jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2017/3/3 W122 2113836-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.03.2017

Entscheidungsdatum

03.03.2017

Norm

AusG §2
AusG §20
AusG §3
AusG §4
B-GlBG §13 Abs1 Z5
B-GlBG §18a
B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs2

1. AusG § 2 heute
2. AusG § 2 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. AusG § 2 gültig von 01.03.2014 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. AusG § 2 gültig von 01.07.1997 bis 28.02.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
5. AusG § 2 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
6. AusG § 2 gültig von 01.01.1990 bis 31.12.1994

1. AusG § 20 heute
2. AusG § 20 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. AusG § 20 gültig von 01.09.2021 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 136/2021
4. AusG § 20 gültig von 29.01.2020 bis 31.08.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
5. AusG § 20 gültig von 15.08.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
6. AusG § 20 gültig von 25.05.2018 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
7. AusG § 20 gültig von 08.01.2018 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
8. AusG § 20 gültig von 01.04.2013 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
9. AusG § 20 gültig von 29.12.2012 bis 31.03.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
10. AusG § 20 gültig von 01.01.2010 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
11. AusG § 20 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
12. AusG § 20 gültig von 01.04.2000 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
13. AusG § 20 gültig von 15.02.1997 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
14. AusG § 20 gültig von 01.08.1996 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 375/1996
15. AusG § 20 gültig von 01.09.1991 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 366/1991

16. AusG § 20 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991

1. AusG § 3 heute
2. AusG § 3 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. AusG § 3 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. AusG § 3 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. AusG § 3 gültig von 01.07.2015 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
6. AusG § 3 gültig von 18.06.2015 bis 30.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
7. AusG § 3 gültig von 01.06.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2013
8. AusG § 3 gültig von 01.01.2014 bis 31.05.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2012
9. AusG § 3 gültig von 01.09.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2012
10. AusG § 3 gültig von 01.01.2010 bis 31.08.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
11. AusG § 3 gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
12. AusG § 3 gültig von 01.03.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
13. AusG § 3 gültig von 01.01.2007 bis 28.02.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2006
14. AusG § 3 gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2006
15. AusG § 3 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
16. AusG § 3 gültig von 01.07.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. AusG § 3 gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 151/2004
18. AusG § 3 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
19. AusG § 3 gültig von 31.12.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
20. AusG § 3 gültig von 31.12.2003 bis 30.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
21. AusG § 3 gültig von 31.12.2003 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
22. AusG § 3 gültig von 01.05.2003 bis 30.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
23. AusG § 3 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
24. AusG § 3 gültig von 01.01.2003 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
25. AusG § 3 gültig von 01.04.2000 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
26. AusG § 3 gültig von 01.07.1997 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
27. AusG § 3 gültig von 01.01.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 758/1996
28. AusG § 3 gültig von 01.07.1996 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 654/1996
29. AusG § 3 gültig von 01.05.1996 bis 30.06.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 375/1996
30. AusG § 3 gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
31. AusG § 3 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
32. AusG § 3 gültig von 01.07.1993 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 518/1993
33. AusG § 3 gültig von 01.08.1992 bis 30.06.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 873/1992
34. AusG § 3 gültig von 01.09.1991 bis 31.07.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 366/1991
35. AusG § 3 gültig von 01.04.1991 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 344/1991
36. AusG § 3 gültig von 01.01.1990 bis 31.03.1991

1. AusG § 4 heute
2. AusG § 4 gültig ab 29.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. AusG § 4 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. AusG § 4 gültig von 01.07.2015 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. AusG § 4 gültig von 01.01.2007 bis 30.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2006
6. AusG § 4 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
7. AusG § 4 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
8. AusG § 4 gültig von 01.01.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
9. AusG § 4 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
10. AusG § 4 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1994
11. AusG § 4 gültig von 01.01.1990 bis 30.06.1994

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018

3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

1. B-GlBG § 18a heute
2. B-GlBG § 18a gültig ab 01.07.2004zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946zuletzt geändert durch StGBl. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W122 2113836-1/55E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch XXXX, gegen den Bescheid des Vorstandes des Finanzamtes XXXX vom 22.07.2015, GZ BMF-00114354/001-PA-OS/2015, betreffend Ersatzanspruch nach § 18a B-GlBG, zu Recht:Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch römisch 40 , gegen den Bescheid des Vorstandes des Finanzamtes römisch 40 vom 22.07.2015, GZ BMF-00114354/001-PA-OS/2015, betreffend Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, B-GlBG, zu Recht:

A) Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG iVm § 18aA) Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG in Verbindung mit Paragraph 18 a

B-GlBG abgewiesen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigB) Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Erster Rechtsgang

1.1. Zu den vor dem gegenständlichen Bescheid geführten Verfahren wird folgendermaßen aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 14.11.2012, Zl. 2010/12/0215 zitiert:

"Ende des Jahres 2007 gelangte bei diesem Finanzamt [Finanzamt XXXX] die Funktion des ‚Teamleiter/Teamleiterin Betriebsveranlagung/-prüfung' nach § 20 des Ausschreibungsgesetzes 1989 zur Ausschreibung, für die die ‚Bewertung A2/6' ausgewiesen war."Ende des Jahres 2007 gelangte bei diesem Finanzamt [Finanzamt XXXX] die Funktion des ‚Teamleiter/Teamleiterin Betriebsveranlagung/-prüfung' nach Paragraph 20, des Ausschreibungsgesetzes 1989 zur Ausschreibung, für die die ‚Bewertung A2/6' ausgewiesen war.

Neben dem Beschwerdeführer bewarben sich drei weitere Personen um diese Stelle, mit der schließlich der Mitbewerber XXXX XXXX betraut wurde.Neben dem Beschwerdeführer bewarben sich drei weitere Personen um diese Stelle, mit der schließlich der Mitbewerber römisch 40 römisch 40 betraut wurde.

Der Beschwerdeführer beantragte zunächst bei der Gleichbehandlungskommission des Bundes die Feststellung, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die genannte Funktion aufgrund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. Die Gleichbehandlungskommission des Bundes gelangte in ihrer Sitzung vom 31. März 2008 im Rahmen des Gutachtens vom 25.08.2008 zum Schluss, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers um die genannte Funktion eine Diskriminierung aufgrund seiner Weltanschauung darstelle. Begründend angeführt wurde im Wesentlichen, dass die Beurteilung der Eignung des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Vorgangsweise im Rahmen des Auswahlverfahrens nicht nachvollziehbar wäre. Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters habe kein Anhaltspunkt gefunden werde können.

In seiner Eingabe vom 27. Jänner 2009, betreffend ‚Schadenersatz gem. § 18a' beantragte der Beschwerdeführer unter Hinweis auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes bei seiner Dienstbehörde Schadenersatz nach § 18a B-GlBG.In seiner Eingabe vom 27. Jänner 2009, betreffend ‚Schadenersatz gem. Paragraph 18 a, ', beantragte der Beschwerdeführer unter Hinweis auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes bei seiner Dienstbehörde Schadenersatz nach Paragraph 18 a, B-GlBG.

Mit Bescheid vom 6. Mai 2009 wies das Finanzamt H als Dienstbehörde erster Instanz diesen Antrag ab. Sie gelangte nach kurzer Darstellung des Ausschreibungsverfahrens und Würdigung des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission des Bundes zum Schluss, dass diese Kommission den Befund für das Besetzungsverfahren nur unvollständig erhoben habe. Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes sei somit alles in allem in sich nicht schlüssig und nachvollziehbar. Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seiner Weltanschauung habe nach eingehendem Studium des Ausschreibungsverfahrens, des Gutachtens der Kommission nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission des Bundes nicht erkannt werden können.

In seiner dagegen erhobenen Berufung monierte der Beschwerdeführer zusammengefasst, die Dienstbehörde erster Instanz habe lediglich eine Bewertung des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission des Bundes vorgenommen anstatt tatsächliche Feststellungen zu treffen. Er beantrage ‚ein tatsächliches Ermittlungsverfahren durchzuführen, und zwar durch Einvernahme von Zeugen, Sichtung von Urkunden sowie durch Durchführung einer mündlichen Verhandlung'. Es werde beantragt, festzustellen, ob der ernannte Mitbewerber für die Funktion des Teamleiters tatsächlich besser geeignet sei, und zu überprüfen, ob das Vorgehen der Begutachtungskommission tatsächlich objektiv sachlich und rechtmäßig gewesen sei. Weiters mögen dem Beschwerdeführer alle Unterlagen der Begutachtungskommission zur Stellungnahme und weiteren Antragstellung übermittelt werden. ‚Beweis: PV; Akt der Begutachtungskommission; Verwaltungsakt des Finanzamtes H; Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission aus dem Jahr 2008; Einvernahme der Mitglieder der Begutachtungskommission im Rahmen, einer mündlichen Verhandlung; weitere Beweise vorbehalten.'

Mit Erledigung vom 6. Oktober 2010 räumte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer nach Darstellung des Ganges des Ausschreibungsverfahrens sowie des Verwaltungsverfahrens über den Ersatzanspruch (Seiten 1 bis 26 dieser Erledigung) Gehör dazu ein, sie beabsichtige, der Berufung nicht stattzugeben. Begründend führte sie hiezu unter Gegenüberstellung des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission des Bundes mit den Ergebnissen der Begutachtungskommission nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 abschließend (S. 39 der Erledigung) aus, aus der Sicht der belangten Behörde sei der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht erfüllt, weil sich die Personalentscheidung ausschließlich auf die beim Hearing (vor der Begutachtungskommission) gemachten Eindrücke stütze. Dem Antrag auf Einvernahme der Mitglieder der Begutachtungskommission im Rahmen einer mündlichen Verhandlung werde seitens der belangten Behörde nicht nachgekommen, da die bessere Eignung des Mitbewerbers aufgrund der Beurteilungen der Kommissionsmitglieder eindeutig dargelegt worden sei und durch eine weitere Befragung keine neuen Erkenntnisse zu erwarten seien, die zu einem neuen Ergebnis führen würden.

Hiezu nahm der Beschwerdeführer in seinem Schriftsatz vom 28. Oktober 2010 Stellung, in der er unter Anderem vorbrachte, ein ordnungsgemäßes Verfahren erfordere, dass auf die Argumente und Anträge des Beschwerdeführers eingegangen und in Form eines Ermittlungsverfahrens tatsächlich festgestellt werde, ob die gegenständliche

Personalmaßnahme ordnungsgemäß durchgeführt worden sei, respektive, ob seitens der Begutachtungskommission tatsächlich eine mangelfreie Bewertung und seitens der Dienstbehörde eine mangelfreie Auswahl vorgenommen worden sei. Ausdrücklich widersprochen werde der Annahme der belangten Behörde, wonach eine Einvernahme der Mitglieder der Begutachtungskommission keine neuen Ergebnisse bringen würde, da die Empfehlung dieser Kommission gegen den Beschwerdeführer ausgefallen wäre. Tatsächlich habe er die Richtigkeit der Begutachtungsergebnisse nachvollziehbar in Zweifel gezogen und komme eine Verweigerung der Überprüfung der Begutachtungskommission der belangten Behörde der Verweigerung einer Sachentscheidung bzw. der Durchführung des gebotenen Verfahrens gleich. Die Berufung und die bisher genannten Beweisanträge, insbesondere der Antrag auf Einvernahme der wesentlichen Zeugen im Rahmen einer mündlichen Verhandlung, bleibe somit vollinhaltlich aufrecht.

Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung nicht statt und bestätigte den Erstbescheid gemäß § 66 Abs. 4 AVG. Begründend führte sie nach Darstellung des Verfahrensganges aus (S 33 d. aB), sie habe im Rahmen des Ermittlungsverfahrens folgende Beweismittel, die dem Beschwerdeführer auch im Rahmen des Parteiengehörs übersendet worden seien, verwendet:Mit dem angefochtenen Bescheid gab die belangte Behörde der Berufung nicht statt und bestätigte den Erstbescheid gemäß Paragraph 66, Absatz 4, AVG. Begründend führte sie nach Darstellung des Verfahrensganges aus (S 33 d. aB), sie habe im Rahmen des Ermittlungsverfahrens folgende Beweismittel, die dem Beschwerdeführer auch im Rahmen des Parteiengehörs übersendet worden seien, verwendet:

Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission, das Protokoll der Hearing-Kommission, den Übertrag der Hearing-Ergebnisse des Beschwerdeführers, den Übertrag der Hearing-Ergebnisse des Bewerbers H., die Bewertungsblätter der Kommissionsmitglieder des Hearings vom 28. Dezember 2007 betreffend den Beschwerdeführer sowie den Bewerber H. und das mit dem damaligen Kommissionsmitglied B. geführte Telefonat betreffend die Bewertung des Beschwerdeführers bzw. des Bewerbers H.

In der weiteren Begründung ging die belangte Behörde auf die Beweismittel und auf die Einwände des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 28. Oktober 2010 betreffend das aus seiner Sicht ungewöhnliche Procedere des Bewerbungsverfahrens ein, um abschließend (S 47 f d. aB) auszuführen:

‚Hinsichtlich der übrigen Mitglieder der Begutachtungskommission, deren Glaubwürdigkeit Sie pauschal auch anzweifeln und sich auf die B-GlBK stützen, kann nach Durchsicht des Gutachtens der B-GlBK seitens der Berufungsbehörde der Vorwurf der mangelnden Glaubwürdigkeit nicht explizit herausgelesen werden. Untermauert wird die Objektivität der Mitglieder der Begutachtungskommission auch dadurch, dass - wie aus dem Bewertungsblatt des Kommissionsmitgliedes S. ersichtlich - bei Ihnen zusätzlich ein Punkt ('3+1') beim Kriterium Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick festgehalten wurde, damit Sie einen höheren Punktewert erreichen.

Somit liegt für die Berufungsbehörde der entscheidungsrelevante Sachverhalt klar vor und eine mündliche Verhandlung vermag keine weiteren Fakten zu liefern.

Wie sich aus den voranstehenden Ausführungen ergibt, gehen auch sämtliche von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ins Treffen geführten Argumente, die eine Diskriminierung gemäß § 13 Abs. 1 Z. 5 B-GlBG untermauern sollen, ins Leere. Nicht Ihre Weltanschauung war der Grund, dass Sie nicht mit der Funktion de Teamleiters des Finanzamtes H betraut worden sind, sondern vielmehr die Tatsache, dass einer Ihrer Mitbewerber (H.) für die ausgeschriebene Funktion besser geeignet war als Sie. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 13 Abs. 1 Z. 5 B-GlBG liegt im gegenständlichen Fall nicht vor, sodass sie gesetzlichen Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch gemäß § 18a B-GlBG nicht gegeben sind. ...'Wie sich aus den voranstehenden Ausführungen ergibt, gehen auch sämtliche von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ins Treffen geführten Argumente, die eine Diskriminierung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG untermauern sollen, ins Leere. Nicht Ihre Weltanschauung war der Grund, dass Sie nicht mit der Funktion de Teamleiters des Finanzamtes H betraut worden sind, sondern vielmehr die Tatsache, dass einer Ihrer Mitbewerber (H.) für die ausgeschriebene Funktion besser geeignet war als Sie. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG liegt im gegenständlichen Fall nicht vor, sodass sie gesetzlichen Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch gemäß Paragraph 18 a, B-GlBG nicht gegeben sind. ...'

In der gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde erachtet sich der Beschwerdeführer in seinem Recht auf Ersatzleistung nach § 18a Abs. 1 B-GlBG verletzt; er beantragt die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften."In der

gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde erachtet sich der Beschwerdeführer in seinem Recht auf Ersatzleistung nach Paragraph 18 a, Absatz eins, B-GlBG verletzt; er beantragt die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften."

Es war davon auszugehen, dass "die Dienstbehörde die Pflicht zur amtswegigen Ermittlung des zur Beurteilung des geltend gemachten Ersatzanspruches maßgebenden Sachverhaltes traf. Der Beschwerdeführer hatte schon in seiner Berufung zum Beweis seiner Behauptung einer verpönten Diskriminierung im Zuge des Besetzungsverfahrens formell unter anderem die Einvernahme seiner Person ("PV") sowie der Mitglieder der Begutachtungskommission - im Rahmen einer mündlichen Verhandlung - beantragt. Hievon nahm die belangte Behörde der Begründung des angefochtenen Bescheides zufolge deshalb Abstand, weil das Hearing selbst und die Person des Dienstbehördenleiters ausreichende Informationen für die Entscheidung geboten hätten, weswegen keine weiteren Informationen hätten eingeholt werden müssen. Damit beurteilte die belangte Behörde den Wert der vom Beschwerdeführer beantragten, noch ausständigen Beweisaufnahmen abstrakt anhand der Ergebnisse der von ihr aufgenommenen Beweise, womit sie eine im Sinn der wiedergegebenen Rechtsprechung unzulässige vorgreifende Beweiswürdigung vornahm und damit den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastete, weshalb dieser gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG aufzuheben war."Es war davon auszugehen, dass "die Dienstbehörde die Pflicht zur amtswegigen Ermittlung des zur Beurteilung des geltend gemachten Ersatzanspruches maßgebenden Sachverhaltes traf. Der Beschwerdeführer hatte schon in seiner Berufung zum Beweis seiner Behauptung einer verpönten Diskriminierung im Zuge des Besetzungsverfahrens formell unter anderem die Einvernahme seiner Person ("PV") sowie der Mitglieder der Begutachtungskommission - im Rahmen einer mündlichen Verhandlung - beantragt. Hievon nahm die belangte Behörde der Begründung des angefochtenen Bescheides zufolge deshalb Abstand, weil das Hearing selbst und die Person des Dienstbehördenleiters ausreichende Informationen für die Entscheidung geboten hätten, weswegen keine weiteren Informationen hätten eingeholt werden müssen. Damit beurteilte die belangte Behörde den Wert der vom Beschwerdeführer beantragten, noch ausständigen Beweisaufnahmen abstrakt anhand der Ergebnisse der von ihr aufgenommenen Beweise, womit sie eine im Sinn der wiedergegebenen Rechtsprechung unzulässige vorgreifende Beweiswürdigung vornahm und damit den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastete, weshalb dieser gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 3, Litera b und c VwGG aufzuheben war."

1.2. Für das folgende Verfahren hielt der Verwaltungsgerichtshof fest, dass "nach der wiedergegebenen Rechtsprechung die Durchführung einer mündlichen Verhandlung in das Ermessen der Behörde gestellt ist. Wohl kommt der Partei kein subjektives Recht auf Abhaltung einer mündlichen Verhandlung zu, allerdings wird die belangte Behörde im Rahmen ihrer am Zweck des Ermittlungsverfahrens zu orientierenden Ermessensentscheidung zu berücksichtigen haben, dass die Ermittlung der materiellen Wahrheit eine gezielte Befragung der Zeugen und des (ebenfalls zur Einvernahme beantragten) Beschwerdeführers voraussetzt, zu der eine Einvernahme der Zeugen im Rahmen einer mündlichen Verhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers beizutragen vermag. Dem entgegenstehende Gesichtspunkte hätte die belangte Behörde im Rahmen einer Ermessensentscheidung darzulegen." (oben angeführtes Erkenntnis vom 14.11.2012, Zl. 2010/12/0215).

2. Bescheid

2.1. Mit dem nunmehr gegenständlichen oben angeführten Bescheid vom 22.07.2015 wurde der Antrag des Beschwerdeführers betreffend Ersatzanspruch wegen Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion einer Teamleitung des Bereiches Betriebsveranlagung- und Prüfung am Finanzamt XXXX nach § 18a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes abgewiesen.2.1. Mit dem nunmehr gegenständlichen oben angeführten Bescheid vom 22.07.2015 wurde der Antrag des Beschwerdeführers betreffend Ersatzanspruch wegen Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion einer Teamleitung des Bereiches Betriebsveranlagung- und Prüfung am Finanzamt römisch 40 nach Paragraph 18 a, Absatz eins, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes abgewiesen.

Nach Darstellung des Verfahrensganges gab die Behörde den Ausschreibungstext (Teamleiter A2/6) und die Bewerbungen des Beschwerdeführers und des in der Folge betrauten Mitbewerbers wörtlich wider. Das Ende der Bewerbungsfrist war der 15.12.2007. Zu den Aufgaben und Tätigkeiten am ausgeschriebenen Arbeitsplatz wurde angeführt: personelle und organisatorische Führung des Teams, Organisations-, Spitzenausgleichs- und Koordinationsaufgaben, Rechtsmittel Erledigungen, selbstständige und eigenverantwortliche Entscheidung für sämtliche im Team zu bearbeitenden Aufgabenstellungen (Betriebsprüfung, Prüfung von Aufzeichnungen),

Schlussbesprechungen, Auskunftserteilung, Vertretung vor Gericht, Mitwirkung bei der Erstellung des Jahresprüfungsplanes.

Zur Ausbildung und Berufserfahrung führte die Ausschreibung an:

Reifeprüfung oder vergleichbare Ausbildung oder Berufserfahrung, Dienstprüfung, Kenntnisse von Rechtsvorschriften, wirtschaftliche Kenntnisse. Zu den persönlichen Anforderungen wurden Entscheidungs-/Entschlussfreudigkeit, Durchsetzungskraft, Ergebnis- und Zielorientierung, Führungskompetenz, hohe Konfliktfähigkeit, besonderes Verhandlungsgeschick, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten und organisatorische Fähigkeiten genannt.

Die Bewerbungen nannten ihre unterschiedlich langen Tätigkeiten als Betriebsprüfer (23 Jahre durch den Beschwerdeführer und 10 Jahre durch den Mitbewerber) und während der Beschwerdeführer seine Eintragung auf einer Wissenslandkarte seiner Dienststelle hervorhob, führte der Mitbewerber mehrere Gebiete an, auf denen er sein Wissen eingesetzt hatte. Dem Beschwerdeführer seien Bedienstete zur Einschulung und Ausbildung zugeteilt worden. Zur Berufspraxis führte der Beschwerdeführer seine Grundausbildung und Fortbildungsseminare an. Der Mitbewerber nannte hingegen verschiedene Schwerpunkte seiner Prüfungstätigkeit an verschiedenen Dienststellen.

Zum Hearing vom 28.12.2007 nennt der Bescheid die Namen der Begutachtungskommissionsmitglieder, die Beurteilungskriterien und die Punkteergebnisse der beiden Bestgeeigneten sowie des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer wäre mit 19 Punkten in der Kategorie "geeignet", die Kategorie "in hohem Maße geeignet" läge bei 20-24 Punkten und der genannte Mitbewerber sowie eine Mitbewerberin lägen mit 25 Punkten in der Kategorie "im höchsten Ausmaß geeignet".

