche und soziale Kompetenz haben. Die Aussage von A, er sei mit den elektronischen Medien bestens vertraut, entspreche nicht seinem Eindruck. Er sei nur jeden Mittwoch im Haus, da er drei Standorte zu betreuen habe, und er verlasse sich darauf, was ihm der Teamleiter berichte und was er sonst im Hause höre, und das sei, dass A nicht der Computerexperte und auch nicht der Fachexperte sei.

A repliziert, dass er aber „eigenartigerweise“ die meisten Fälle zu bearbeiten habe und oft auch die meisten Ergebnisse erziele. In den letzten zwei Monaten habe er z.B. fünf Fälle abgeschlossen, der zweitbeste Prüfer habe drei Fälle abgeschlossen.

Auf die Frage, ob er im Falle von nicht amtsbekannten Bewerber/innen bei deren jeweiligen Vorgesetzten Informationen über Persönlichkeit bzw. Auftreten einhole, antwortet HR Dr. V, er habe beim Vorstand des Finanzamtes nachgefragt, wie die bisherige Tätigkeit von B gewesen sei, wie er sich in das Team eingegliedert habe, wie sein Auftreten sei.

A führt dazu aus, er könne sich schwer vorstellen, dass jemand, der mehr als hundert Mitarbeiter habe, und das sei in der Großbetriebsprüfung der Fall, über die Leistungen einzelner Bescheid wisse. Überdies sei es unwahrscheinlich, dass Dr. V am xx. Dezember Erkundigungen eingeholt habe.

HR Dr. V führt aus, „unter den Vorständen“ sei „man so gut“, dass ein regelmäßiger Austausch stattfindet, man treffe sich „informell“ und tausche sich aus. In der Großbetriebsprüfung und auch an seinem Finanzamt arbeiten mehr als 200 Mitarbeiter, man kenne natürlich nicht jeden Mitarbeiter, man müsse sich auf die Teamleiter verlassen.

Auf die Frage an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, ob bei den Hearings die Gleichbehandlungsbeauftragten anwesend seien, antwortet MRätin Dr.<sup>in</sup> G, in diesem Fall sei das nicht zwingend geboten gewesen, da mit der Fachvorständin ein weibliches Mitglied in der Kommission gewesen sei. Im Frauenförderungsplan sei festgehalten, dass der oder die Vorsitzende der Hearingkommission in jedem Fall die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte zum Hearing einladen könne. Das sei im gegenständlichen Fall nicht passiert. Sie habe schon mehrfach kritisiert, dass die Hearingkommissionen derzeit nur die Präsentation beim Hearing beurteilen und es auf die Kenntnisse und auf die bisherigen Leistungen nicht mehr ankomme. Es habe schon mehrere Fälle gegeben, auch vor der Gleichbehandlungskommission, in denen die fachlichen Kompetenzen von Bewerber/innen außer Streit gestanden seien und der Dienstgeber habe sich zugunsten der Bewerberin/des Bewerbers entschieden, der/die sich am Besten beim Hearing präsentiert habe. Im gegenständlichen Fall gehe das geforderte Führungsverhalten im Begriff der sozialen Kompetenz unter. Sie frage daher HR Dr. V, worin bei A der Mangel an Führungskompetenz liege. HR Dr. V führt aus, Führungskompetenz sei dann gegeben, wenn jemand die nötige fachliche Kompetenz habe, entscheidungsfreudig sei und die Fähigkeit habe, mit allen Mitarbeitern zu reden und ihnen zu vermitteln, was gewünscht sei. A verfüge nicht in dem Ausmaß über die fachliche Kompetenz, die er sich wünsche. Aufgrund der Rückmeldungen von Teamleiter T und auch aufgrund der Informationen seitens der Fachvorstände wisse er, wer von den Prüfern fachliche Kompetenz habe. Er sehe bei A „die fachliche Kompetenz nicht“. Vom Teamleiter T wisse er, dass sich A in vielen Fällen helfen lasse, und zwar immer dann, wenn es um EDV-Eingaben gehe. Er könne in diesem Bereich also keine Hilfestellung für die anderen geben. Es sei auch nicht erkennbar, dass A die Fähigkeit habe, Mitarbeiter zu führen und zu lenken und „nach außen“ aufzutreten.

