

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Fachbereiches „Strafsachen“ im Finanzamt X auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter des Fachbereiches „Strafsachen“ im Finanzamt X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters von A gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von ... Rechtsanwaltspartnerschaft) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Sachverhalt wurde wie folgt dargestellt:

Im ... habe das Bundesministerium für Finanzen (BMF) erstmals die Stelle „der Leiterin/des Leiters Strafsachen“ am Finanzamt (FA) X mit der Arbeitsplatzwertigkeit A1/3 und folgendem Tätigkeitsprofil ausgeschrieben:

- Organisation und Koordination der Finanzstrafbehörde im Finanzamt
- Selbstständige und eigenverantwortliche Leitung und Führung des Fachbereiches Strafsachen bezüglich Innen- und Außendienst
- Selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidungen in organisatorischer, personeller, verfahrens- und materiellrechtlicher Hinsicht in finanzstrafrechtlichen Handlungsabläufen
- Kontraktmanagement mit dem eigenen Team
- Dienst- und Fachaufsicht, Kontroll- und Lenkungsmaßnahmen innerhalb des Fachbereiches
- Finanzanwältin bzw. Finanzanwalt für den Bereich Strafsachen
- Vertretung vor Spruchsenat und Gerichten in Strafsachen
- Auskunftserteilung intern/extern in Strafsachen
- Fachexpertin bzw. Fachexperte für spezielle Bereiche des Abgabenrechtes
- Wissensmanagement (Abhaltung von Schulungen, Mitarbeit Netzwerk Fachbereich)

Verlangt gewesen sei ein abgeschlossenes rechts- oder sozial- und wirtschaftswissenschaftliches Studium oder ein abgeschlossener Fachhochschul- Masterstudiengang oder Fachhochschuldiplomstudiengang in den Bereichen Recht und Wirtschaft oder der Aufstiegskurs gemäß Ziffer 1.13 der Anlage 1 zum BDG 1979 sowie die abgeschlossene Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1.

Die Gewichtung der „Anforderungsdimensionen“ sei angegeben gewesen mit: Ausbildung/Berufserfahrung 25%, Fach- und Managementwissen 30%, Lösungs- und Umsetzungs-kompetenz 20%, persönliche Anforderungen 25%.

Die Antragstellerin habe sich am ... um diese Stelle beworben und ihre Berufslaufbahn wie folgt dargestellt:

... Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften; ... Eintritt in den Bundesdienst im FA ...; ... Versetzung in das FA ...; ... Rechtsmittelbearbeitung in ... Instanz und von ... bis ... Rechtsmittelbearbeitung in ... Instanz; ab ... Amtsbeauftragte für Verhandlungen vor dem Spruchsenat sowie vor Gericht; ... Wechsel in den Fachbereich der Finanzlandesdirektion; ... Versetzung in den bundesweiten Fachbereich ESt und KöSt sowie Vereine; ... Wechsel in das FA X, Mitarbeit im Bereich Strafsachen, später auch Stellvertreterin. Zunächst habe sie die Teams bei der Einkommenssteuer, der Besteuerung von Vereinen und bei der Rechtsmittelbearbeitung sowie der Familienbeihilfe unterstützt. Sie habe zahlreiche Aus- und Weiterbildungen besucht und wäre durch ihre jahrelange Tätigkeit in einer NPO bestens für die Tätigkeit geeignet.

Gemeinsam mit der Antragstellerin habe sich Kollegin Mag.^a X beworben. Am ... habe ein Hearing stattgefunden, Mitte ... habe die Leitung des FA ... der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie Zweitgereichte und die Wahl auf Mag.^a X gefallen sei. Bereits am ... habe der Fachvorstand ... mitgeteilt, dass Mag.^a X abgesagt habe. Obwohl zweitgereicht, sei die Antragstellerin nicht bestellt worden, sondern sei die Stelle am ... neuerlich ausgeschrieben worden, mit den gleichen Voraussetzungen wie in der ersten Ausschreibung. Die Antragstellerin habe sich am ... erneut beworben, weitere Bewerber seien B und Dr. Y. gewesen. Am ... sei ein Hearing durchgeführt worden, zu dem die Antragstellerin nicht eingeladen worden sei, obwohl die Kommission nicht die gleiche gewesen sei wie beim ersten Hearing.

Hervorzuheben sei, dass die Antragstellerin Geburtsjahrgang ... und seit ... im Finanzdienst tätig sei, während der um ca. 30 Jahre jüngere B kaum über einschlägige Berufserfahrung verfüge, er habe erst im Jahr ... das Studium der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen.

Am ... hätten in einer kurzfristig anberaumten Besprechung die Leitung ... sowie der Fachvorstand ... mitgeteilt, dass man „aus den 2 Bewerbern“ B gewählt habe. Am ... sei der Antragstellerin schriftlich mitgeteilt worden, dass Ihre Bewerbung nicht berücksichtigt worden sei.

Die (der Antragstellerin bekannte) Qualifikation von B bestehe darin, dass er nach Abschluss des Studiums der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften im Jahr ... Rechtspraktikant am Landesgericht X und in der Folge Rechtspraktikant „am Finanzamt“ gewesen sei, zuletzt sei er am FA ...

tätig gewesen.

Während die Antragstellerin alle vier Anforderungsdimensionen der Ausschreibung bestens erfülle, erfülle B vor allem die Anforderungen an Ausbildung/Berufserfahrung sowie an Fach- und Managementwissen, die zusammen mit 55% zu gewichten gewesen seien, nicht in dem Maße wie die Antragstellerin.

Die Bestellung des B zum Leiter der Strafsachenstelle stelle daher eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechts sowie des Alters gemäß §§ 4 Ziffer 5 und 13 Abs. 1 Ziffer 5 B-GIBG dar.