2.2. Das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 26.08.2008, wurde im gegenständlichen Bescheid folgendermaßen wiedergegeben:

"Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von XXXX um die Funktion eines Teamleiters am Finanzamt XXXX stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von XXXX dar. Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte kein Anhaltspunkt gefunden werden."Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von römisch 40 um die Funktion eines Teamleiters am Finanzamt römisch 40 stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von römisch 40 dar. Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte kein Anhaltspunkt gefunden werden.

Als Begründung führt die B-GBK im Wesentlichen aus:

Sie hätten in Ihrem Antrag ausgeführt, dass Sie 1982 beim Finanzamt XXXX in den Finanzdienst eingetreten seien, 1984 sei festgestellt worden, dass sie überdurchschnittliche Leistungen erbringen würden. Seit der Reform der Finanzverwaltung im Jahr 2004 hätten Sie sich bereits sechs Mal um eine Teamleitung beworben, sie seien aber immer abgelehnt worden. Aufgrund der Ausschreibung für die Stelle eines Teamleiters/einer Teamleiterin eines Betriebsveranlagungs-Prüfungs-Teams (im Folgenden kurz BV-Team genannt) hätten Sie sich Mitte Dezember 2007 um die Stelle beworben. Das Hearing hätte am Freitag, dem 28. Dezember 2007 stattgefunden. Sie seien der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum XXXX gewesen. Aus dem Bereich der Groß-BP Wien hätten sich weitere drei Bedienstete beworben. Mit der Funktion sei XXXX, Jahrgang XXXX, der laut seinen eigenen Angaben sein allererstes Hearing bestritten hätte, betraut worden. Sie könnten diese Entscheidung nicht nachvollziehen, denn Sie seien nicht nur 12 Jahre älter als Kollege XXXX, sie hätten auch wesentlich mehr berufliche Erfahrung. Hinzu komme, dass Sie bereits im Wirtschaftsraum, für den die ausgeschriebene Stelle zuständig sei, tätig seien. Beim Hearing seien zuerst die jeweiligen Einzelpräsentationen erfolgt, danach habe eine Gruppendiskussion mit allen vier Kandidaten stattgefunden.Sie hätten in Ihrem Antrag ausgeführt, dass Sie 1982 beim Finanzamt römisch 40 in den Finanzdienst eingetreten seien, 1984 sei festgestellt worden, dass sie überdurchschnittliche Leistungen erbringen würden. Seit der Reform der Finanzverwaltung im Jahr 2004 hätten Sie sich bereits sechs Mal um eine Teamleitung beworben, sie seien aber immer abgelehnt worden. Aufgrund der Ausschreibung für die Stelle eines Teamleiters/einer Teamleiterin eines Betriebsveranlagungs-Prüfungs-Teams (im Folgenden kurz BV-Team genannt) hätten Sie sich Mitte Dezember 2007 um die Stelle beworben. Das Hearing hätte am Freitag, dem 28. Dezember 2007 stattgefunden. Sie seien der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum römisch 40 gewesen. Aus dem Bereich der Groß-BP Wien hätten sich weitere drei Bedienstete beworben. Mit der Funktion sei römisch 40 , Jahrgang römisch 40 , der laut seinen eigenen Angaben sein allererstes Hearing bestritten hätte, betraut worden. Sie könnten diese Entscheidung nicht nachvollziehen, denn Sie seien nicht nur 12 Jahre älter als Kollege römisch 40 , sie hätten auch wesentlich mehr berufliche Erfahrung. Hinzu komme, dass Sie bereits im Wirtschaftsraum, für den die ausgeschriebene Stelle zuständig sei, tätig seien. Beim

Hearing seien zuerst die jeweiligen Einzelpräsentationen erfolgt, danach habe eine Gruppendiskussion mit allen vier Kandidaten stattgefunden.

Das Thema hätte gelautet: Hilfestellung der BV-Teams, wenn IC/AV-Teams infolge Arbeitsüberlastung Hilfe brauchen. Aufgrund des Umstandes, dass Sie die tägliche Problematik in einem Landesfinanzamt kennen würden, glaubten Sie einen besseren Beitrag geliefert zu haben als die anderen drei Kandidaten.

Sie führten weiters aus, sie hätten Kenntnis davon erlangt, dass ‚von hoher Stelle Werbung zur Bewerbung als Teamleiter in der Groß-BP betrieben' worden sei, nachdem sich herausgestellt habe, dass Sie der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum XXXX gewesen seien.Sie führten weiters aus, sie hätten Kenntnis davon erlangt, dass ‚von hoher Stelle Werbung zur Bewerbung als Teamleiter in der Groß-BP betrieben' worden sei, nachdem sich herausgestellt habe, dass Sie der einzige Kandidat aus dem Wirtschaftsraum römisch 40 gewesen seien.

Die Besetzung der Kommission sei bei allen fünf Hearings, die Sie in den letzten drei Jahren absolviert haben, immer gleich gewesen, sie habe aus dem Vorstand HR Dr.XXXX, der Fachvorständin HR XXXX und XXXX(Dienststellenobmann-FCG) bestanden. Das vierte Kommissionsmitglied habe gewechselt, die letzten Male sei Herr XXXX vom Dienststellenausschuss (FCG) Mitglied der Kommission gewesen.Die Besetzung der Kommission sei bei allen fünf Hearings, die Sie in den letzten drei Jahren absolviert haben, immer gleich gewesen, sie habe aus dem Vorstand HR Dr.XXXX, der Fachvorständin HR römisch 40 und XXXX(Dienststellenobmann- FCG) bestanden. Das vierte Kommissionsmitglied habe gewechselt, die letzten Male sei Herr römisch 40 vom Dienststellenausschuss (FCG) Mitglied der Kommission gewesen.

Nach den jeweiligen Hearings hätten Sie Feedbackgespräche mit dem Vorstand geführt, der Ihnen erklärt habe, aus welchen Gründen Sie nicht entsprochen hätten. Sie hätten daraufhin immer wieder versucht, die angeblichen Fehler auszubessern und die nächsten Hearings besser zu gestalten. So hätten Sie Ihre diversen Einzel Präsentationen in Zusammenarbeit mit einem Personaltrainer erarbeitet. Sie seien seit fast 24 Jahren als Betriebsprüfer im Außendienst tätig, hätten also Kontakte mit Unternehmern, Steuerberatern usw. und würden laufend neue Bedienstete ausbilden. Da Sie sich keinen fachlichen Grund für die Ablehnung Ihrer Bewerbungen vorstellen könnten und am Finanzamt XXXX ‚sämtliche leitende Funktionen mit Mitgliedern der XXXX und der XXXX besetzt' seien, glaubten Sie, dass Ihre Mitgliedschaft zur XXXX, die im Haus bekannt sei, ausschlaggebend gewesen sei. Im Gutachten ist weiters ausgeführt, dass auf Ersuchen der B-GBK der Vorstand des Finanzamtes XXXX am 29. Februar 2008 nachstehende Stellungnahme abgegeben hat:Nach den jeweiligen Hearings hätten Sie Feedbackgespräche mit dem Vorstand geführt, der Ihnen erklärt habe, aus welchen Gründen Sie nicht entsprochen hätten. Sie hätten daraufhin immer wieder versucht, die angeblichen Fehler auszubessern und die nächsten Hearings besser zu gestalten. So hätten Sie Ihre diversen Einzel Präsentationen in Zusammenarbeit mit einem Personaltrainer erarbeitet. Sie seien seit fast 24 Jahren als Betriebsprüfer im Außendienst tätig, hätten also Kontakte mit Unternehmern, Steuerberatern usw. und würden laufend neue Bedienstete ausbilden. Da Sie sich keinen fachlichen Grund für die Ablehnung Ihrer Bewerbungen vorstellen könnten und am Finanzamt römisch 40 ‚sämtliche leitende Funktionen mit Mitgliedern der römisch 40 und der römisch 40 besetzt' seien, glaubten Sie, dass Ihre Mitgliedschaft zur römisch 40 , die im Haus bekannt sei, ausschlaggebend gewesen sei. Im Gutachten ist weiters ausgeführt, dass auf Ersuchen der B-GBK der Vorstand des Finanzamtes römisch 40 am 29. Februar 2008 nachstehende Stellungnahme abgegeben hat:

‚Die von XXXX bislang wiedergegebenen Aussagen sind richtig, nicht

richtig hingegen ist, dass .... bei der Personalentscheidung auch

seine XXXX Mitgliedschaft eine Rolle gespielt habe, denn die

leitenden Funktionen am Finanzamt XXXX seien mit Mitgliedern der

XXXX und der XXXX besetzt. Bei meiner Recherche diesbezüglich hat

der Dienststellenausschuss .... mir versichert, dass bereits bisher

Führungsfunktionen mit XXXX Mitgliedern besetzt sind und zudem auch

der nunmehr bestellte Teamleiter XXXX in seiner Gemeinde als XXXX

Gemeinderat tätig ist, somit als widerlegt gilt, dass die XXXX

Mitgliedschaft eine ausschlaggebende Rolle dafür gespielt hat, dass XXXX nicht zum Teamleiter BV bestellt worden ist. Zu seiner ausgezeichneten Leistungsfeststellung wird ausgeführt, dass im Jahr 1994 durch den damaligen Gruppenleiter von XXXX zusammenfassend im Leistungsfeststellungsantrag ausgeführt wird, ‚dass XXXX ... 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 XXXX 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.Aufgrund der nunmehrigen Gespräche mit dem Teamleiter römisch 40 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 28. Dezember 2007, die aus einer Einzel Präsentation und einer Gruppendiskussion bestand, wurden die Bewerber um den BV-Teamleiterposten von vier Beobachtern beobachtet ... .

In der Bewerbung ... führte XXXX 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 XXXX 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:Die soziale Fähigkeit Kommunikations- und Integrationsfähigkeit wird von römisch 40 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 XXXX 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 (‚Problemsichtwesen' wird auch so abgelesen), wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich).Die Beobachtungen der einzelnen Kommissionsmitglieder werden in der Folge in das Protokoll ‚Übertrag der Hearing-Ergebnisse' eingetragen. Die Kommentare der Kommissionsteilnehmer über römisch 40 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 (‚Problemsichtwesen' wird auch so abgelesen), wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich).

Herr XXXX erhielt wie erwähnt 19 Punkte, eine Mitbewerberin und XXXX wurden von der Kommission als in höchstem Ausmaß geeignet für den Teamleiter BV XXXX befunden, beide erreichten eine Punkteanzahl von 25 Punkten.Herr römisch 40 erhielt wie erwähnt 19 Punkte, eine Mitbewerberin und römisch 40 wurden von der Kommission als in höchstem Ausmaß geeignet für den Teamleiter BV römisch 40 befunden, beide erreichten eine Punkteanzahl von 25 Punkten.

Auch bei der Bewerbung zum KIAB Teamleiter konnte XXXX nicht überzeugen. Auch hier vermeinte die Kommission, dass XXXX 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 XXXX auch beim Hearing am 8. Juni 2007 nicht überzeugen.Auch bei der Bewerbung zum KIAB Teamleiter konnte römisch 40 nicht überzeugen. Auch hier vermeinte die Kommission, dass römisch 40 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 römisch 40 auch beim Hearing am 8. Juni 2007 nicht überzeugen.