A führt aus, es sei für ihn normal, einander zu helfen. Es sei nicht sehr sinnvoll, dass der Dienstgeber einerseits Teamfindungsseminare veranstalte und dabei besprochen werde, dass man Probleme im Team lösen sollte und andererseits ein Teamleiter nach außen trage, wenn jemand Hilfe benötige.

Bezug nehmend auf den behaupteten Diskriminierungsgrund Alter wird A gefragt, ob ihm auch in den vorherigen Besetzungsverfahren jüngere Kollegen vorgezogen worden seien. A führt aus, es sei ihm einmal eine um 8 Jahre jüngere Kollegin, die er eingeschult habe, vorgezogen worden, ein anderes Mal ein ebenfalls 8 Jahre jüngerer Kollege, er sei aus X nach F gekommen und ÖVP-Mitglied gewesen. Als er mitbekommen habe, dass hier vorwiegend „FPÖ-ler an der Spitze sind“, habe er das Parteibuch gewechselt. Auch diesen Kollegen habe er eingeschult.

Auf die Frage nach dem Durchschnittsalter an den Finanzämtern, antwortet HR Dr. V, es liege bei über 50 Jahren.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Z 5 B-GIBG liegt ua vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund der Weltanschauung oder des Alters 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 Wahrscheinlichkeit 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 des Vorstandes des Finanzamtes für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

In seiner schriftlichen Stellungnahme begründet HR Dr. V die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich mit der (angeblich) mangelnden sozialen Kompetenz von A, die fachlichen Leistungen werden als gut fundiert, prägnant und fehlerfrei beschrieben. Wesentliche Voraussetzungen für die Ausübung der Funktion Teamleiter/in sind

laut HR Dr. V aber Führungskompetenz, Entscheidungsfreude und Durchsetzungskraft, Ergebnis- und Zielorientierung, organisatorische Fähigkeiten, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten, hohe Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick. A habe nicht überzeugend dargelegt, „dass er die soziale Fähigkeit besitze bzw. woran diese zu messen sei“, er habe in seiner Bewerbung nur ausgeführt, dass er über Überzeugungsfähigkeit und wirtschaftliches und analytisches Denken verfüge usw, und dass Kommunikations- und Integrationsfähigkeit die Basis für die zukünftige Tätigkeit sei.

Die Hearingkommission hat zwar positiv vermerkt, dass A initiativ sei, Spannungen aushalte, konfliktfreudig sei usw, aber kritisiert, dass er bei der Einzelpräsentation nur abgelesen habe, bei Gruppendiskussionen die anderen wenig gelten lasse, zu sehr Mitglied des Teams und nicht Teamleiter sei und insgesamt nicht authentisch wirke. Der B-GBK wurden auch die Kommentare der Hearingkommission zur Präsentation von A in Bewerbungsverfahren um andere Funktionen mitgeteilt. Im Rahmen dieser Hearings ist festgestellt worden, dass A „dominant wirke, ein einzelgängerischer Betriebsprüfer sei, einen zu partizipativen Führungsstil anlege, das Soziale überbetone, wenig fachliche Entscheidungskraft habe, einen unklaren Zielfokus und eine geringe Auseinandersetzung mit dem Umfeld zeige“ usw. Die teilweise widersprüchlichen Kommentare bzw Feststellungen zeigen, dass die Eindrücke der Kommissionsmitglieder durchaus nicht einheitlich gewesen sind, denn es ist wohl nicht möglich, andere bei einer Diskussionen wenig gelten zu lassen und gleichzeitig zu sehr Mitglied des Teams zu sein, oder dominant zu sein und gleichzeitig einen partizipativen Führungsstil zu haben. Betreffend B sind die Eindrücke der Mitglieder der Hearingkommission ebenfalls nicht einheitlich, es ist ua festgehalten, er suche das 4-Augen-Gespräch, aber auch, dass er wenig Blickkontakt herstelle. Der Umstand, dass mehrere „Beobachter/innen“ unterschiedliche Eindrücke von einer Person haben, ist an sich nicht verwunderlich, und man kann daraus auch nicht den Schluss ziehen, die getroffene Personalentscheidung sei unsachlich. Woran es der Begründung für die gegenständliche Personalentscheidung mangelt ist, dass nicht dargelegt wird, inwiefern die „negativen Kommentare“ B betreffend offenbar als weniger negativ zu sehen sind als jene A betreffend. Es ist zB nicht nachvollziehbar, dass die Teamleitungsfunktion von einer/einem „wenig kraftvoll“ bzw „wenig zupackend“ wirkenden Bediensteten, der/die „Unterschiede nicht anspricht“ und „oberflächlich ar-