Dem Antrag waren (u. a.) die beiden (inhaltlich gleichlautenden) Ausschreibungen für die Stelle, As Bewerbung und die Einladung zum Hearing angeschlossen. Die Erfordernisse waren in vier „Anforderungsdimensionen“ eingeteilt, nämlich

- „Ausbildung/Berufserfahrung“: Neben der entsprechenden Ausbildung waren die vorge-sehene Fachaus- und Fachweiterbildung und die Absolvierung eines Führungskräfte-Entwicklungsprogrammes gewünscht; gefordert waren eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung insbesondere im (Finanz-)Strafrecht sowie Berufserfahrung in ver-schiedenen Bereichen der Finanzverwaltung, in sonstigen Bereichen der Verwaltung oder in der Privatwirtschaft
- „Fach- und Managementwissen“: Kenntnisse des (Finanz-)Strafrechtes, Einbringungs- und Verfahrensrechtes sowie Kenntnisse in angrenzenden Fachgebieten; Organisations- und Managementwissen über relevante organisationsinterne Prozesse; Kenntnisse auf dem Gebiet der EDV im Rahmen des Aufgabengebietes
- „Lösungs- und Umsetzungskompetenz“: Strategie- und Zielorientierung; analytische Fähigkeiten; wirtschaftliches Denken und Handeln usw.
- „Persönliche Anforderungen“: Repräsentatives Auftreten und Kommunikationsfähig-keit; Kunden- und Serviceorientierung; Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwick-lung; Innovationsfähigkeit usw.

Die Ausschreibung enthielt die Information, dass für das Bewerbungsgespräch ca. 60 Minu-ten mit folgender Struktur vorgesehen sei:

- 1.) Präsentation über die Vorstellung zur Gestaltung der Rolle als „Leiter Strafsachen“, wo-bei die ca. 10-minütige Präsentation, für die Laptop, Beamer, Flipchart bzw. Pinnwand zur Verfügung standen, beinhalten sollte:
 - kurze persönliche Darstellung
 - wie Sie jw. die neue Rolle verstehen und leben wollen
 - welche Veränderungen Ihnen wichtig sind
 - welche Chancen Sie nutzen möchten
 - welche Beiträge (Fähigkeiten, Fertigkeiten...) Sie zur erfolgreichen Gestaltung des Wirtschaftsraumes leisten können.“
- 2.) Situative Fragestellung

3.) Informationsaustausch

...“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMF am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Vorweg wurde festgehalten, dass das BMF eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder des Alters nicht erkennen könne. Die Ausführungen der Antragstellerin zur ersten Ausschreibung wurden bestätigt.

Die zweite Ausschreibung sei erfolgt, weil A von der Begutachtungskommission lediglich als im geringeren Ausmaß geeignet befunden worden sei. Mit dem Erfahrungswert, dass das Interesse an der Funktion nicht groß sei, hätten der Fachvorstand und auch die Leitung des FA Kolleginnen und Kollegen auf die ausgeschriebene Funktion aufmerksam gemacht, zum einen per Mail (an ... Personen), zum anderen durch persönliche Anfragen und Einladungen zu Gesprächen. Die Mitglieder der Begutachtungskommission hätten auf die nochmalige Einladung von A zum Hearing am ... verzichtet, da ein Qualifikationszugewinn seit dem ... (Hearing im ersten Auswahlverfahren) weder zu erwarten noch zu verzeichnen gewesen sei. Die Ergebnisse aus diesem (ersten) Hearing seien allerdings in das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... eingeflossen. Im Hearing am ... seien den Bewerbern dieselben Fragen gestellt worden wie im Hearing am

Zum Vorbringen im Antrag, nämlich die Besetzung der Kommission in den beiden Auswahlverfahren sei nicht ident gewesen, wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass bei zwei von vier Kommissionsmitgliedern - sowohl Dienstgeber- als auch Dienstnehmervertreter - Personenidentität geherrscht habe. -Der Vorsitzende (...) und das FAUS-Mitglied seien in gleicher Funktion bei beiden Hearings anwesend gewesen. Zudem wisse der Vorsitzende als Fachbereichsleiter und unmittelbar Vorgesetzter von A um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten bestens Bescheid; ebenso die Leitung, die an beiden Hearings als Beobachterin teilgenommen habe und sich als *„jene, die die Entscheidung über die Funktionsbetreuung vornimmt, ein Bild von allen Bewerberinnen und Bewerbern machen konnte“*. Eine neuerliche Präsentation hätte zu keinem anderen Ergebnis geführt als zu dem vom

Die Begutachtungskommission habe B und Dr. Y. als im hohen Ausmaß und A als in geringerem Ausmaß für die Funktion geeignet erachtet und vorgeschlagen, Dr. Y. mit der Funktion zu betrauen. *„Die Dienstbehördenleitung hat B mit der Funktion betraut“*. Nach *„Befassung der Dienstbehördenleitung“* habe diese ihre Entscheidung damit begründet, dass B und Dr. Y. eine Qualifizierung in hohem Ausmaß und A lediglich eine Eignung in geringerem Ausmaß attestiert worden sei, womit die Entscheidung zwischen den beiden Bewerbern mit dem höheren Kalkül zu treffen gewesen sei.

Die im Antrag gewählte Formulierung *„Zweitgereichte“* sei eine recht optimierte Darstellung eines Ergebnisses. Eine Eignung in geringem Ausmaß sei ein derart starkes Signal für den Entscheidungsträger, dass eine Bewerberin bzw. ein Bewerber mit einem derartigen Kalkül selbst dann nicht mit der Funktion betraut werden würde, wenn sie/er die/der einzige Bewerber/in gewesen wäre.

Die Funktion „eines Leiters“ der Strafsachenstelle erfordere neben fachlichem Wissen insbesondere auch Führungsqualitäten. Finanzstrafrechtliches Fachwissen sei unerlässlich, wiewohl diese Qualifikation relativ rasch erlernbar sei.

A habe in ihrer langjährigen Tätigkeit in der Finanzverwaltung kein Seminar in Bezug auf Führung und Management absolviert. In der in den ...er Jahren absolvierten Grundausbildung sei Führung und Management noch kein Teil der Ausbildung gewesen, wie es in der Grundausbildung von heute vermittelt werde.

B habe bereits Führungserfahrung in der Privatwirtschaft gesammelt und sei intensiv an Weiterbildungen auf dem Gebiet der Führungs- und Managementkompetenz interessiert. Die Thematik der Führungsfunktion in der Privatwirtschaft habe sich aus Fragestellungen im Hearing zum Lebenslauf bei B ergeben, insbesondere zu seiner Tätigkeit von ... bis ... beim ...verband. B habe erzählt, dass er Leiter eines kleinen ... gewesen sei und zu seinem Aufgabenbereich auch die organisatorische Verantwortung in Bezug auf den ...bestand, den Einkauf und Verkauf, die Kassenverantwortung und auch die Personalverantwortung gezählt hätten. Auch hätten seine Lösungsansätze auf Fragestellungen während des Hearings, z. B. in Bezug auf Umgang mit schwierigen Mitarbeitern, Entscheidungs- und Führungsqualität gezeigt.