Wie den Unterlagen zur Bewerbung zum Teamleiter IC/AC in XXXX zu entnehmen ist, konnte XXXX beim Hearing am 4.4.2006 ebenso nicht die Kommissionsmitglieder überzeugen, wobei vor allem unklare Vorstellungen bei der Präsentation der Teamleiterfunktion und die Kommunikation und Kooperationsbereitschaft als negativ empfunden wurden.Wie den Unterlagen zur Bewerbung zum Teamleiter IC/AC in römisch 40 zu entnehmen ist, konnte römisch 40 beim Hearing am 4.4.2006 ebenso nicht die Kommissionsmitglieder überzeugen, wobei vor allem unklare Vorstellungen bei der Präsentation der Teamleiterfunktion und die Kommunikation und Kooperationsbereitschaft als negativ empfunden wurden.

Am 26.9.2006 wurde das Hearing zum KIAB Teamleiter in XXXX durchgeführt... Auch hier ergab die Bewertung der Kommissionsteilnehmer, dass XXXX 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.Am 26.9.2006 wurde das Hearing zum KIAB Teamleiter in römisch 40 durchgeführt... Auch hier ergab die Bewertung der Kommissionsteilnehmer, dass römisch 40 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 XXXX wie folgt: positiv, lebendig, kraftvoll, unkompliziert, klarer systematischer Aufbau der Einzel Präsentation, er kennt Veränderungserfordernis und zeigt Veränderungsbereitschaft, ist trotz Druck reaktionsfähig. Als negativ wird das schlechte Zeitmanagement durch überfüllte Einzelpräsentation vermerkt, dominantes, polterndes Auftreten, Schlagwortdenken,Bei seiner ersten Bewerbung nach dem Roll Out 2004 kam die Kommission zu folgendem Ergebnis und beschrieb die Leistung des Kandidaten römisch 40 wie folgt: positiv, lebendig, kraftvoll, unkompliziert, klarer systematischer Aufbau der Einzel Präsentation, 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 2000 und 2001 hat sich XXXX um Arbeitsplätze mit Führungsverantwortung beworbenBereits im Jahr 2000 und 2001 hat sich römisch 40 um Arbeitsplätze mit Führungsverantwortung beworben.

In all diesen Fällen konnte XXXXvor allem deswegen nicht überzeugen, weil nach Ansicht der Kommissionsmitglieder ihm die soziale Kompetenz fehle. Dies hat XXXX auch in seinem Antrag bei der B-GBK 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 Herrn XXXX auch nicht nachgekommen werden. Im Übrigen wird das Fehlen der sozialen Kompetenz auch von seinen Teammitgliedern im Team so gesehen.'In all diesen Fällen konnte XXXXvor allem deswegen nicht überzeugen, weil nach Ansicht der Kommissionsmitglieder ihm die soziale Kompetenz fehle. Dies hat römisch 40 auch in seinem Antrag bei der B-GBK 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 Herrn römisch 40 auch nicht nachgekommen werden. Im Übrigen wird das Fehlen der sozialen Kompetenz auch von seinen Teammitgliedern im Team so gesehen.'

Der Stellungnahme war ein ‚Anforderungsprofil-BV-TL' angeschlossen. Weitere Beilagen waren das Hearingprotokoll und die ‚Bewertungsblätter' jedes Kommissionsmitgliedes für Sie und Herrn XXXX. Daraus sei ersichtlich, dass jedes Kommissionmitglied seinen/ihren Eindruck jedes Kriterium betreffend handschriftlich festgehalten und Punkte vergeben habe. Auf dem Blatt ‚Übertrag der Hearing-Ergebnisse' sind die positiven und negativen Kommentare vermerkt. Sie betreffend wurde vermerkt: ‚Nutzt Chancen, initiativ, hält Spannungen aus, betont Wichtigkeit der Motivation, bleibt am Wort, konfliktfreudig, wirkt selbstsicher'; ‚Liest bei Einzel Präsentation 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, Einzel Präsentation scheint fremderstellt wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich)'.Der Stellungnahme war ein ‚Anforderungsprofil-BV-TL' angeschlossen. Weitere Beilagen waren das Hearingprotokoll und die ‚Bewertungsblätter' jedes Kommissionsmitgliedes für Sie und Herrn römisch 40 . Daraus sei ersichtlich, dass jedes Kommissionmitglied seinen/ihren Eindruck jedes Kriterium betreffend handschriftlich festgehalten und Punkte vergeben habe. Auf dem Blatt ‚Übertrag der Hearing-Ergebnisse' sind die positiven und negativen Kommentare vermerkt. Sie betreffend wurde vermerkt: ‚Nutzt Chancen, initiativ, hält Spannungen aus, betont Wichtigkeit der Motivation, bleibt am Wort, konfliktfreudig, wirkt selbstsicher'; ‚Liest bei Einzel Präsentation 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, Einzel Präsentation scheint fremderstellt wirkt nicht authentisch (Umsetzung fraglich)'.

Betreffend Herrn XXXX 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'.Betreffend Herrn römisch 40 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'.

In der Sitzung der B-GBK am 31.3.2008 hätten Sie auf die Frage, weshalb sie glauben, aufgrund der Weltanschauung und aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, ergänzend zum Antrag ausgeführt, die Personalvertretung des FA XXXX bestehe derzeit aus drei Vertretern der XXXX und einem Vertreter der XXXX. ‚Die Freiheitlichen' seien am Finanzamt ‚mittlerweile vorherrschend', alle Teamleiter der 5 Abteilungen seien der XXXX zuzurechnen. Er sei Funktionär der XXXX. Nachdem festgestanden sei, dass der Beschwerdeführer der einzige Bewerber sei, sei eine Fachvorständin aus dem FA XXXX zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist in die Großbetriebsprüfung (GBP) Wien gefahren, um Bewerber ‚anzuwerben'. Tatsächlich hätten sich noch drei Personen beworben. Der zum Teamleiter bestellte Kollege sei 12 Jahre jünger als der Beschwerdeführer und seit 8 Jahren Betriebsprüfer, der Beschwerdeführer aber könnte eine 25-jährige Erfahrung vorweisen. Der Beschwerdeführer hätte laufend Kolleginnen und Kollegen eingeschult, einige davon seien mittlerweile Teamleiter. Sie seien nicht nur um einiges jünger, sie gehörten auch einer anderen Partei an. Der Beschwerdeführer führte weiters aus, dass er schon im Jahr 2006 bei der Besetzung einer Funktion in der KIAB gegenüber einem weniger gut ausgebildeten Kollegen, der XXXX-Funktionär sei, das Nachsehen gehabt hätte. Der Vorstand des Finanzamtes HR Dr. XXXX habe zu den behaupteten ‚parteipolitischen Bestellungen' ausgeführt, dass es am FA XXXX 13 Teamleitungsfunktionen gäbe und auch XXXX-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'. Sie seien 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 Herr XXXX sei ‚eingeschriebenes' XXXX-Mitglied, er sei als Gemeinderat politisch tätig. Das habe er vorher nicht gewusst, er habe Herrn XXXX auch nicht nach diesem Kriterium ausgesucht, er habe sich nicht aus parteipolitischen Gründen gegen Herrn XXXX entschieden, er sei der Empfehlung der Hearingkommission gefolgt.In der Sitzung der B-GBK am 31.3.2008 hätten Sie auf die Frage, weshalb sie glauben, aufgrund der Weltanschauung und aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, ergänzend zum Antrag ausgeführt, die Personalvertretung des FA römisch 40 bestehe derzeit aus drei Vertretern der römisch 40 und einem Vertreter der römisch 40 . ‚Die Freiheitlichen' seien am Finanzamt ‚mittlerweile vorherrschend', alle Teamleiter der 5 Abteilungen seien der römisch 40 zuzurechnen. Er sei Funktionär der römisch 40 . Nachdem festgestanden sei, dass der Beschwerdeführer der einzige Bewerber sei, sei eine Fachvorständin aus dem FA römisch 40 zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist in die Großbetriebsprüfung (GBP) Wien gefahren, um Bewerber ‚anzuwerben'. Tatsächlich hätten sich noch drei Personen beworben. Der zum Teamleiter bestellte Kollege sei 12 Jahre jünger als der Beschwerdeführer und seit 8 Jahren Betriebsprüfer, der Beschwerdeführer aber könnte eine 25-jährige Erfahrung vorweisen. Der Beschwerdeführer hätte laufend Kolleginnen und Kollegen eingeschult, einige davon seien mittlerweile Teamleiter. Sie seien nicht nur um einiges jünger, sie gehörten auch einer anderen Partei an. Der Beschwerdeführer führte weiters aus, dass er schon im Jahr 2006 bei der Besetzung einer Funktion in der KIAB gegenüber einem weniger gut ausgebildeten Kollegen, der XXXX-Funktionär sei, das Nachsehen gehabt hätte. Der Vorstand des Finanzamtes HR Dr. römisch 40 habe zu den behaupteten ‚parteipolitischen Bestellungen' ausgeführt, dass es am FA römisch 40 13 Teamleitungsfunktionen gäbe und auch XXXX-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'. Sie seien 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 Herr römisch 40 sei ‚eingeschriebenes' XXXX-Mitglied, er sei als Gemeinderat politisch tätig. Das habe er vorher nicht gewusst, er habe Herrn römisch 40 auch nicht nach diesem Kriterium ausgesucht, er habe sich nicht aus parteipolitischen Gründen gegen Herrn römisch 40 entschieden, er sei der Empfehlung der Hearingkommission gefolgt.

Sie führten aus, sie könnten nicht nachvollziehen, dass es ihnen an sozialer Kompetenz mangeln solle, sie hätten immer wieder Leute ausgebildet, Veranstaltungen wie Fußball- und Tennisspiele organisiert, Sie seien in ihrer Heimatgemeinde gesellschaftlich gut integriert, hätte mit allen Kolleginnen und Kollegen am Finanzamt ein gutes Auskommen. Zum Vorbringen von Dr. XXXX, Sie hätten nicht gewusst, dass Herr XXXX der XXXX angehöre, hätten Sie ausgeführt, von den Kollegen habe er gehört: wichtig sei gewesen, dass gerade er die Stelle nicht bekäme. Für Nachforschungen bezüglich der Parteizugehörigkeit der hinzugekommenen Bewerber sei die Zeit einfach zu kurz gewesen. Sie vermuten stark, dass sich die XXXX-Mitgliedschaft von Herrn XXXX später herausgestellt habe, was nicht sehr angenehm sei, ‚aber jetzt ist es zu spät'. Auch Ihr jetziger Teamleiter sei Ihnen vorgezogen worden und hätte das Parteibuch gewechselt. Die Besetzung von Führungspositionen mit XXXX-Mitgliedern stamme aus der Zeit des letzten Präsidenten der Finanzlandesdirektion. Die Kolleginnen und Kollegen seien teilweise schon vor der Zeit von Dr. XXXX bestellt worden. Der damalige Vorstand, ein XXXX-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 den letzten drei Hearings immer die gleiche gewesen sei. Das Hearing für die gegenständliche Funktion habe am 28. Dezember stattgefunden, Sie hätten ihren Urlaub unterbrechen müssen. Auch Herr XXXX, als Personalvertreter für die XXXX Kommissionsmitglied, sei auf Urlaub gewesen. Seine Stellvertreterin, Frau Walcher von der XXXX, hätte einspringen können. Um das zu verhindern, habe man Herrn XXXX aus dem Urlaub zurückkommen lassen, somit sei die Kommission wieder mit 4 XXXX-Mitgliedern besetzt gewesen.Sie führten aus, sie könnten nicht nachvollziehen, dass es ihnen an sozialer Kompetenz mangeln solle, sie hätten immer wieder Leute ausgebildet, Veranstaltungen wie Fußball- und Tennisspiele organisiert, Sie seien in ihrer Heimatgemeinde gesellschaftlich gut integriert, hätte mit allen Kolleginnen und Kollegen am Finanzamt ein gutes Auskommen. Zum Vorbringen von Dr. römisch 40 , Sie hätten nicht gewusst, dass Herr römisch 40 der römisch 40 angehöre, hätten Sie ausgeführt, von den Kollegen habe er gehört: wichtig sei gewesen, dass gerade er die Stelle nicht bekäme. Für Nachforschungen bezüglich der Parteizugehörigkeit der hinzugekommenen Bewerber sei die Zeit einfach zu kurz gewesen. Sie vermuten stark, dass sich die XXXX-Mitgliedschaft von Herrn römisch 40 später herausgestellt habe, was nicht sehr angenehm sei, ‚aber jetzt ist es zu spät'. Auch Ihr jetziger Teamleiter sei Ihnen vorgezogen worden und hätte das Parteibuch gewechselt. Die Besetzung von Führungspositionen mit XXXX-Mitgliedern stamme aus der Zeit des letzten Präsidenten der Finanzlandesdirektion. Die Kolleginnen und Kollegen seien teilweise schon vor der Zeit von Dr. römisch 40 bestellt worden. Der damalige Vorstand, ein XXXX-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 den letzten drei Hearings immer die gleiche gewesen sei. Das Hearing für die gegenständliche Funktion habe am 28. Dezember stattgefunden, Sie hätten ihren Urlaub unterbrechen müssen. Auch Herr römisch 40 , als Personalvertreter für die römisch 40 Kommissionsmitglied, sei auf Urlaub gewesen. Seine Stellvertreterin, Frau Walcher von der römisch 40 , hätte einspringen können. Um das zu verhindern, habe man Herrn römisch 40 aus dem Urlaub zurückkommen lassen, somit sei die Kommission wieder mit 4 XXXX-Mitgliedern besetzt gewesen.

