

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen um die Leitung der Abteilungen X und Y im Rechnungshof (RH) aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

- 1.) Das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des B-GIBG bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X des RH war auf Grund der verspäteten Einbringung des Antrages bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht mehr zu prüfen.*
- 2.) Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Leitung der Abteilung Y stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 GIBG dar.*

B e g r ü n d u n g

A führte in seinem Antrag (eingelangt am ...) Folgendes aus: Er sei derzeit Referatsleiter in der Abteilung Z des Bundesministeriums für ..., Gemeinderat der FPÖ in ..., Mitglied des ... und Ersatzmitglied des Dienststellenausschusses, und zwar nominiert von der Aktionsgemeinschaft Unabhängige und Freiheitliche ...

Die Begutachtungskommission habe fälschlicher Weise festgestellt, dass er nur in geringem Ausmaß geeignet sei. Es sei davon auszugehen, dass die Begutachtungskommission ihm gegenüber als FPÖ-Mitglied sowie als Funktionär der AUF... eine voreingenommene und ablehnende Haltung gehabt habe. Diese Vermutung bzw. der Verdacht beruhe darauf, dass ihm im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktionen von anonymen Anrufern mitgeteilt worden sei, dass man sich als FPÖ-Funktionär gar nicht um eine Leitungsfunktion im RH zu bewerben bräuchte, die

Funktionen seien bereits vor den Hearings bestimmten Personen zugesagt worden, die Begutachtungskommission handle nur, um der Sache einen objektiven Anschein zugeben.

Zur Prüfung der Rechtzeitigkeit des Antrages an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) wurde A ersucht mitzuteilen, wann er von der Ablehnung seiner Bewerbungen Kenntnis erlangt habe.

A teilte daraufhin ... mit, die Absage betreffend die Abteilung X im ... und jene betreffend die Abteilung Y im ... erhalten zu haben. Ob die Absagen mündlich oder schriftlich erfolgt seien, wurde nicht mitgeteilt, Unterlagen, die diese Auskünfte belegen könnten, wurden nicht übermittelt.

Auf Ersuchen des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte der RH am ... eine Stellungnahme zum Antrag und die Bezug habenden Unterlagen. Bezüglich der Besetzung der Leitung der Abteilung X teilte der RH mit, seiner Ansicht nach sei der Antrag verfristet, da A bereits mit Schreiben vom ... vom Ergebnis des Auswahlverfahrens verständigt worden sei, woraufhin er per mail vom ... den Vorwurf vorgebracht habe, aufgrund seiner Zugehörigkeit zur FPÖ benachteiligt worden zu sein. Als Reaktion auf dieses und ein weiteres mail vom ... sei am ... ein (weiteres) Antwortschreiben des RH an A ergangen.

Die genannten Schreiben waren der Stellungnahme des RH angeschlossen und geht aus diesen eindeutig hervor, dass A per mail vom ... auf die Mitteilung des RH vom ... , nämlich dass seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X nicht entsprochen werde, replizierte. A hat somit spätestens am ... von der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung Kenntnis erlangt. Gemäß § 23a Abs. 5 B-GIBG ist ein Antrag an die B-GBK (außer im Falle einer (sexuellen) Belästigung) innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung einzubringen. Die Einbringung des Antrages mit ... ist daher eindeutig verspätet, weshalb keine Prüfung im Hinblick auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durchzuführen war.

Zur Besetzung der Funktion der Leitung der Abteilung Y führte der RH Folgendes aus:

„... Gemäß § 7 AusG wurde eine Begutachtungskommission für den Einzelfall eingerichtet. Auf Basis des von dieser Kommission erstellten Gutachtens über die Eignung der Bewerber (Bewerberreihung) erfolgte die Personalentscheidung.