Bei den Lösungsansätzen von A bei entsprechenden Fragestellungen hätten die Kommissionsmitglieder keine höhere Kompetenz erkennen können.

Im Folgenden wurde eine „Analyse in diversen Anforderungen“ dargestellt:

B	A
Führungsausrichtung und Schwerpunktsetzung	
<i>Materielles Recht</i> , insbes. KöSt, Umgründung,	<i>Materielles Recht</i> , FBH
ImmoESt - grundsätzlich aktuelles Wissen, da Dienstprüfung erst vor kurzem abgelegt.	
<i>Finanzstrafrecht</i> : Im Erlernen	<i>Finanzstrafrecht</i> : Breites Wissen vorhanden
Strategische Ausrichtung	
<i>Führungsentwicklung</i> : starkes Interesse	<i>Führungsentwicklung</i> : Nicht vorhanden

Handlungs- und Lösungsansätze diesbezüglich vorhanden, Führungsfunktion in Privatwirtschaft	
<i>Managemententwicklung: starkes Interesse</i>	<i>Managemententwicklung: Nicht vorhanden</i>
Handlungs- und Lösungsansätze diesbezüglich vorhanden	
Fokus	
Management	Finanzstrafrecht
Führungsarbeit	Materielles Recht, insbes. Familienbeihilfe
Materielles Recht, breit gestreut	

Anschließend wurde ausgeführt, dass die „Qualifikationsmerkmale“ in Richtung Führung und Management mittlerweile bei Führungskräften innerhalb der Finanzverwaltung von essentieller Bedeutung seien. *„Der ‚Kultur-Wandel‘ vom reinen Fachexperten hin zur FÜHRUNGSKRAFT ist tragendes Element der Strategischen Ausrichtung des BMF im Bereich der Personalentwicklung“.* Auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit im Bereich der Strafrechtspflege sowie der diesbezüglichen Fortbildungslehrgänge verfüge A über ein hinreichendes Fachwissen, die Organisations- und Managementkenntnisse seien lediglich als durchschnittlich zu bewerten. Diesbezüglich seien auch keine Ausbildungen gemacht worden, lediglich Seminare wie Ziel- und Zeitmanagement (...) oder Qualitätsmanagement (...) seien vor mehr als ... bzw. ... Jahren besucht worden. Bei der Lösungs- und Umsetzungskomponente habe A die Kommissionsmitglieder nicht von einer höheren Kompetenz überzeugen können. B habe seine Schwerpunkte sowohl auf fachliche als auch auf Führungs- und Managementqualifikationen gelegt.

Das „Resümee“ des BMF lautete, B entspreche in seiner Zielsetzung in Bezug auf die Ausübung der Funktion mehr den Erwartungen/Erfordernissen eines Leiters der Strafsachenstelle, welcher auch die 3. Führungskraft im Finanzamt verkörpere, insbesondere im Hinblick auf die Vertretung des Vorstandes und Fachvorstandes bei deren Abwesenheit.

Die Entscheidung sei eine Entscheidung im Sinne eines *„Kultur-Wandels‘ unter dem Aspekt der Anforderung an eine moderne/zeitgemäße Führungskraft ganz im Sinne der Strategischen Ausrich-*

ung des BMF⁴ gewesen. Die Frage des Geschlechts oder des Alters sei irrelevant (gewesen). Der im Antrag angeführten materiell-rechtlichen Ausbildung von A sei in Bezug auf Familienbeihilfe und Finanzstrafrecht nichts hinzuzufügen bzw. zu entgegnen. Das Anforderungsprofil an eine Führungskraft habe sich jedoch im Laufe der Jahre gewandelt. Nicht mehr in der fachlichen Komponente, sondern in der Führungs- und Managementkompetenz liege der Schwerpunkt. Davon abgesehen sei das Finanzstrafrecht im Vergleich zur gesamten Steuerrechtsmaterie ein überschaubarer Bereich, B könne auf das aktuelle Wissen in den speziellen Steuerbereichen, welche hauptsächlich der strafrechtlichen Beurteilung unterliegen, zurückgreifen (USt, ESt, KöSt).

Die im Antrag erwähnte Unterstützung der Teams in den Bereichen Einkommensteuer und Besteuerung von Vereinen gehe auf Zeiträume vor ... zurück. Ab ... bis ... habe A die Teambetreuung für ein Team ... (...) übernommen. Bis ... habe sie kein Team betreut, ab ... sei sie für die Familienbeihilfe in der ... (...) als Teambetreuung eingesetzt gewesen.

Die im Antrag angeführte Rechtsmittelbearbeitung sei nur bis ... und ausschließlich für Familienbeihilfefälle erfolgt. Noch weiter in die Vergangenheit seien vereinzelt Rechtsmittel aus dem Einkommensteuerbereich der ... bearbeitet worden. Im Bereich der betrieblichen Steuern seien weder Rechtsmittel erledigt, noch qualifizierte Fortbildungsseminare besucht worden. Die bisherigen Aufgabenbereiche der Antragstellerin hätten auch keinerlei Leitungskomponente im herkömmlichen Sinne (Personalführung/Organisationskompetenz/ Controlling) beinhaltet. Die angesprochene Stellvertreterstätigkeit im Bereich Strafsachen habe sich auf die materiell-rechtliche Vertretung bei Abwesenheit der Leiterin Strafsachen beschränkt. Die Führungsaufgaben seien vertretungsweise vom Fachvorstand wahrgenommen worden.

Ergänzend wurde ausgeführt, dass die „neuen“ Anforderungen an Führungskräfte weder mit einer Alters- noch mit einer Geschlechterfrage zu tun hätten. Dies habe das FA X in letzter Zeit mit der Bestellung eines ...jährigen und einer ...jährigen Bediensteten (... und ...) zum Teamleiter/zur Teamleiterin unter Beweis gestellt, wobei beide der bzw. die älteste Bewerber/in gewesen seien, beide hätten Ausbildungen und Qualifikation im „Führungsmanagement“ vorgewiesen.