Weiters ist im Gutachten ausgeführt, dass HR Dr. XXXX replizierteWeiters ist im Gutachten ausgeführt, dass HR Dr. römisch 40 replizierte:

Bis zur Finanzverwaltungsreform im Jahr 2004 sei ein ‚prononciertes' XXXX-Mitglied Präsident der Finanzlandesdirektion gewesen. Es könnte sein, dass damals die Mitgliedschaft zu einer Partei eine Rolle gespielt habe. Es sei daher ‚historisch erklärbar', dass am FA XXXX viele XXXX-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 XXXX-, XXXXoder XXXX-Mitglieder handle. Von der XXXX- Mitgliedschaft habe er aufgrund des Antrages bei der B-GBK erfahren. Zur Zusammensetzung der Hearingkommission führte HR Dr. XXXX 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 Hearingkommission bisher immer gleich zusammengesetzt gewesen ist, habe nicht er entschieden. Über die Zusammensetzung werde im Übrigen derzeit diskutiert.Bis zur Finanzverwaltungsreform im Jahr 2004 sei ein ‚prononciertes' XXXX-Mitglied Präsident der Finanzlandesdirektion gewesen. Es könnte sein, dass damals die Mitgliedschaft zu einer Partei eine Rolle gespielt habe. Es sei daher ‚historisch erklärbar', dass am FA römisch 40 viele XXXX-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 XXXX-, XXXXoder XXXX-Mitglieder handle. Von der XXXX-Mitgliedschaft habe er aufgrund des Antrages bei der B-GBK erfahren. Zur Zusammensetzung der Hearingkommission führte HR Dr. römisch 40 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 Hearingkommission bisher immer gleich zusammengesetzt gewesen ist, 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 in Wien zu einer Bewerbung ermutigt habe, antwortete HR Dr. XXXX, es sei richtig, dass der Beschwerdeführer 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 sollen. 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 die Frage, ob es richtig sei, dass die Fachvorständin zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist Personen in Wien zu einer Bewerbung ermutigt habe, antwortete HR Dr. römisch 40 , es sei richtig, dass der Beschwerdeführer 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 sollen. 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 die Frage, wer die Auswahlentscheidung treffe, antwortete HR Dr. XXXX, dass aufgrund des Vorschlages der Auswahlkommission der Vorstand entscheide und er die Entscheidung der SZK, einer Abteilung im Ministerium, bekannt gebe.Auf die Frage, wer die Auswahlentscheidung treffe, antwortete HR Dr. römisch 40 , dass aufgrund des Vorschlages der Auswahlkommission der Vorstand entscheide und er die Entscheidung der SZK, einer Abteilung im Ministerium, bekannt gebe.

Auf die Frage, wie die Beurteilung der Kommissionsmitglieder erfolge, antwortete HR Dr. XXXX: 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 Kommissionmitglied 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. Sie hätten sich mit professioneller Hilfe auf die Hearings vorbereitet, aber Sie hätten bei ihrer Präsentation nicht immer authentisch gewirkt. Auf den Hinweis der B-GBK, dass Sie wohl nicht bei allen Kommissionsmitgliedern den gleichen Eindruck hinterlassen hätten, so sei einerseits festgehalten, Sie seien zu dominant, andererseits hieße es, Sie hätten einen ‚zu partizipativen Führungsstil', einerseits würden Sie als ‚einzelgängerischer Betriebsprüfer' bezeichnet, andererseits hieße es, dass Sie ‚das Soziale überbetone', führte HR Dr. XXXX aus, es sei das Empfinden der Kommission gewesen, dass Sie nicht stimmig wirken. In manchen Fällen betonen Sie das Soziale, ohne sozial zu sein. Aufgrund der Erfahrungen aus früheren Hearings und aufgrund der professionellen Hilfe hätten Sie manche Dinge überbetont, Ihre Präsentation sei aber nicht ‚stimmig' gewesen.Auf die Frage, wie die Beurteilung der Kommissionsmitglieder erfolge, antwortete HR Dr. XXXX: 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 Kommissionmitglied 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. Sie hätten sich mit professioneller Hilfe auf die Hearings vorbereitet, aber Sie hätten bei ihrer Präsentation nicht immer authentisch gewirkt. Auf den Hinweis der B-GBK, dass Sie wohl nicht bei allen Kommissionsmitgliedern den gleichen Eindruck hinterlassen hätten, so sei einerseits festgehalten, Sie seien zu dominant, andererseits hieße es, Sie hätten einen ‚zu partizipativen Führungsstil', einerseits würden Sie als

‚einzelgängerischer Betriebsprüfer' bezeichnet, andererseits hieße es, dass Sie ‚das Soziale überbetone', führte HR Dr. römisch 40 aus, es sei das Empfinden der Kommission gewesen, dass Sie nicht stimmig wirken. In manchen Fällen betonen Sie das Soziale, ohne sozial zu sein. Aufgrund der Erfahrungen aus früheren Hearings und aufgrund der professionellen Hilfe hätten Sie manche Dinge überbetont, Ihre Präsentation sei aber nicht ‚stimmig' gewesen.

Sie führen gegenüber der B-GlBK weiters aus, dass nach den Einzel Präsentationen Fragen im Rahmen einer Diskussion zu beantworten gewesen seien. Eine Frage habe gelautet, was man als Leiter des BV-Teams mache, wenn das IC/AV-Team überlastet sei. Ihre Mitbewerber von der GBP Wien hätten nicht einmal gewusst, welche Aufgaben ein IC/AV-Team habe. Wenn Sie nicht die Leitung der Diskussion übernommen hätten, wäre nicht sehr viel herausgekommen. Nach einem der Hearings habe der Vorstand Ihnen vorgeworfen, Sie seien bei der Diskussion dominant gewesen, daher hätten Sie sich beim nächsten Hearing zurückgenommen, es sei aber immer etwas beanstandet worden.

HR Dr. XXXX führte zu Ihrer Präsentation aus, sie hätten Overhead-Folien verwendet, was natürlich möglich sei, aber am Finanzamt arbeite man hauptsächlich mit Computern. Es sei ihm "durchaus bekannt, dass Herr XXXX 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 Sie mit den elektronischen Medien so gut zurechtkommen, wie es für einen guten Teamleiter nötig sei. Sie haben an dieser Stelle eingewendet, es sei gar nicht möglich, eine Betriebsprüfung zu machen, ohne mit der EDV vertraut zu sein.HR Dr. römisch 40 führte zu Ihrer Präsentation aus, sie hätten Overhead-Folien verwendet, was natürlich möglich sei, aber am Finanzamt arbeite man hauptsächlich mit Computern. Es sei ihm "durchaus bekannt, dass Herr römisch 40 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 Sie mit den elektronischen Medien so gut zurechtkommen, wie es für einen guten Teamleiter nötig sei. Sie haben an dieser Stelle eingewendet, es sei gar nicht möglich, eine Betriebsprüfung zu machen, ohne mit der EDV vertraut zu sein.

Auf die Anmerkungen der B-GBK, dass ein Mangel an sozialer Kompetenz bei Bediensteten, denen man regelmäßig Kollegen und Kolleginnen zur Einschulung überlasse, nicht nachvollziehbar sei, führte HR Dr. XXXX 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 kennen lernen. Die Ergebnisse, die Sie bei Betriebsprüfungen erzielen, seien gut, und deshalb sei es auch sinnvoll, Ihnen einen Bediensteten, der Prüfer werden wolle, zur Einschulung zu geben.Auf die Anmerkungen der B-GBK, dass ein Mangel an sozialer Kompetenz bei Bediensteten, denen man regelmäßig Kollegen und Kolleginnen zur Einschulung überlasse, nicht nachvollziehbar sei, führte HR Dr. römisch 40 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 kennen lernen. Die Ergebnisse, die Sie bei Betriebsprüfungen erzielen, seien gut, und deshalb sei es auch sinnvoll, Ihnen einen Bediensteten, der Prüfer werden wolle, zur Einschulung zu geben.

Auf die Frage, worin nun konkret der Mangel an sozialer Kompetenz bei Ihnen bestehe, antwortete HR Dr. XXXX, Sie seien sehr bestrebt gewesen, Teamleiter zu werden, nach Ansicht der Kommissionsmitglieder deshalb, weil Sie gerne repräsentieren. 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, worin nun konkret der Mangel an sozialer Kompetenz bei Ihnen bestehe, antwortete HR Dr. römisch 40 , Sie seien sehr bestrebt gewesen, Teamleiter zu werden, nach Ansicht der Kommissionsmitglieder deshalb, weil Sie gerne repräsentieren. 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 Sie nicht bereit seien, im Innendienst mitzuhelfen, antwortete HR Dr. XXXX, dass für Sie der Prüfungsfall das Wichtigste sei; 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 Ihre persönliche Beliebtheit im Amt betreffe, so werde ihm diese nicht widergespiegelt. Derzeit seien die Zimmer neu zu besetzen und Sie werden alleine ein Zimmer haben.Auf die Frage, ob Sie nicht bereit seien, im Innendienst mitzuhelfen, antwortete HR Dr. römisch 40 , dass für Sie der Prüfungsfall das Wichtigste sei; 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 Ihre persönliche Beliebtheit im Amt betreffe, so werde ihm diese nicht widergespiegelt. Derzeit seien die Zimmer neu zu besetzen und Sie werden alleine ein Zimmer haben.