Bei der ... Ausschreibung der Leitung der Abteilung Y setzte sich die Begutachtungskommission wie folgt zusammen:

| | | |
|---------------|-----|------------------------------|
| Vorsitzender: | ... | DG-Vertreter |
| Mitglieder: | ... | DG-Vertreter |
| | ... | DN-Vertreter |
| | ... | DN-Vertreter |
| | ... | Gleichbehandlungsbeauftragte |
| | ... | |

Innerhalb der Ausschreibungsfrist langten ... Bewerbungen, darunter ... von Mitarbeiterinnen des Rechnungshofes ... ein.

Die Kommission ... unterzog die externen Bewerberinnen und Bewerber im Verlauf der Sitzung am ... einem Hearing.

Die Ermittlung des Ausmaßes der Eignung der Bewerberinnen und der Bewerber erfolgte nach dem einstimmig beschlossenen Bewertungsschema aufgrund des Personalaktes, der Bewerbungsschreiben und des Hearings.

Die Kommission beschloss einstimmig, die vorliegenden Bewerbungsfälle nach den im § 5 Abs. 2 AusG angeführten Merkmalen, den im Ausschreibungstext ... genannten Voraussetzungen sowie den sonst für erforderlich gehaltenen Bewertungsmerkmalen zu beurteilen.

Die als Beurteilungskriterien in der Ausschreibung unter den Punkten 1 bis 4 angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten lauteten wie folgt:

1. Umfassende Kenntnisse und mehrjährige erfolgreiche Verwendung auf dem Gebiet der Kontrolle oder ... und der ... sowie besondere Fähigkeit zur kritischen Beurteilung komplexer Sachverhalte,
2. Besondere Eignung zur Menschenführung, zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Leitung eines Teams und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eine gezielte Personalentwicklung,
3. Fähigkeit zu strategischem Denken, besondere Initiative und Vereinbarungstreue, ausgezeichnete Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift sowie Verhandlungsgeschick,
4. Praktische Führungserfahrung, z.B. bei der selbstständigen Leitung von Organisationseinheiten, Projekten, Gebarungüberprüfungen sowie bei Planung, Qualitätssicherung und Steuerung von Ressourcen, z.B. auf dem Gebiet der Kontrolle und ... und bei der Redaktion von Prüfungsergebnissen.

Bewertet wurden die angeführten Kenntnisse und Fähigkeiten mit den Kriterien höchstes

Ausmaß (3 Punkte), hohes Ausmaß (2 Punkte), geringeres Ausmaß (1 Punkt) und nicht geeignet (0 Punkte). Bei der Bewertung waren auch Halbpunkte (0,5) möglich. Für die Bewertung im höchsten Ausmaß waren somit 11 bis 12 Punkte, für die Bewertung im hohen Ausmaß waren 9 bis 10,5 Punkte und für die Bewertung im geringeren Ausmaß 7 bis 8,5 Punkte erforderlich.

In dem von der Kommission erstellten Gutachten kam diese einstimmig zum Ergebnis, dass die Bewerberinnen C und B (=zum Zug gekommene Mitbewerberin) ... in höchstem Ausmaß und zwei Bewerber - darunter der Antragsteller - in geringerem Ausmaß geeignet waren. ... Nachstehend erfolgt eine Gegenüberstellung der - zu den in der Ausschreibung unter den Punkten 1 bis 4 angeführten Kenntnissen und Fähigkeiten erfolgten - Beurteilung der zum Zug gekommenen Bewerberin, B, mit jener des Antragstellers: Beide erfüllten die allgemeinen Voraussetzungen für die Leitung der Abteilung Y.

Die allgemeinen Voraussetzungen wurden in weiterer Folge nicht näher bewertet. Die Bewerberin B brachte überdies die in der Ausschreibung geforderten gesonderten konzeptiven Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung bei, die unter den Punkten 1 bis 4 (zu bewertende Kenntnisse und Fähigkeiten) Eingang fanden.