Darüber hinaus sei noch anzumerken, dass es seit ... „kein ‚Finanzamt ...‘“ mehr gebe (Bezeichnung im Antrag auf Seite 4, vorletzter Absatz), die richtige Bezeichnung seit der Organisationsreform laute „Finanzamt ...“. Zum Vorbringen im Antrag, dass „ein jüngerer Beamter bestellt wurde“ (Seite 5), wurde ausgeführt, dass „hier“ nicht eine Ernennung als Beamter zu erfolgen hat, was einer Finanzbediensteten und potentiellen Führungskraft bekannt sein sollte.

§ 13 Abs 1 B-GIBG besage u. a., dass niemand wegen des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert werden dürfe, und das beinhalte, dass niemand wegen seiner „Jugend“ benachteiligt werden dürfe.

Der Stellungnahme angeschlossen waren: Die Bewerbungsunterlagen von B, die Protokolle zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen am ... und am ..., inkl. den Gutachten über die

Eignung, sowie je ein Beurteilungsbogen pro Auswahlverfahren mit den Punktevergaben jedes Kommissionsmitgliedes für die einzelnen Anforderungsdimensionen.

Im ersten Auswahlverfahren begründete die Begutachtungskommission das Ergebnis, nämlich A sei in geringerem Ausmaß (...%) geeignet, damit dass sie „in ihrem Zugang des Rollenverständnisses“ zu stark auf das Team Strafsachen eingeschränkt sei und auch „kaum aktive Zugänge auf relevante Bereiche oder Personen des Amtes erkennen lasse“. Der Eigenpräsentation sei ein „passiver Zugang“ zu entnehmen gewesen, darüber hinaus würde es an Organisations- und Managementkenntnissen fehlen. Dieses Ergebnis sei auch dem Beurteilungsbogen zu entnehmen.

Im zweiten Auswahlverfahren kam die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis, dass die beiden Bewerber und die Bewerberin für die Ausübung der Funktion geeignet seien, B erzielte ...% (der zweite Bewerber, der für die Besetzung vorgeschlagen wurde, ...%).

Zu Bs Fach- und Managementwissen hielt die Begutachtungskommission fest, dass er zwar noch nicht über eine langjährige Erfahrung in der Finanzverwaltung verfüge, aber bereits in der Privatwirtschaft Berufserfahrung gesammelt habe. Überdies sei er durch die erst unlängst erfolgte Ablegung der Dienstprüfung auf einem hohen und aktuellen Wissensstand der abgabenrechtlichen Vorschriften. Im Rahmen der Vorstellung habe er durch seine Aussagen und seine Darstellung durchaus den Eindruck erweckt, dass er an einer fachlichen wie auch die Rolle einer Führungskraft betreffenden Weiterbildung höchst interessiert sei.

Zur Lösungs- und Umsetzungskompetenz des Bewerbers wurde ausgeführt, dass er im Hearing davon überzeugen habe können, dass die Erfüllung der Ziele ein Höchstmaß seiner Aufmerksamkeit darstellen werde. Zur Umsetzung habe er sowohl eine Organisation des Teams wie auch eine entsprechende Arbeitsumsetzung plausibel dargelegt. Durch ein angenehmes, aber auch bestimmendes Auftreten habe er den Eindruck erweckt, den anstehenden Aufgaben, also insbesondere dem Aufbau eines jungen Teams, wie auch der Bewältigung der Arbeitsanforderungen, gewachsen zu sein. Dies selbst unter der erschwerenden Voraussetzung einer doch noch relativ kurzen Erfahrung im Bereich der Finanzverwaltung.

Bs Bewerbung ist zu entnehmen, dass er - Geburtsjahrgang ... - das rechtswissenschaftliche Studium Anfang ... abschloss. An Berufserfahrungen gab der Bewerber an:

- ✓ ... bisverband ...; tätig im Warenssektor verschiedener ...; Hauptaufgaben: Beratung, Verkauf, Verrechnung und Bestellung;
- ✓ ... bis ... (also größtenteils während des Studiums) Tätigkeit in der Forst-/Agrar- und Landwirtschaft und Hilfstätigkeiten am Bau
- ✓ ... bis ... Rechtspraktikant am OLG X
- ✓ ... bis ... Rechtspraktikant am FA ...
- ✓ ... bis ... Fachreferent am FA ...

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte die Antragstellerin zunächst zusammengefasst ihr Vorbringen im Antrag und erklärte, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liege darin, dass, nachdem die im ersten Auswahlverfahren präferierte Bewerberin ihre Bewerbung zurückgezogen habe, unter den beiden Männern ausgewählt worden sei. Die Diskriminierung aufgrund des Alters sehe sie darin, dass sie noch fünf Jahre Dienst versehen hätte und bekannt sei, dass Dienstgeber eine „derartige Konstellation“ (nur noch fünf Jahre bis zum Ruhestand) ungünstig finden.

Die Dienstgeberversretung und Leitung des FA X ... wiederholte zunächst zusammengefasst die Ausführungen aus der Stellungnahme zum Antrag. Nachdem die Antragstellerin im ersten Auswahlverfahren als nur im geringen Ausmaß geeignet beurteilt worden sei, sei sie für die Funktion nicht geeignet erschienen, weshalb eine neuerliche Ausschreibung erfolgt sei. Man habe von einer zweiten Einladung der Antragstellerin zum Hearing abgesehen, weil zwischen den beiden Hearings lediglich sechs Wochen gelegen seien und daher nicht zu erwarten gewesen sei, dass sich an der Qualifizierung etwas geändert habe. ..., der Fachvorstand, sei Mitglied in beiden Kommissionen gewesen, als unmittelbarer Vorgesetzter der Antragstellerin kenne er diese sehr gut. Sie selbst sei ebenfalls Mitglied in beiden Kommissionen gewesen, damit sie sich als Letztverantwortliche ein Bild machen habe können. A verfüge zwar über ein hinreichendes Fachwissen, die organisatorischen Kenntnisse und die Managementkenntnisse seien aber lediglich durchschnittlich, ebenso die Lösungs- und Umsetzungskompetenz. Diese Kriterien seien aber für eine Leitungsfunktion wesentlicher als das Fachwissen, sie seien bei B in höherem Ausmaß vorhanden.