gumentiert“ (Kommentare B betreffend) ausgeübt werden kann, nicht aber von jemand, der/die dominant ist oder aber einen partizipativen Führungsstil pflegt.

Zum Vorbringen von HR Dr. V in seiner schriftlichen Stellungnahme, A habe in seiner Bewerbung nicht überzeugend dargelegt, dass er „die soziale Fähigkeit Kommunikations- und Integrationsfähigkeit“ besitze bzw. woran dies zu messen sei“ ist festzuhalten, dass Bedienstete, die bislang noch keine Führungsposition gehabt haben, ihre soziale Kompetenz schwer nachweisen können, sie können kaum mehr tun, als darauf hinzuweisen, dass sie bislang mit Kollegen/Kolleginnen und/oder mit Kunden/Kundinnen gut ausgekommen sind und allenfalls Beispiele dafür nennen. A hat in seiner Bewerbung angeführt, dass ihm immer wieder Bedienstete zur Einschulung und Ausbildung zugeteilt worden sind, was nach Meinung der B-GBK schon auf Kommunikations- und Integrationsfähigkeit schließen lässt. Auch B hat naturgemäß seine soziale Kompetenz nicht im Sinne eines Nachweises dargelegt, sondern in seiner Bewerbung „nur“ einen Umstand genannt, der auf soziale Kompetenz schließen lässt, nämlich dass er im Rahmen von Prüfungen auch „Umgang mit Menschen“ pflegen müsse, was eine gute Kommunikationsfähigkeit voraussetze. Dies gilt im Übrigen auch für die Tätigkeit von A, auch wenn er nicht ausdrücklich darauf hinweist.

In der Sitzung der B-GBK bestätigt HR Dr. V zunächst seine schriftlichen Ausführungen über die fachlichen Leistungen von A, im Laufe der Sitzung nimmt er jedoch Abstand von der ursprünglich positiven Darstellung. –Auf das wiederholte Ersuchen, das Vorbringen, A habe beim Hearing „nicht stimmig“, „nicht authentisch“ gewirkt, im Zusammenhang mit dem behaupteten Mangel an sozialer Kompetenz zu konkretisieren, geht HR Dr. V nicht ein, sondern bringt er schließlich vor, die fachliche Eignung von A für die Teamleitung sei auch nicht ausreichend, er verfüge nämlich nicht über die notwendigen EDV-Kenntnisse. Es erübrigt sich, auf die Glaubwürdigkeit dieses Vorbringens einzugehen.

Zusammenfassend stellt die B-GBK fest, dass im Rahmen ihrer 2-stündigen Sitzung weder die Frage beantwortet wurde, inwiefern es A an Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick mangelt, noch wurde dargelegt, inwiefern aus den Kommentaren der Hearingkommission B betreffend zu schließen wäre, dass dieser die Anforderungen in höhe-



rem Maß erfüllt als A. Mangels einer nachvollziehbaren sachlichen Begründung für die behauptete fehlende Eignung von A für die Leitung des BV-Teams stellt die B-GBK fest, dass die getroffene Personalentscheidung eine Diskriminierung von A darstellt.