Sie sagten dazu, wenn man sonst keine Schwächen finde, versuche man, Schwächen in der sozialen Kompetenz zu finden. Sie hätten vorgeschlagen, ein Einzelzimmer zu nehmen, weil Sie Raucher sind. Sie hätten im Jahr 2004, als niemand Teamexperte spezial werden wollte, alles gemacht, Vor-, Nach- und Bescheidkontrollen. Sie hätten sämtliche Berufungen für den Teamleiter erledigt, Sie hätten die meisten Fälle zu bearbeiten gehabt und hätten ‚alles erfüllt, was man überhaupt erfüllen kann'. Teamleiter XXXX habe vom Sommer bis Herbst 2004 Teamexperten spezial gesucht, er habe unter keinen Umständen gewollt, dass Sie diese Funktion bekommen. Dr. XXXX bekomme seine Informationen vom Teamleiter XXXX, bei Ihnen hätte 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, antwortete HR Dr. XXXX, eine derartige Festlegung hätte 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 Ihnen, Sie seien 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 dies sei, dass Sie nicht der Computerexperte und auch nicht der Fachexperte seien.Sie sagten dazu, wenn man sonst keine Schwächen finde, versuche man, Schwächen in der sozialen Kompetenz zu finden. Sie hätten vorgeschlagen, ein Einzelzimmer zu nehmen, weil Sie Raucher sind. Sie hätten im Jahr 2004, als niemand Teamexperte spezial werden wollte, alles gemacht, Vor-, Nach- und Bescheidkontrollen. Sie hätten sämtliche Berufungen für den Teamleiter erledigt, Sie hätten die meisten Fälle zu bearbeiten gehabt und hätten ‚alles erfüllt, was man überhaupt erfüllen kann'. Teamleiter römisch 40 habe vom Sommer bis Herbst 2004 Teamexperten spezial gesucht, er habe unter keinen Umständen gewollt, dass Sie diese Funktion bekommen. Dr. römisch 40 bekomme seine Informationen vom Teamleiter römisch 40 , bei Ihnen hätte 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, antwortete HR Dr. römisch 40 , eine derartige Festlegung hätte 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 Ihnen, Sie seien 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 dies sei, dass Sie nicht der Computerexperte und auch nicht der Fachexperte seien.

Sie replizierten, dass Sie aber "eigenartigerweise" die meisten Fälle zu bearbeiten hätten und oft auch die meisten Ergebnisse erzielten. In den letzten zwei Monaten hätten Sie zB fünf Fälle abgeschlossen, der zweitbeste Prüfer hätte 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, antwortete HR Dr. XXXX, dass er beim Vorstand des Finanzamtes nachgefragt hätte, wie die bisherige Tätigkeit von Herrn XXXX gewesen sei, wie er sich in das Team

eingegliedert habe, wie sein Auftreten sei.Auf die Frage, ob er im Falle von nicht amtsbekannten Bewerber/innen bei deren jeweiligen Vorgesetzten Informationen über Persönlichkeit bzw. Auftreten einhole, antwortete HR Dr. römisch 40 , dass er beim Vorstand des Finanzamtes nachgefragt hätte, wie die bisherige Tätigkeit von Herrn römisch 40 gewesen sei, wie er sich in das Team eingegliedert habe, wie sein Auftreten sei.

Sie führen dazu aus, Sie könnten 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. XXXX am 27. Dezember Erkundigungen eingeholt habe.Sie führen dazu aus, Sie könnten 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. römisch 40 am 27. Dezember Erkundigungen eingeholt habe.

HR Dr. XXXX führte aus, unter den Vorständen sei ‚man so gut', dass ein regelmäßiger Austausch stattfinde, man treffe sich informell und tausche sich aus. In der GBP 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, antwortete MR Dr. XXXX, dass das in diesem Fall nicht zwingend geboten gewesen sei, 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 fragten daher HR Dr. XXXX, worin bei Ihnen der Mangel an Führungskompetenz liege.HR Dr. römisch 40 führte aus, unter den Vorständen sei ‚man so gut', dass ein regelmäßiger Austausch stattfinde, man treffe sich informell und tausche sich aus. In der GBP 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, antwortete MR Dr. römisch 40 , dass das in diesem Fall nicht zwingend geboten gewesen sei, 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 fragten daher HR Dr. römisch 40 , worin bei Ihnen der Mangel an Führungskompetenz liege.

HR Dr. XXXX führte 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. Sie würden nicht in dem Ausmaß über die fachliche Kompetenz verfügen, die er sich wünsche. Aufgrund der Rückmeldungen von Teamleiter XXXX und auch aufgrund der Informationen seitens der Fachvorstände wisse er, wer von den Prüfern fachliche Kompetenz habe. Er sehe bei Ihnen ‚die fachliche Kompetenz nicht'. Vom Teamleiter XXXX wisse er, dass Sie sich in vielen Fällen helfen lassen, und zwar immer dann, wenn es um EDV-Eingaben gehe. Sie könnten in diesem Bereich also keine Hilfestellung für die anderen geben. Es sei auch nicht erkennbar, dass Sie die Fähigkeit hätten, Mitarbeiter zu führen und zu lenken und ‚nach außen' aufzutreten.HR Dr. römisch 40 führte 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. Sie würden

nicht in dem Ausmaß über die fachliche Kompetenz verfügen, die er sich wünsche. Aufgrund der Rückmeldungen von Teamleiter römisch 40 und auch aufgrund der Informationen seitens der Fachvorstände wisse er, wer von den Prüfern fachliche Kompetenz habe. Er sehe bei Ihnen ‚die fachliche Kompetenz nicht'. Vom Teamleiter römisch 40 wisse er, dass Sie sich in vielen Fällen helfen lassen, und zwar immer dann, wenn es um EDV-Eingaben gehe. Sie könnten in diesem Bereich also keine Hilfestellung für die anderen geben. Es sei auch nicht erkennbar, dass Sie die Fähigkeit hätten, Mitarbeiter zu führen und zu lenken und ‚nach außen' aufzutreten.

Sie führen aus, es sei für Sie 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 wurden Sie gefragt, ob Ihnen auch in den vorherigen Besetzungsverfahren jüngere Kollegen vorgezogen worden seien. Sie führten aus, es sei Ihnen einmal eine um 8 Jahre jüngere Kollegin, die Sie eingeschult hätten, vorgezogen worden, ein anderes Mal ein ebenfalls 8 Jahre jüngerer Kollege, er sei aus Mistelbach nach XXXX gekommen und XXXX-Mitglied gewesen. Als er mitbekommen habe, dass hier vorwiegend ‚XXXX-ler an der Spitze sind', habe er das Parteibuch gewechselt. Auch diesen Kollegen hätten Sie eingeschult.Bezug nehmend auf den behaupteten Diskriminierungsgrund Alter wurden Sie gefragt, ob Ihnen auch in den vorherigen Besetzungsverfahren jüngere Kollegen vorgezogen worden seien. Sie führten aus, es sei Ihnen einmal eine um 8 Jahre jüngere Kollegin, die Sie eingeschult hätten, vorgezogen worden, ein anderes Mal ein ebenfalls 8 Jahre jüngerer Kollege, er sei aus Mistelbach nach römisch 40 gekommen und XXXX-Mitglied gewesen. Als er mitbekommen habe, dass hier vorwiegend ‚XXXX-ler an der Spitze sind', habe er das Parteibuch gewechselt. Auch diesen Kollegen hätten Sie eingeschult.

Auf die Frage nach dem Durchschnittsalter an den Finanzämtern, antwortete HR Dr. XXXX, es liege bei über 50 Jahren.Auf die Frage nach dem Durchschnittsalter an den Finanzämtern, antwortete HR Dr. römisch 40 , es liege bei über 50 Jahren.

Anschließend hat die B-GBK erwogen, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Z. 5 B-GIBG ua vorliege, 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 werde. Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG habe die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spreche, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend sei. Von der B-GBK war also die Begründung des Vorstandes des Finanzamtes für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.Anschließend hat die B-GBK erwogen, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 13, Ziffer 5, B-GIBG ua vorliege, 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 werde. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG habe die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spreche, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend sei. 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 habe HR Dr. XXXX die Entscheidung zu Gunsten von Herrn XXXX ausschließlich mit der (angeblich) mangelnden sozialen Kompetenz von AD XXXX begründet, die fachlichen Leistungen seien als gut fundiert, prägnant und fehlerfrei beschrieben worden. Wesentliche Voraussetzungen für die Ausübung der FunktionIn seiner schriftlichen Stellungnahme habe HR Dr. römisch 40 die Entscheidung zu Gunsten von Herrn römisch 40 ausschließlich mit der (angeblich) mangelnden sozialen Kompetenz von AD römisch 40 begründet, die fachlichen Leistungen seien als gut fundiert, prägnant und fehlerfrei beschrieben worden. Wesentliche Voraussetzungen für die Ausübung der Funktion

Teamleiter/in seien laut HR Dr. XXXX aber Führungskompetenz, Entscheidungsfreude und Durchsetzungskraft, Ergebnis- und Zielorientierung, organisatorische Fähigkeiten, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten, hohe Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Sie hätten nicht überzeugend dargelegt, ‚dass er die soziale Fähigkeit

besitze bzw. woran diese zu messen sei', Sie hätten in Ihrer Bewerbung nur ausgeführt, dass Sie über Überzeugungsfähigkeit und wirtschaftliches und analytisches Denken verfügen usw., und dass Kommunikations- und Integrationsfähigkeit die Basis für die zukünftige Tätigkeit sei.Teamleiter/in seien laut HR Dr. römisch 40 aber Führungskompetenz, Entscheidungsfreude und Durchsetzungskraft, Ergebnis- und Zielorientierung, organisatorische Fähigkeiten, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten, hohe Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Sie hätten nicht überzeugend dargelegt, ‚dass er die soziale Fähigkeit besitze bzw. woran diese zu messen sei', Sie hätten in Ihrer Bewerbung nur ausgeführt, dass Sie über Überzeugungsfähigkeit und wirtschaftliches und analytisches Denken verfügen usw., und dass Kommunikations- und Integrationsfähigkeit die Basis für die zukünftige Tätigkeit sei.

Die Hearingkommission habe zwar positiv vermerkt, dass Sie initiativ seien, Spannungen aushalten, konfliktfreudig seien usw., aber kritisiert, Sie hätten bei der Einzelpräsentation nur abgelesen, bei Gruppendiskussionen die anderen wenig gelten lassen, zu sehr Mitglied des Teams und nicht Teamleiter seien und insgesamt nicht authentisch wirken. Der B-GBK seien auch die Kommentare der Hearingkommission zu Ihrer Präsentation in Bewerbungsverfahren um andere Funktionen mitgeteilt worden. Im Rahmen dieser Hearings sei festgestellt worden, dass Sie ‚dominant wirken, ein einzelgängerischer Betriebsprüfer seien, einen zu partizipativen Führungsstil anlegen, das Soziale überbetonen, wenig fachliche Entscheidungskraft hätten, einen unklaren Zielfokus und eine geringe Auseinandersetzung mit dem Umfeld zeigen' usw. Die teilweise widersprüchlichen Kommentare bzw. Feststellungen zeigen, dass die Eindrücke der Kommissionsmitglieder durchaus nicht einheitlich gewesen seien, denn es sei wohl nicht möglich, andere bei einer Diskussion 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 Herrn XXXX seien die Eindrücke der Mitglieder der Hearingkommission ebenfalls nicht einheitlich, es sei 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 hätten, sei an sich nicht verwunderlich, und man könne daraus auch nicht den Schluss ziehen, die getroffene Personalentscheidung sei unsachlich. Woran es der Begründung für die gegenständliche Personalentscheidung mangle, ist, dass nicht dargelegt wurde, inwiefern die ‚negativen Kommentare' Herrn XXXX betreffend offenbar als weniger negativ zu sehen seien als jene Sie betreffend. Es sei zB nicht nachvollziehbar, dass die Teamleitungsfunktion von einer/einem ‚wenig kraftvoll' bzw. ‚wenig zupackend' wirkenden Bediensteten, der/die ‚Unterschiede nicht anspricht' und ‚oberflächlich argumentiert' (Kommentare Herrn XXXX betreffend) ausgeübt werden könne, nicht aber von jemand, der/die dominant sei oder aber einen partizipativen Führungsstil pflege.Betreffend Herrn römisch 40 seien die Eindrücke der Mitglieder der Hearingkommission ebenfalls nicht einheitlich, es sei 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 hätten, sei an sich nicht verwunderlich, und man könne daraus auch nicht den Schluss ziehen, die getroffene Personalentscheidung sei unsachlich. Woran es der Begründung für die gegenständliche Personalentscheidung mangle, ist, dass nicht dargelegt wurde, inwiefern die ‚negativen Kommentare' Herrn römisch 40 betreffend offenbar als weniger negativ zu sehen seien als jene Sie betreffend. Es sei zB nicht nachvollziehbar, dass die Teamleitungsfunktion von einer/einem ‚wenig kraftvoll' bzw. ‚wenig zupackend' wirkenden Bediensteten, der/die ‚Unterschiede nicht anspricht' und ‚oberflächlich argumentiert' (Kommentare Herrn römisch 40 betreffend) ausgeübt werden könne, nicht aber von jemand, der/die dominant sei oder aber einen partizipativen Führungsstil pflege.