Auf die Frage, worin die Führungsqualitäten von B bestünden, antwortete die Dienstgeberversretung, er habe in der Privatwirtschaft eine Führungsfunktion ausgeübt, er habe ca. ein Jahr lang ein ... des ...verbandes geleitet. Darauf habe er in seiner Bewerbung nicht explizit Bezug genommen, aber aus den Fragen im Hearing sei diese Kompetenz hervorgegangen. Er sei zuständig gewesen für Personalentscheidungen, für den Einkauf und für den Kassenbereich, und auch für organisatorische Belange. Es sei also ein „Führungsansatz“ vorgelegen, was bei der Antragstellerin nicht der Fall sei. Sie habe auch keine Seminare oder Fortbildungslehrgänge in diesem Bereich besucht.

Auf den Vorhalt, dass B in seiner Bewerbung ausgeführt habe, ein Jahr lang in verschiedenen ... in der Beratung, im Verkauf, in der Verrechnung und der Bestellung tätig gewesen zu sein, ohne dass von einer Leitungsfunktion oder Zuständigkeit für Personal die Rede gewesen wäre, wiederholte die Dienstgeberversretung, diese Punkte hätten sich durch Fragen im Hearing ergeben. Eben weil der Bewerber diese Tätigkeiten nicht in seinem Profil genannt habe, habe der Vorsitzende der Kommission nachgefragt, und „es“ sei „so geschildert“ worden. Soweit sie sich erinnern könne, hätte er zwei Mitarbeiter gehabt. Die Kommission habe im Gutachten ausgeführt, dass B mit seinen Antworten auf die Fragen bezüglich Lösungs- und Umsetzungskompetenz - die bei beiden Hearings sinngemäß die gleichen gewesen seien - mehr überzeugt habe.

In Bezug auf die Anforderungen „*mehrfährige einschlägige Berufserfahrung, insbesondere im (Finanz-)Strafrecht*“ und „*Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen der Finanzverwaltung*“ wurde die Frage gestellt, wie die Feststellung zu verstehen sei, B sei diesbezüglich „*im Erlernen*“. Die Dienstgebervvertretung antwortete, dass das Anforderungsprofil mehrere Faktoren habe. Es sei zwar richtig, dass B das Wissen im Finanzstrafrecht fehle, aber diese Materie sei ein vergleichsweise kleiner Teil und könne relativ rasch erlernt werden, Basiswissen sei zumindest vorhanden.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass die Begutachtungskommission offenbar den Fokus auf die Managementfähigkeiten gelegt und festgestellt habe, der Bewerber habe diesbezüglich überzeugt, obwohl er in seiner Laufbahn Managementfähigkeiten noch nicht bewiesen habe. So sei im Gutachten wiederholt zu lesen, dass er „*starkes Interesse*“ gezeigt habe. Auf den Inhalt der Arbeitsarbeit sei es offenbar nicht angekommen.

Die Dienstgebervvertretung replizierte, dass es konkret um den Vergleich mit der Antragstellerin gehe, also um die Frage, weshalb sie nicht zum Zug gekommen sei. Der Vorsitzende der Kommission kenne die Antragstellerin als Fachvorstand, und er sei zu dem Ergebnis gekommen, dass Bs Ansätze und Lösungen von seiner höheren Qualifikation zeugen.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie - als Mitarbeiterin in der Abteilung Strafsachen - im Rahmen ihrer Präsentation sehr auf den Bedarf in der Abteilung hingewiesen habe. Nähere Ausführungen zu einzelnen Punkten habe sie nicht machen können, weil schlicht die Zeit dafür gefehlt habe.

Auf den Vorhalt, dass die Mitglieder der Begutachtungskommission Bs Arbeit wohl nicht sehr gut gekannt haben können, da er an einem anderen Finanzamt tätig gewesen sei, und auf die Frage, ob allein das Hearing ausschlaggebend gewesen sei, führte die Dienstgebervvertretung aus, das Hearing zeige, wie man auftrete, sich präsentiere, welche Ansätze und Ideen man habe, wie man an Lösungen herangehe usw. Dies könne nur an Hand von situativen Fragestellungen beurteilt werden. Wenn man eine Person nicht kenne, beurteile man die Antworten, die im Laufe des Hearings gegeben würden. Wenn man nur auf die Ausbildung abstellen würde, könnte man sich ein Hearing „*sparen*“. Sie gehe im Übrigen davon aus, dass sich der Kommissionsvorsitzende Feedback bei der Fachleitung des FA von B geholt habe.

Bezug nehmend auf das Argument, A habe in ihrer langjährigen Tätigkeit in der Finanzverwaltung kein Seminar in Bezug auf Führung und Management absolviert, wurde die Frage gestellt, welche diesbezüglichen Seminare B absolviert habe.

Die Dienstgebervvertretung antwortete, er habe sich für den Führungskräftelehrgang „*angemeldet und ihn gemacht*“.

Auf den Einwand, dass das nach dem Auswahlverfahren gewesen sei und dass wohl die bereits zum Bewerbungszeitpunkt vorhandenen Qualifikationen ausschlaggebend sein müssten, führte die Dienstgebervvertretung aus, B habe „*in der Grundausbildung diese Seminare in Vorbereitung*“

gemacht". Zwischen der Grundausbildung heute und der vor 20 oder 30 Jahren bestehe ein großer Unterschied, vor allem im A1-Bereich. Es gehe bereits in der Grundausbildung um Organisationsmanagement und um Themen im Hinblick auf Führung, es gebe Seminare, die „in diese Richtung zielen“, und „so gesehen“ habe B im Rahmen der Grundausbildung schon Seminare besucht. Die Qualität eines Führungskräftelehrganges sei damit klarerweise noch nicht erreicht. Auf die Anmerkung eines Senatsmitgliedes, das würde bedeuten, dass Bedienstete, die die Grundausbildung in jüngerer Zeit abgeschlossen haben, automatisch einen Vorsprung gegenüber Bediensteten haben, die die Ausbildung vor 15 oder 20 Jahren absolviert haben, sagte die Dienstgebervvertretung, das heiße es nicht, denn es gebe genug Ausbildungsmöglichkeiten, um sich auf dem neuesten Stand zu halten. Die Bundesfinanzakademie habe ein sehr breit gestreutes Aus- und Fortbildungsangebot. Im Bereich des FA X seien in der letzten Zeit Bedienstete zu Teamleitern bzw. Teamleiterinnen bestellt worden, die ihre Grundausbildung schon vor langer Zeit abgeschlossen haben, die aber entsprechende Seminare absolviert haben. Dies eben deshalb, weil sie eine Führungsposition angestrebt haben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte zur Anforderung an das Fachwissen aus, sie könne aus eigener Erfahrung sagen, dass das Fachwissen in einer Finanzstrafbehörde sehr wohl von großer Bedeutung sei. Sie könne die Aussage in der Stellungnahme der Dienstbehörde, nämlich dass das Gebiet relativ rasch erlernbar und der Bereich relativ überschaubar sei, nicht nachvollziehen. Man müsse nämlich nicht nur das mehr als 200 Paragraphen umfassende Finanzstrafgesetz kennen, sondern auch die StPO und die Nebengesetze und vor allem auch das Steuerrecht, zumindest müsse man die Materie in dem Umfang kennen, um beurteilen zu können, welcher Sachverhalt strafbar sei. Den Fokus derart stark auf das Management zu legen, könne sie nicht nachvollziehen.