Zur Frage, ob die Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung von A erfolgt ist, wird festgehalten:

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“ ist. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltgeheimen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

HR Dr. V wendet auf die Behauptung von A, er sei auf Grund seiner Mitgliedschaft zur SPÖ, die im Amt bekannt sei, nicht mit der angestrebten Funktion betraut worden, ein, dass ihm die politische Zugehörigkeit der beiden Bewerber nicht bekannt gewesen sei, und überdies sei B ebenfalls Mitglied der SPÖ. In gegebenem Zusammenhang sind einige Details des Auswahlverfahrens bemerkenswert: Laut unwidersprochener Aussage von A liegt 2 Tage vor Ende der Bewerbungsfrist nur seine Bewerbung vor. HR Dr. V hat eine Fachvorständin des FA F, und laut seiner Aussage auch Teamleiter, beauftragt, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen, um eine größere Auswahl zu haben. Laut – ebenfalls unwidersprochener - Aussage von A war der Personalvertreter der ÖVP D am Tag des Hearings, dem xx. Dezember 2008, auf Urlaub, die Personalvertreterin der SPÖ, die ihn als Mitglied der Hearingkommission vertreten hätte können, war im Amt. D hat seinen Urlaub unterbrochen, die Kommission ist mit 4 ÖVP-Mitgliedern besetzt gewesen. Es stellt sich die Frage, weshalb, wenn HR Dr. V es für sinnvoll erachtet, aus einem größeren Kreis von Bewerber/innen auszuwählen, er nicht bereits zu Beginn der Bewerbungsfrist (das Datum gibt HR Dr. V nicht bekannt, As Bewerbung ist jedenfalls am x Dezember 2007 bei der Behörde eingelangt) veranlasst hat, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen. Es stellt sich auch die Frage, weshalb D nicht vertreten wurde. HR Dr. V ist auf die

von A dargelegte Vorgehensweise im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens nicht eingegangen.

Das Argument von HR Dr. V, auch B sei SPÖ-Mitglied, womit „als widerlegt gilt“, dass die SPÖ Mitgliedschaft eine ausschlaggebende Rolle für die Nichtbestellung von A gespielt habe, vermag schon deshalb nicht zu überzeugen, weil laut Aussage von HR Dr. V die SPÖ-Mitgliedschaft von B zum Zeitpunkt der Personalentscheidung gar nicht bekannt gewesen ist.

Vor dem Hintergrund, dass alle Bewerbungen von A in den letzten Jahren, trotz sehr guter fachlicher Qualifikation und auf Grund von nicht sehr überzeugenden Feststellungen die soziale Kompetenz betreffend, erfolglos geblieben und ihm Mitglieder einer anderen Partei vorgezogen worden sind, ist die Darstellung von A, man habe eilig andere Bewerber/innen gesucht, um ihn wegen seiner SPÖ-Mitgliedschaft „zu verhindern“ plausibel. Das von HR Dr. V erst im Laufe seiner Befragung zusätzlich ins Treffen geführte Argument, A fehle auch die fachliche Kompetenz, erscheint hingegen als bloße Schutzbehauptung, da er die fachliche Qualifikation ursprünglich nicht in Abrede gestellt, sondern die Prüfungstätigkeit von A sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme als auch zu Beginn seiner Befragung als sehr gut bezeichnet hat.

Die B-GBK kommt auf Grund der nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Eignung von A im Zusammenhang mit der Vorgangsweise im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens zu dem Ergebnis, dass A die Funktion des Teamleiters auf Grund seiner Weltanschauung nicht übertragen wurde.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Alters von A ergab sich in der Sitzung der B-GBK kein Anhaltspunkt.

#### Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt,

im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen.

Wien, am ... 2008