Zum Vorbringen von HR Dr. XXXX in seiner schriftlichen Stellungnahme, Sie hätten in Ihrer Bewerbung nicht überzeugend dargelegt, dass Sie ‚die soziale Fähigkeit Kommunikations¬ und Integrationsfähigkeit' besitzen bzw. woran dies zu messen sei, sei 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 seien und allenfalls Beispiele dafür nennen. Sie hätten in Ihrer Bewerbung ausgeführt, dass Ihnen immer wieder Bedienstete zur Einschulung und Ausbildung zugeteilt worden seien, was nach Meinung der B-GBK schon auf Kommunikations- und Integrationsfähigkeit schließen lasse.Zum Vorbringen von HR Dr. römisch 40 in seiner schriftlichen Stellungnahme, Sie hätten in Ihrer Bewerbung nicht überzeugend dargelegt, dass Sie ‚die soziale Fähigkeit Kommunikations¬ und Integrationsfähigkeit' besitzen bzw. woran dies zu messen sei, sei 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 seien und allenfalls Beispiele dafür nennen. Sie hätten in Ihrer Bewerbung ausgeführt, dass Ihnen immer wieder Bedienstete zur Einschulung und Ausbildung zugeteilt worden seien, was nach Meinung der B-GBK schon auf Kommunikations- und Integrationsfähigkeit schließen lasse.

Auch Herr XXXX habe naturgemäß seine soziale Kompetenz nicht im Sinne eines Nachweises dargelegt, sondern in seiner Bewerbung ‚nur' einen Umstand genannt, der auf soziale Kompetenz schließen lasse, nämlich dass er im Rahmen von Prüfungen auch ‚Umgang mit Menschen' pflegen müsse, was eine gute Kommunikationsfähigkeit voraussetze. Dies gelte im Übrigen auch für Ihre Tätigkeit, auch wenn Sie nicht ausdrücklich darauf hingewiesen haben.Auch Herr römisch 40 habe naturgemäß seine soziale Kompetenz nicht im Sinne eines Nachweises dargelegt, sondern in seiner Bewerbung ‚nur' einen Umstand genannt, der auf soziale Kompetenz schließen lasse, nämlich dass er im Rahmen von Prüfungen auch ‚Umgang mit Menschen' pflegen müsse, was eine gute Kommunikationsfähigkeit voraussetze. Dies gelte im Übrigen auch für Ihre Tätigkeit, auch wenn Sie nicht ausdrücklich darauf hingewiesen haben.

In der Sitzung der B-GBK habe HR Dr. XXXX zunächst seine schriftlichen Ausführungen über Ihre fachlichen Leistungen bestätigt, im Laufe der Sitzung hat er jedoch Abstand von der ursprünglich positiven Darstellung genommen. Auf das wiederholte Ersuchen, das Vorbringen, Sie hätten beim Hearing ‚nicht stimmig', ‚nicht authentisch' gewirkt, im Zusammenhang mit dem behaupteten Mangel an sozialer Kompetenz zu konkretisieren, ging HR Dr. XXXX nicht ein, sondern brachte vor, Ihre fachliche Eignung für die Teamleitung sei auch nicht ausreichend, Sie verfügten nämlich nicht über die notwendigen EDV- Kenntnisse. Es erübrigt sich, auf die Glaubwürdigkeit dieses Vorbringens einzugehen. Zusammenfassend stellte die B-GBK fest, dass im Rahmen ihrer 2-stündigen Sitzung weder die Frage beantwortet wurde, inwiefern es Ihnen an Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick mangle, noch wurde dargelegt, inwiefern aus den Kommentaren der Hearingkommission Herrn XXXX betreffend zu schließen sei, dass dieser die Anforderungen in höherem Maß erfülle als Sie. Mangels einer nachvollziehbaren sachlichen Begründung für Ihre behauptete fehlende Eignung für die Leitung des BV-Teams stellte die B-GBK fest, dass die getroffene Personalentscheidung eine Diskriminierung Ihrer Person darstelle.In der Sitzung der B-GBK habe HR Dr. römisch 40 zunächst seine schriftlichen Ausführungen über Ihre fachlichen Leistungen bestätigt, im Laufe der Sitzung hat er jedoch Abstand von der ursprünglich positiven Darstellung genommen. Auf das wiederholte Ersuchen, das Vorbringen, Sie hätten beim Hearing ‚nicht stimmig', ‚nicht authentisch' gewirkt, im Zusammenhang mit dem behaupteten Mangel an sozialer Kompetenz zu konkretisieren, ging HR Dr. römisch 40 nicht ein, sondern brachte vor, Ihre fachliche Eignung für die Teamleitung sei auch nicht ausreichend, Sie verfügten nämlich nicht über die notwendigen EDV- Kenntnisse. Es erübrigt sich, auf die Glaubwürdigkeit dieses Vorbringens einzugehen. Zusammenfassend stellte die B-GBK fest, dass im Rahmen ihrer 2-stündigen Sitzung weder die Frage beantwortet wurde, inwiefern es Ihnen an Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick mangle, noch wurde dargelegt, inwiefern aus den Kommentaren der Hearingkommission Herrn römisch 40 betreffend zu schließen sei, dass dieser die Anforderungen in höherem Maß erfülle als Sie. Mangels einer nachvollziehbaren sachlichen Begründung für Ihre behauptete fehlende Eignung für die Leitung des BV-Teams stellte die B-GBK fest, dass die getroffene Personalentscheidung eine Diskriminierung Ihrer Person darstelle.

Zur Frage, ob die Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung erfolgt sei, wurde im Gutachten festgehalten:

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-G1BG, BGBl. Nr. 65/2004, sei ‚Weltanschauung' die ‚Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis'. Weiters sei ausgeführt: ‚Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus..)'.Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-G1BG, Bundesgesetzblatt Nr. 65 aus 2004,, sei ‚Weltanschauung' die ‚Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis'. Weiters sei ausgeführt: ‚Weltanschauungen sind

keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen vergleiche Brockhaus..)'.

HR Dr. XXXX hat auf Ihre Behauptung, Sie seien auf Grund Ihrer Mitgliedschaft zur XXXX, die im Amt bekannt sei, nicht mit der angestrebten Funktion betraut worden, eingewendet, dass ihm die politische Zugehörigkeit der beiden Bewerber nicht bekannt gewesen sei, und überdies sei Herr XXXX ebenfalls Mitglied der XXXX. In gegebenem Zusammenhang seien einige Details des Auswahlverfahrens bemerkenswert: Laut Ihrer unwidersprochener Aussage liege zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist nur Ihre Bewerbung vor. HR Dr. XXXX habe eine Fachvorständin des FA XXXX, und laut seiner Aussage auch Teamleiter, beauftragt, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen, um eine größere Auswahl zu haben. Laut Ihrer - ebenfalls unwidersprochener - Aussage sei der Personalvertreter der XXXX XXXXam Tag des Hearings, dem 28. Dezember 2008, auf Urlaub gewesen, die Personalvertreterin der XXXX, die ihn als Mitglied der Hearingkommission vertreten hätte können, sei im Amt gewesen. Herr XXXX habe seinen Urlaub unterbrochen; die Kommission sei mit 4 XXXX-Mitgliedern besetzt gewesen. Es stelle sich die Frage, weshalb - wenn HR Dr. XXXX es für sinnvoll erachte, aus einem größeren Kreis von Bewerber/innen auszuwählen - er nicht bereits zu Beginn der Bewerbungsfrist (das Datum habe HR Dr. XXXX nicht bekannt gegeben; Ihre Bewerbung sei jedenfalls am 7. Dezember 2007 bei der Behörde eingelangt) veranlasst habe, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen. Es stelle sich auch die Frage, weshalb Herr XXXX nicht vertreten worden sei. HR Dr. XXXX ist auf die von Ihnen dargelegte Vorgehensweise im Rahmen des gegenständlichen Auswahl Verfahrens nicht eingegangen.HR Dr. römisch 40 hat auf Ihre Behauptung, Sie seien auf Grund Ihrer Mitgliedschaft zur römisch 40 , die im Amt bekannt sei, nicht mit der angestrebten Funktion betraut worden, eingewendet, dass ihm die politische Zugehörigkeit der beiden Bewerber nicht bekannt gewesen sei, und überdies sei Herr römisch 40 ebenfalls Mitglied der römisch 40 . In gegebenem Zusammenhang seien einige Details des Auswahlverfahrens bemerkenswert: Laut Ihrer unwidersprochener Aussage liege zwei Tage vor Ende der Bewerbungsfrist nur Ihre Bewerbung vor. HR Dr. römisch 40 habe eine Fachvorständin des FA römisch 40 , und laut seiner Aussage auch Teamleiter, beauftragt, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen, um eine größere Auswahl zu haben. Laut Ihrer - ebenfalls unwidersprochener - Aussage sei der Personalvertreter der römisch 40 XXXXam Tag des Hearings, dem 28. Dezember 2008, auf Urlaub gewesen, die Personalvertreterin der römisch 40 , die ihn als Mitglied der Hearingkommission vertreten hätte können, sei im Amt gewesen. Herr römisch 40 habe seinen Urlaub unterbrochen; die Kommission sei mit 4 XXXX-Mitgliedern besetzt gewesen. Es stelle sich die Frage, weshalb - wenn HR Dr. römisch 40 es für sinnvoll erachte, aus einem größeren Kreis von Bewerber/innen auszuwählen - er nicht bereits zu Beginn der Bewerbungsfrist (das Datum habe HR Dr. römisch 40 nicht bekannt gegeben; Ihre Bewerbung sei jedenfalls am 7. Dezember 2007 bei der Behörde eingelangt) veranlasst habe, Bedienstete zur Bewerbung zu ermutigen. Es stelle sich auch die Frage, weshalb Herr römisch 40 nicht vertreten worden sei. HR Dr. römisch 40 ist auf die von Ihnen dargelegte Vorgehensweise im Rahmen des gegenständlichen Auswahl Verfahrens nicht eingegangen.