Die Vorsitzende kam auf den Beurteilungsbogen zu sprechen, speziell auf den Punkt „*Absolvierung eines Führungskräfte-Entwicklungsprogrammes wünschenswert*“. Bei der Antragstellerin hätten alle vier Kommissionsmitglieder eine Null eingetragen, bei B alle eine 2, obwohl weder der Bewerber noch die Bewerberin dieses Programm absolviert haben. Die Frage sei, wie man zu diesen Bewertungen gekommen sei. Die Dienstgebervvertretung antwortete, sie könne nicht sagen, welche Kriterien die Kommissionsmitglieder herangezogen haben. Der Beurteilungsbogen sei von der Personalabteilung vorgegeben.

Die Antragstellerin führte Bezug nehmend auf das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm aus, dass die Stellen am FA „relativ betonierte“ gewesen seien. Die bisherige Strafsachenleiterin sei ... älter als sie, und es sei nicht absehbar gewesen, dass sie vor ihrer Pensionierung noch die Stelle wechseln würde. Sie habe daher gar nicht das Ziel haben können, die Strafsachenabteilung zu leiten. Die übrigen Positionen hätten deutlich jüngere Bedienstete innegehabt, eine Karriereplanung und Thematisierung - etwa im Mitarbeitergespräch - habe sich daher erübrigt.

Bezug nehmend auf die Anforderung „*mehrfährige einschlägige Berufserfahrung ...*“ und die Vergabe von zwei Punkten an B, der zum Zeitpunkt seiner Bewerbung knapp ... Jahre an einem FA gearbeitet hatte, wurde der Dienstgebervertretung die Frage gestellt, was sie unter dem Begriff „mehrfährig“ verstehe. Die Dienstgebervertretung antwortete: Mehr als ein Jahr; es handle sich um einen „dehnbaren, sehr interpretationsfähigen Begriff“.

Auf die Frage, wie im Rahmen des Hearings die „*Kenntnisse des (Finanz-)Strafrechtes, Einbringungs- und Verfahrensrechtes sowie Kenntnisse in angrenzenden Fachgebieten*“ abgefragt und beurteilt worden seien, antwortete die Dienstgebervertretung, diese Kenntnisse seien nur im geringen Maße abgefragt worden. Bei A habe es ja aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit keine Zweifel gegeben, dass sie im Finanzstrafrecht Kenntnisse habe, wobei es nicht so sei, dass es keine Mängel gäbe. B habe man Kenntnisse im Steuerrecht attestieren können, weil er kurz vorher die Grundausbildung abgeschlossen und in diesem Bereich auch gearbeitet habe. Wie die Kriterien von den Kommissionsmitgliedern interpretiert worden seien, könne sie nicht sagen, weil sie bei der Abstimmung nicht dabei gewesen sei, sie wisse aber, dass sie in den beiden Ausschreibungsverfahren gleich interpretiert worden seien.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter/innen die Abteilung habe, antwortete die Antragstellerin, zwei Juristinnen, die aber noch auszubilden seien, und einen Bediensteten für die allgemeine Verwaltung, weiters B und sie. Sie wolle noch ergänzen, dass sie vor Gericht die Republik Österreich vertrete. Sie müsse mitunter einer ganzen „Anwaltsriege samt Steuerberatern“ entgegen treten. Das gleiche gelte für Verfahren vor dem Spruchsenat. Sie sei im Rahmen dieser Aufgabenerfüllung vollkommen auf sich gestellt.

Auf die Frage, inwiefern man für die Leitung einer Abteilung mit drei Bediensteten und einer Stellvertreterin ein derart hohes Maß an Führungskompetenz benötige wie heute vorgebracht, antwortete die Dienstgebervertretung, dass zwar das Team sehr klein sei, gleichzeitig aber der Leiter/die Leiterin der Strafsachenstelle die dritte Führungskraft am Finanzamt sei. Er bzw. sie vertrete bei Abwesenheit den Vorstand bzw. den Fachvorstand. Dies sei relativ oft der Fall. Der heutige Tag sei ein gutes Beispiel dafür, denn sie sei hier und der Fachvorstand sei bei einer Dienstprüfung, und so vertrete B „die Vorstandsentscheidungen im Finanzamt X“. Insofern sei auch Wissen über das gesamte organisatorische Management, darüber was vor sich gehe, welche Probleme anstehen könnten, erforderlich, denn er müsse, wenn nötig Entscheidungen für das gesamte Haus treffen. Er habe in dieser Zeit auch die Genehmigungsberechtigungen im System.

Auf die Frage, ob der Leiter/die Leiterin der Strafsachenstelle den Fachvorstand in allen inhaltlichen und formellen Bereichen des Steuerrechts vertrete, antwortete die Dienstgebervertretung, es sei mit Amtsverfügung geregelt, dass der Fachvorstand in den einzelnen materiellrechtlichen Bereichen von den Kolleginnen und Kollegen seines Teams vertreten werden dürfe. Die Vorstandsvertretung habe aber „heute zum Beispiel B“. Er könnte z.B. eine „ad hoc-Entscheidung“ treffen, und dafür brauche man jemanden, der sich mit Organisation und all die-

sen Themen auskenne, und B sei „einschulungsmäßig“ erklärt worden, welche Themen anstehen, weil er „ein junger und engagierter Akademiker“ sei. A habe die Leiterin der Strafsachenabteilung in fachlicher Hinsicht vertreten, die personalrechtliche und die organisatorische Vertretung habe sich immer der Fachvorstand vorbehalten.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. (u.a.) 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 BMF für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

In der Ausschreibung wurden in den „Anforderungsdimensionen“ „Ausbildung/Berufserfahrung“ und „Fach- und Managementwissen“ im Wesentlichen eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung insbesondere im (Finanz-)Strafrecht sowie Berufserfahrung in der (Finanz-)Verwaltung oder der Privatwirtschaft und Kenntnisse des (Finanz-)Strafrechtes und der „Nebengesetze“ gefordert. Als „wünschenswert“ wurden die abgeschlossene Fachaus- und Fachweiterbildung sowie die Absolvierung des Führungskräfte-Entwicklungsprogrammes genannt. An diesen Erfordernissen wäre zunächst die fachliche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers zu messen gewesen.