•Zu 1. Umfassende Kenntnisse und mehrjährige erfolgreiche Verwendung auf dem Gebiet der Kontrolle oder ... und der ... sowie besondere Fähigkeit zur kritischen Beurteilung komplexer Sachverhalte:

B nahm an x Prüfungen teil und hat davon x geleitet. Weiters leistete sie bei weiteren Prüfungen weitreichende Unterstützungsleistungen als Abteilungsleiterin und führte x eigenständige Prüfungen als ... durch. Sie verweist auf ein breites Spektrum an Erfahrungen im ... Bereich und hat einen großen Überblick über viele Prüfbereiche im Rechnungshof (...). Sie beschäftigt sich seit Eintritt in den Rechnungshof mit ...themen ... Ihre Fähigkeit zur kritischen Beurteilung komplexer Sachverhalte konnte sie bei der Leitung der Gebarungsüberprüfungen und der Aufbereitung der Themen der ... hervorragend unter Beweis stellen. Sie wurde auch mit der Prüfung komplexer Themen beauftragt (...). B ... erhielt einstimmig x Punkte.

A verfügt über Kenntnisse im Öffentlichen Dienst auf verschiedenen Gebietskörperschaftsebenen aufgrund seiner mehrjährigen Verwendung im Bereich des ... Aufgrund seiner Tätigkeit als Referent im ..., Referatsleiter der ...abteilung und als Referatsleiter in der ...abteilung des ... konnte er Erfahrungen im ... Bereich erlangen (...). Ebenso verweist er auf seine Tätigkeit in der Kommunalpolitik, bei der er sich zu Themen ... eingebracht hat. Als stellvertretender Vorsitzender im ... hat er Erfahrungen im Bereich ... und Kontrolle erworben. A ... erhielt einstimmig x Punkte.

- Zu 2. Besondere Eignung zur Menschenführung, zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Leitung eines Teams und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eine gezielte Personalentwicklung:

B ... stellte ihre besondere Eignung zur Menschenführung und Mitarbeitermotivation seit ... Jahren als Leiterin von Gebarungsüberprüfungen und seit ... Jahren als Leiterin der Abteilung ... unter Beweis. Eine an der Eignung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen orientierte Aufgabenübertragung und konstruktives Feedback sind ihr ein Anliegen. Ihre besondere Kompetenz Mitarbeiterinnen gezielt weiterzuentwickeln belegen Beispiele aus der Praxis. Gezielte Personalentwicklung ist ihr wichtig. B ... erhielt einstimmig x Punkte.

A ... konnte seine Eignung zur Menschführung und zur Motivation von Mitarbeiterinnen sowie zur Leitung eines Teams insbesondere im Rahmen seiner Tätigkeit als Referatsleiter mit insgesamt ... Mitarbeiterinnen sowie als Personalvertreter erwerben. In diesem Zusammenhang verweist er auch auf seine Führungs- und Managementkompetenz sowie auf die soziale und kommunikative Kompetenz, die ihn zu einer Leitungsfunktion befähigen.

A ... erhielt einstimmig x Punkte.

- Zu 3. Fähigkeit zu strategischem Denken, besondere Initiative und Vereinbarungstreue, ausgezeichnete Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift sowie Verhandlungsgeschick:

B ... konnte ihre besondere Fähigkeit zu strategischem Denken insbesondere bei der Durchführung von Gebarungsüberprüfungen und bei der Aufarbeitung von Informationen zum Thema ... beweisen. Durch ihre Fähigkeit, klar zu argumentieren konnte sie bei den geprüften Stellen die Standpunkte überzeugend darlegen und in ... und in ... sowie in der Aufgaben- gruppe zur Erarbeitung von ... ausgezeichnet vertreten. Besondere Initiativen und Engagement zeigte sie bei der Übernahme komplexer Gebarungsüberprüfungen und zusätzlicher Aufgaben wie regelmäßige Vortragstätigkeiten, Arbeitsgruppen, ..., internationale Prüfungen ... Es gelang, Termine stets einzuhalten und Zielsetzungen zu erreichen, wodurch Vereinbarungstreue bewiesen wurde. Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift wurde stets bewiesen. B ... erhielt einstimmig x Punkte.