Die Eignungsbeurteilung erfolgte, indem jedes Mitglied der Begutachtungskommission in einem Beurteilungsbogen für jedes Eignungskriterium Punkte (0 bis 4) vergab.

Die Vergabe von insgesamt ... Punkten für die „mehrjährige einschlägige Berufserfahrung insbesondere im (Finanz)Strafrecht“ der Bewerberin ist angesichts ihrer 35jährigen Berufslaufbahn in der Finanzverwaltung und der 13jährigen Tätigkeit im Bereich Strafsachen nachvollziehbar. Nicht nachvollziehbar ist die Vergabe von ... Punkten (von jedem Kommissionsmitglied ...) bei B angesichts der Tatsache, dass er zum Zeitpunkt seiner Bewerbung erst ... Jahre an einem FA beschäftigt war und die Materie Finanzstrafrecht auch nicht zu seinem Aufgabenbereich gehörte. Der Zeitraum von ... Jahr und ... Monaten fällt nämlich nicht unter den Begriff „mehrjährig“, dessen Bedeutung, u.a. im Duden, mit „einen Zeitraum von mehreren Jahren umfassend“ und „mehrere Jahre dauernd“ erklärt wird, und zweitens befand sich B laut der „*Analyse in diversen Anforderungen*“ (Seite 6) in der Stellungnahme des BMF im „*Finanzstrafrecht: Im Erlernen*“. Ebenso wenig nachvollziehbar ist, auf welcher Grundlage die Begutachtungskommission die „Kenntnisse des (Finanz)Strafrechtes, Einbringungs- und Verfahrensrechtes sowie angrenzender Fachgebiete“ des seit ... Jahren im Finanzdienst stehenden Bewerbers höher bewertete (... Punkte) als jene der mehr als drei Jahrzehnte im Finanzdienst stehenden und ca. 13 Jahre in Strafsachen tätigen Bewerberin (... Punkte).

Befragt nach diesem Widerspruch führte die Dienstgeberversammlung in der Senatssitzung aus, dass das Anforderungsprofil mehrere Faktoren habe, die Materie Finanzstrafrecht auf Grund des relativ geringen Umfangs rasch erlernbar sei, und B zumindest Basiswissen habe.

Im Zusammenhang mit der Leitung eines Fachbereiches die Beherrschung der Materie quasi als Kleinigkeit darzustellen, ist nicht gerade überzeugend, und die im Finanzstrafrecht versierte Gleichbehandlungsbeauftragte ... verwarnte sich auch entschieden gegen diese Darstellung. Auch erstaunt es, dass für die Leitung eines Fachbereiches „Basiswissen“ ausreichend sein soll, immerhin obliegt der Leiterin/dem Leiter des Bereiches die Vertretung vor Spruchsenat und Gerichten, die Auskunftserteilung intern und extern, ist sie/er Finanzanwältin bzw. Finanzanwaltschaft für den Bereich, und schließlich ist mit der Leitungsfunktion nicht nur die Dienst-, sondern auch die Fachaufsicht verbunden. Mit der vor kurzem von B absolvierten Grundausbildung - auf Grund der ihm die Begutachtungskommission attestierte, auf einem „hohen und aktuellen Wissensstand“ zu sein - ist die Bewertung seiner Fachkenntnisse jedenfalls nicht zu begründen.

Auf Grund welcher Fachaus- und Fachweiterbildungen die Begutachtungskommission jeweils ausgerechnet ... Punkte vergab (die Bewerberin im ersten Auswahlverfahren erreichte mit ... Punkten die Höchstpunktzahl), ist den Unterlagen nicht zu entnehmen und wurde auch in der Senatssitzung nicht dargelegt.

Beim Kriterium „Absolvierung eines Führungskräfte-Entwicklungsprogramms wünschenswert“, wurden bei A ... Punkte verzeichnet, bei B ... Punkte (von jedem Kommissionsmitglied ... Punkte), obwohl auch B das Programm zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht absolviert und es

auch nicht begonnen hatte. Der Umstand, dass ein Bewerber und eine Bewerberin bei eindeutiger jeweiliger Nichterfüllung eines (erwünschten) Ausschreibungskriteriums eine unterschiedliche Beurteilung erfahren, muss nicht weiter kommentiert werden. Wenn die Bediensteten „heutzutage“ im Rahmen ihrer Grundausbildung (im Unterschied zu den Grundausbildungslehrgängen vor 20 oder 30 Jahren) „im Organisationsmanagement und im Hinblick auf Führung“ (vgl. Seite 11) geschult werden, sind die diversen Schulungen dennoch für eine Punktevergabe für das dezidierte Ausschreibungskriterium „Führungskräfte-Entwicklungsprogramm“ irrelevant.

Das Managementwissen von A beurteilte die Begutachtungskommission (im Protokoll vom ...) „mangels entsprechender Ausbildungsschritte“ in diesem Bereich als „durchschnittlich“. Im Fall von B hielt die Kommission fest (zum Managementwissen), er habe im Rahmen der Vorstellung „durchaus den Eindruck erweckt(!), dass er an einer fachlichen wie auch die Rolle einer Führungskraft betreffenden Weiterbildung(!) höchst interessiert(!)“ sei. Es stand also den bereits vorhandenen durchschnittlichen Organisations- und Managementkenntnissen der Bewerberin das Interesse(!) des Bewerbers an einer Weiterbildung zu einer Führungskraft gegenüber, und dennoch wurde im Ergebnis B als der im Management und in organisatorischen Belangen bessere Bewerber präsentiert und letztlich auf Grund dieser angenommenen Fähigkeiten mit der Leitungsfunktion betraut.