A führte hinsichtlich seiner Fähigkeit zu strategischem Denken seine akademischen Studien, seine bisherige berufliche Laufbahn und seine kommunalpolitischen Funktionen an. Als Beispiel seiner Fähigkeit zu strategischem Denken führt er an, insbesondere solche Empfehlungen in RH-Berichte aufzunehmen, die Chancen auf Umsetzung hätten. In Bezug auf ausgezeichnete Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift führt der Bewerber seine Dissertation, seine Diplomarbeit und seine kommunalpolitische Tätigkeit an und verweist auf seine sozia-

le und kommunikative Kompetenz. A ... erhielt einstimmig x Punkte.

- Zu 4. Praktische Führungserfahrung, z.B. bei der selbstständigen Leitung von Organisationseinheiten, Projekten, Gebarungsüberprüfungen sowie bei Planung, Qualitätssicherung und Steuerung von Ressourcen, z.B. auf dem Gebiet der Kontrolle und ... und bei der Redaktion von Prüfungsergebnissen:

B ... konnte praktische Führungserfahrung bei der Leitung von Gebarungsüberprüfungen seit ... Jahren und seit fast ... Jahren bei der Leitung der Abteilung für ... erwerben und ihre Eignung hervorragend unter Beweis stellen. Sie verweist auf effiziente Abwicklung und optimalen Ressourceneinsatz. Vorausschauende Planung sowohl inhaltlich als auch bezogen auf Ressourcen ist ihr ein großes Anliegen, ebenso Qualitätssicherung durch regelmäßige Fortschrittchecks anhand des Prüfungskonzepts. Durch sorgfältige Redaktion wurde eine besonders hohe Qualität bei den Prüfungsergebnissen erreicht. Dabei hat sie redaktionelle Fähigkeiten im hohen Maße bewiesen. B ... erhielt einstimmig x Punkte.

A konnte insbesondere im Rahmen seiner Funktion als Referatsleiter und stellvertretender Vorsitzender ... praktische Führungserfahrung sammeln. Fähigkeiten bezüglich Planung, Qualitätssicherung und Steuerung von Ressourcen hat er insbesondere bei der praktischen Führungstätigkeit als Referatsleiter erworben. Bei der Steuerung der Ressourcen setzt er die Teammitglieder nach ihren Stärken ein und versucht überlastende Situationen zu verhindern. A ... erhielt einstimmig x Punkte

Zusammenfassend ergab die notenmäßige Beurteilung folgendes Gesamtergebnis:

B x Punkte

A x Punkte

Aufgrund dieses Punkteergebnisses wurde ... B einstimmig als in höchstem Ausmaß und ... A als in geringerem Ausmaß für die ausgeschriebene Funktion geeignet befunden. Unter Einbeziehung des gesetzmäßig zustande gekommenen und einstimmigen Gutachtens hat der Präsident des Rechnungshofes entschieden, B mit Wirksamkeit vom ... zur Abteilungsleiterin in der Abteilung Y zu bestellen.

Eine Diskriminierung des Antragstellers kann in dem dargestellten transparenten, objektiven und nachvollziehbaren Personalauswahlverfahren nicht erblickt werden. Insbesondere der Vorwurf einer voreingenommenen und ablehnenden Haltung seitens der Begutachtungskommission dem Antragsteller gegenüber kann in keiner Weise nachvollzogen werden.

...

Zusammengefasst ist der Rechnungshof der Ansicht, dass der Antragsteller nicht diskriminiert worden ist ...“

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Ausschreibung, Bewerbungen von A und B, Niederschrift zu den Sitzungen der Begutachtungskommission, Gutachten der Kommission.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - aufgrund der Weltanschauung 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 RH für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Auf Grund des Umstandes, dass der RH mit seiner Stellungnahme und den Unterlagen zum Auswahlverfahren (insbesondere mit den beiden Bewerbungsunterlagen) die Grundlage seiner Auswahlentscheidung umfassend und nachvollziehbar dokumentierte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass im Sinne einer effizienten und raschen Verfahrensabwicklung von einer mündlichen Befragung des Antragstellers und einer Vertreterin/eines Vertreters des RH abgesehen und die behauptete Diskriminierung auf der Basis der Aktenlage geprüft werden könne.