In der Stellungnahme des BMF wurde – obwohl Führungserfahrung in der Ausschreibung nicht gefordert wurde - ausgeführt, B habe bereits „Führungserfahrung“ in der Privatwirtschaft gesammelt (vgl. Seite 5). Davon war im Protokoll der Begutachtungskommission nicht die Rede, in diesem hieß es, der Bewerber habe „Berufserfahrung“ in der Privatwirtschaft gesammelt (Seite 8). Bezüglich der Erfahrungen von B aus seiner Tätigkeit in der Privatwirtschaft verweist der Senat darauf, dass der Bewerber in seiner Bewerbung als „Hauptaufgaben“ in verschiedenen(!) ... zwischen ... und ...(!) angab: *„Beratung, Verkauf, Verrechnung und Bestellung“*. Es wäre doch ziemlich erstaunlich, in einer Bewerbung um eine Leitungsfunktion eine in der Vergangenheit wahrgenommene leitende Tätigkeit nicht zu erwähnen. Laut der Dienstgebervertretung (auch in der Stellungnahme ausgeführt) habe sich die „Thematik der Führungsfunktion“ aus Fragen im Hearing zu Bs Tätigkeit beim ...verband ergeben, und dabei hätte der Bewerber erzählt, Leiter eines kleinen ... gewesen zu sein und auch die organisatorische Verantwortung in Bezug auf Lagerbestand, Einkauf und Verkauf, die Kassenverantwortung und auch die Personalverantwortung gehabt zu haben. Diesen Ausführungen zufolge, wurde die Kompetenz des Bewerbers zur Leitung einer Organisationseinheit eines Finanzamtes deshalb als gegeben erachtet, weil er vor ... Jahren im Alter von .../... Jahren (B wurde ... geboren) in einem kleinen ... in einem Zeitraum von weniger als einem Jahr (während des einen Jahres beim ...verband war B laut Bewerbung in mehreren ... tätig) leitende Tätigkeiten ausführte? Auch diese Argumentation bedarf wohl keines Kommentars.

Zum in der Stellungnahme des BMF und von der Dienstgebervertretung in der Senatssitzung vorgebrachten „*Kultur-Wandel' vom reinen Fachexperten hin zur FÜHRUNGSKRAFT*“ als „*tragendes Element der Strategischen Ausrichtung des BMF im Bereich der Personalentwicklung*“ hält der Senat fest, dass dieses Statement angesichts der „Größe“ der zu leitenden Organisationseinheit (vier Bedienstete) ein wenig übertrieben erscheint. Bezug nehmend darauf, dass es in der Stellungnahme des BMF auch hieß, die „Qualifikationsmerkmale in Richtung Führung und Management“ seien mittlerweile bei Führungskräften innerhalb der Finanzverwaltung von essentieller Bedeutung, ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK nicht im Mindesten dargelegt werden konnte, mittels welcher Ausbildung (der Abschluss der Grundausbildung kann nicht im Ernst als Ausbildung zur Führungskraft bezeichnet werden) oder beruflichen Tätigkeit B (bis zur Beurteilung im gegenständlichen Auswahlverfahren) die Qualifikation für die Übernahme der Leitungsfunktion in der Finanzverwaltung erworben haben soll. (Dass B grundsätzlich Fähigkeiten für die Übernahme einer Leitungsfunktion prognostiziert werden können, soll nicht in Abrede gestellt werden).

Zusammengefasst muss die Prüfung und Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen an die Berufserfahrung und die Fach- und Managementkenntnisse im gegenständlichen Besetzungsverfahren als bloß kursorisch bezeichnet werden. Die verbalen Ausführungen sind nicht geeignet, die Sachlichkeit und Objektivität der Punktevergaben darzulegen bzw. zu belegen.

Zur Anforderung „Lösungs- und Umsetzungskompetenz“ wurde B betreffend festgehalten, er habe im Hearing sowohl die Organisation des Teams wie auch eine entsprechende Arbeitsumsetzung plausibel darlegen können. Über deren Inhalte wurde im Protokoll der Begutachtungskommission nichts vermerkt, und auch die Dienstgebervertretung machte in der Senatssitzung keine Angaben über etwaige konkrete Vorschläge des Bewerbers zum - offenbar erforderlichen - „Aufbau eines jungen Teams“. Auch wenn As Lösungs- und Umsetzungskompetenz lediglich durchschnittlich sein sollte (wie im Protokoll der Begutachtungskommission festgehalten), mit der (zitierten) Feststellung zu Bs Lösungs- und Umsetzungskompetenz konnte der Senat jedenfalls nicht von der höheren Kompetenz des Bewerbers überzeugt werden.

Es kann darauf verzichtet werden, auf die Ausführungen der Dienstgeberseite zu den persönlichen Anforderungen einzugehen, sie hatten keinen Einfluss mehr auf das Bild, das der Senat von der Sachlichkeit und Objektivität der Beurteilung (vor allem) der ersten zwei Anforderungsdimensionen gewonnen hatte. Das gleiche gilt für die Ausführungen der Dienstgeberseite über die „3. Führungskraft im Finanzamt“ (vgl. Seite 7 und 13).

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die festgestellte bessere Eignung von B im Vergleich zu A kommt der Senat angesichts der nicht erfüllten gesetzlichen Frauenquote bei Führungsfunktionen zu dem Ergebnis, dass für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B die Merkmale Geschlecht und Alter eine Rolle spielten.

Darauf, dass auch das Alter der Bewerber/innen ein - nicht gerechtfertigtes - Kriterium im Aus-

wahlprozess war, wies auch der Umstand hin, dass auch der zweite, deutlich ältere Bewerber Dr. Y nicht zum Zug kam, obwohl ihm die Begutachtungskommission (ebenso wie B) eine Eignung im hohen Ausmaß attestierte und sogar seine Bestellung vorschlug (vgl. Seite 5). Die „Dienstbehördenleiterin“ ... entschied also zwischen zwei dem Kalkül nach gleich geeigneten Bewerbern für den jüngeren.

Der Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters von A gemäß § 4 Z 5 und § 13 (1) Z 5 B-GIBG fest.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Dem BMF wird empfohlen, die Begründungen der Begutachtungskommissionen für die festgestellte Eignung und die Vorschläge der jeweiligen Vorgesetzten bzw. Amtsleiter/innen im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Wien, August 2019