Die Eignung der Bewerber/innen ist anhand der in der Ausschreibung genannten fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die Ausübung einer Funktion zu prüfen.

Vorneweg ist festzuhalten, dass B in ihrer Bewerbung ausführlich (... Seiten, ohne Beilagen) die Inhalte ihrer bisherigen Tätigkeiten in und auch außerhalb des RH darstellte. As Bewerbung umfasste ... Seiten (ohne Beilagen), wobei sich die „Darstellung“ der bisherigen Tätigkeiten in ... auf die Angabe beschränkte, er sei Referent im

... und Referatsleiter in der ...abteilung ... gewesen und sei nun Referatsleiter in der ...abteilung ...

Vergleicht man die Berufslaufbahnen kann eindeutig festgestellt werden, dass B alle Anforderungen der Ausschreibung in höherem Maße erfüllt als A.

In den Aufgabenbereich der Abteilung Y fällt laut Ausschreibung im Wesentlichen die Kontrolle betreffend: ...

Bs Bewerbung ist zu entnehmen, dass sie in den ... Jahren seit ihrem Eintritt in den RH in ... Abteilungen tätig war, davon in ... in einer Leitungsfunktion. In der () „Abteilung für ...“ war sie Prüfungsleiterin. Insgesamt arbeitete sie bislang an ... Prüfungen mit, ... davon leitete sie ... A war Referent im ... und Referatsleiter in der ...abteilung und ist derzeit Referatsleiter in der ...abteilung In welchem Ausmaß der Bewerber auf Grund dieser Tätigkeiten das Erfordernis „Umfassende Kenntnisse und mehrjährige erfolgreiche Verwendung auf dem Gebiet der Kontrolle oder ... und ...“ erfüllt, ist für den Senat mangels näherer Angaben in der Bewerbung und mangels eines Lebenslaufes (einen solchen legte der Bewerber auch dem RH nicht vor) nicht nachvollziehbar, der RH vergab ... Punkte. Mit Sicherheit kann aber festgestellt werden, dass die Verwendungen von A und die daraus resultierenden Kenntnisse bei Weitem nicht an jene der zum Zug gekommenen Bewerberin heranreichen.

Zur 2. Anforderung der Ausschreibung ist festzuhalten, dass B ... Jahre die Abteilung für ... leitete und sie jahrelang stellvertretende Leiterin der Abteilung „...“ war. Darüber hinaus war sie über ... Jahre hinweg Leiterin bei Gebarungsprüfungen. Diesen Tätigkeiten steht As Tätigkeit als Referatsleiter ... gegenüber. Der Bewerber hat(te) ... Mitarbeiter (laut den Ausführungen des RH, die Bewerbung enthält keine diesbezügliche Angabe), über die Dauer seiner Leitungstätigkeit machte der Bewerber (ebenfalls) keine Angaben. Die „Besondere Eignung zur Menschenführung, zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Leitung eines Teams und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eine gezielte Personalentwicklung“ ist eindeutig bei B in höherem Ausmaß gegeben.

Das Gleiche gilt für die Anforderungen „ Fähigkeit zu strategischem Denken, besondere Initiative und Vereinbarungstreue ...“ und „Praktische Führungserfahrung, z.B. bei der selbstständigen Leitung von Organisationseinheiten, Projekten, Gebarungsüberprüfungen sowie bei Planung, Qualitätssicherung und Steuerung von Ressourcen, z.B. ... Auf Grund der bisherigen Tätigkeitsbereiche und der ausgeübten Funk-

tionen der Bewerberin und des Bewerbers erübrigt sich ein näherer Vergleich und wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Übertragung der Leitung der Abteilung Y an B auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf dem behaupteten weltanschaulichen Motiv beruht. Es liegt daher keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung von A gemäß § 13 B-GIBG vor.

Wien, ... April 2013