Weiters ist im Gutachten ausgeführt:

Das Argument von HR XXXX, auch XXXX sei XXXX-Mitglied, womit ‚als widerlegt gilt', dass die XXXX Mitgliedschaft eine ausschlaggebende Rolle für Ihre Nichtbestellung gespielt habe, vermag schon deshalb nicht zu überzeugen, weil laut Aussage von HR Dr. XXXX die XXXX-Mitgliedschaft von Herrn XXXX zum Zeitpunkt der Personalentscheidung gar nicht bekannt gewesen sei.Das Argument von HR römisch 40 , auch römisch 40 sei XXXX-Mitglied, womit ‚als widerlegt gilt', dass die römisch 40 Mitgliedschaft eine ausschlaggebende Rolle für Ihre Nichtbestellung gespielt habe, vermag schon deshalb nicht zu überzeugen, weil laut Aussage von HR Dr. römisch 40 die XXXX-Mitgliedschaft von Herrn römisch 40 zum Zeitpunkt der Personalentscheidung gar nicht bekannt gewesen sei.

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

Kompetenz betreffend, erfolglos geblieben und Ihnen Mitglieder einer anderen Partei vorgezogen worden seien, sei Ihre Darstellung, man habe eilig andere Bewerber/innen gesucht, um Sie wegen Ihrer XXXX-Mitgliedschaft ‚zu verhindern', plausibel. Das von HR Dr. römisch 40 erst im Laufe seiner Befragung zusätzlich ins Treffen geführte Argument, es fehle Ihnen auch die fachliche Kompetenz, erscheint hingegen als bloße Schutzbehauptung, da er Ihre fachliche Qualifikation ursprünglich nicht in Abrede gestellt habe, sondern die Prüfungstätigkeit von Ihnen sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme als auch zu Beginn seiner Befragung als sehr gut bezeichnet habe.

Die B-GBK komme auf Grund der nicht nachvollziehbaren Beurteilung Ihrer Eignung im Zusammenhang mit der Vorgangsweise im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens zu dem Ergebnis, dass Ihnen die Funktion des Teamleiters auf Grund Ihrer Weltanschauung nicht übertragen worden ist.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund Ihres Alters habe sich in der Sitzung der B-GBK kein Anhaltspunkt ergeben."

2.3. Auf den Seiten 22-29 des bekämpften Bescheides wird das oben unter erster Rechtsgang beschriebene Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof samt bezughabender Schriftsätze wiedergegeben.

Der weitere Verfahrensgang wurde mit der Zurückverweisung und Aufhebung des bekämpften erstinstanzlichen Bescheides durch den Bundesminister für Finanzen als Oberbehörde mit Bescheid vom 27.06.2013, Zl. BMF 322500/0087-I/1/2013 beschrieben. Die vom Verwaltungsgerichtshof angeführte Ermittlungs- und Verhandlungspflicht wurde der belangten Behörde aufgetragen.

Daraufhin sei den Beweisanträgen des Beschwerdeführers stattgegeben worden und volles Parteiengehör gewährt worden. Die Verhandlung sei für 2 Tage anberaumt worden.

Am 15. Mai 2015 habe der Beschwerdeführer ausgesagt, es wäre zu Unregelmäßigkeiten gekommen. Diese lägen in aktiver Bewerbersuche, die wegen der Weltanschauung des Beschwerdeführers durchgeführt worden wäre und in anderen Fällen, als es Bewerber aus dem Bereich anderer Parteien gegeben habe, unterblieben wären. Der Beschwerdeführer nannte als Beispiel XXXX und XXXX und beantragte dazu die Befragung von XXXX, XXXX und XXXX.Am 15. Mai 2015 habe der Beschwerdeführer ausgesagt, es wäre zu Unregelmäßigkeiten gekommen. Diese lägen in aktiver Bewerbersuche, die wegen der Weltanschauung des Beschwerdeführers durchgeführt worden wäre und in anderen Fällen, als es Bewerber aus dem Bereich anderer Parteien gegeben habe, unterblieben wären. Der Beschwerdeführer nannte als Beispiel römisch 40 und römisch 40 und beantragte dazu die Befragung von römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 .

Dem Beschwerdeführer sei die Ladung zum Auswahlgespräch lediglich per Telefon während seines Urlaubes mitgeteilt worden.

Der Beschwerdeführer wäre besser geeignet als die Mitbewerberin und Mitbewerber. Die Gewichtung der Beurteilungskriterien und die Beurteilung sozialer Kompetenz sei nicht nachvollziehbar. Der Beschwerdeführer hätte längere Diensterfahrung.

Bei der Befragung von Herrn XXXX wurden unterschiedliche Usancen der Terminvereinbarung für Begutachtungskommissionssitzungen und das Einlangen der Bewerbungen thematisiert. Die Frage, ob einschlägige berufliche Erfahrung berücksichtigt wurde, bejahte dieses Mitglied der Begutachtungskommission.Bei der Befragung von Herrn römisch 40 wurden unterschiedliche Usancen der Terminvereinbarung für Begutachtungskommissionssitzungen und das Einlangen der Bewerbungen thematisiert. Die Frage, ob einschlägige berufliche Erfahrung berücksichtigt wurde, bejahte dieses Mitglied der Begutachtungskommission.

Zur Äußerung des Beschwerdeführers in einer Gruppendiskussion zu einem bestimmten Thema hätte der Zeuge andere Wahrnehmungen als der Beschwerdeführer. Der Beschwerdeführer vermeinte, der einzige gewesen zu sein, der sich zu diesem Thema äußerte, während dem Zeugen Äußerungen aller Bewerber in Erinnerung gewesen wären.

Der Beschwerdeführer vermeinte, es würde bei der Großbetriebsprüfung ausschließlich auf den Außendienst ankommen, während es bei der Betriebsveranlagung auch auf Kenntnisse des Innendienstes ankommen würde.

Der Zeuge gab an, es sei ihm zum Zeitpunkt der Beurteilung bekannt gewesen, dass der Beschwerdeführer und der ausgewählte Mitbewerber bei derselben politischen Gruppierung seien. In seine Beurteilung wäre dieses Wissen nicht eingeflossen. Ob die anderen Kommissionsmitglieder Kenntnis über die Parteizugehörigkeit hatten, könne er nicht

sagen.

Der Vorschlag zur Besetzung sei ausschließlich auf das Punkteergebnis zurückzuführen gewesen.

Der Vorstand und Behördenleiter gab in der Befragung an, er wisse nicht, wann die Bewerbungen eingelangt seien und verwies auf das elektronische Bewerbungsportal. Dem widersprach der Beschwerdeführer und er verwies auf die persönlich abgegebene Bewerbung (S.38). Der Vorstand gab auch an, dass er vernommen habe, es sei auch aktiv um Bewerberinnen und Bewerber gesucht worden.

Der Beschwerdeführer traf unterschiedliche Aussagen hinsichtlich der Außen- und Innendiensttätigkeit in BV-Teams.

Der Beschwerdeführer gab an, dass die Mitbewerberinnen und Mitbewerber ausschließlich von der Großbetriebsprüfung gekommen wären.

Der Vorstand hätte angegeben, dass die Ladungen über das Organisationsteam erfolgen würden. Dies sei mündlich erfolgt. Die Terminvereinbarung wäre ohne weiteres Zutun des Vorstandes erfolgt.

Soziale Kompetenz sei im Rahmen des Hearings eingeflossen.

Am 08.06.2015 hätte eine weitere Einvernahme stattgefunden, bei der der Beschwerdeführer seinen dienstlichen Werdegang näher darlegte. Der Beschwerdeführer gab an, bereits vom Vorgänger des Behördenleiters diskriminiert worden zu sein. Wer gesagt hätte, der Beschwerdeführer würde aufgrund Parteimitgliedschaft keine Leitungsfunktion erhalten, hätte der Beschwerdeführer nicht sagen wollen.

Befragt, was den Beschwerdeführer hervorhebe, hätte der Beschwerdeführer seine jahrzehntelange ausgezeichnete Dienstbeschreibung angegeben. Andere hätten diese nicht so lange. Befragt zur sozialen Kompetenz hätte der Beschwerdeführer Fußballspielen und Mitwirkung an Veranstaltungen angegeben. Seine soziale Kompetenz zeige sich auch darin, dass er seine Arbeit abbreche, wenn ein Kollege mit einem Problem zu ihm komme und er mit Leuten gut auskomme.

Der Beschwerdeführer habe sich bereits mehrmals beworben und sei auch in den anderen Verfahren aufgrund seiner Parteimitgliedschaft diskriminiert worden.

XXXX hätte angegeben, er hätte seinen Urlaub nicht unterbrechen müssen. Über die Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers hätte er im Amt erfahren. Vom erfolgreichen Mitbewerber hätte er im Anschluss an das Hearing die Parteimitgliedschaft erfahren. Diese wäre aber beim Hearing nicht relevant gewesen.römisch 40 hätte angegeben, er hätte seinen Urlaub nicht unterbrechen müssen. Über die Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers hätte er im Amt erfahren. Vom erfolgreichen Mitbewerber hätte er im Anschluss an das Hearing die Parteimitgliedschaft erfahren. Diese wäre aber beim Hearing nicht relevant gewesen.

Es sei ausschließlich aufgrund der Präsentation, der Bewerbungsunterlagen und des Hearings beurteilt worden. Der Zeuge verneinte den Vorhalt des Beschwerdeführers betreffend einer politisch motivierten Antipathie des Vorstandes gegenüber dem Beschwerdeführer. Am 15.05.2015 seien dem Beschwerdeführer diese Aussagen noch nicht eingefallen bzw. hätte er daran nicht gedacht.

XXXXhätte im Wesentlichen angegeben, dass ihr keine Auffälligkeiten in der Terminfestlegung in Erinnerung wären und aktives Bewerben einer Ausschreibung üblich gewesen wäre. Der Beschwerdeführer hätte dies bezweifelt und es wären ihm in den letzten 3 Jahren keine aktive Bewerbersuche in Erinnerung. Die Zeugin hätte von der Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers nichts gewusst.

Den neuen Beweisanträgen des Beschwerdeführers betreffend Besetzungsverfahren "ohne weitere Bewerbersuche", Bekanntgabe von Informationen über die restlichen Bewerber, Beischaffung der Bewerbungsakten zum Einlangen der Bewerbung, Einvernahme einer Mitbewerberin und Einvernahme von XXXXund XXXX zur behaupteten Antipathie des Vorstandes aufgrund der Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers wurde nicht stattgegeben.Den neuen Beweisanträgen des Beschwerdeführers betreffend Besetzungsverfahren "ohne weitere Bewerbersuche", Bekanntgabe von Informationen über die restlichen Bewerber, Beischaffung der Bewerbungsakten zum Einlangen der Bewerbung, Einvernahme einer Mitbewerberin und Einvernahme von XXXXund römisch 40 zur behaupteten Antipathie des Vorstandes aufgrund der Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers wurde nicht stattgegeben.

Begründend wurde angeführt, dass der Sachverhalt erschöpfend ermittelt und zur Entscheidung reif wäre. Den Anbringen mangle es an Relevanz, würden gegen Vertraulichkeit sprechen und andere Besetzungsverfahren seien

nicht Gegenstand des Verfahrens.

Nach Anführung der Rechtslage, des Verfahrensganges und einem Judikat des Verwaltungsgerichtshofes wonach keine Bindung an das Gutachten der Gleichbehandlungskommission bestünde (Verwaltungsgerichtshof, 12.12.2008, 2004/12/0199) führte die Behörde die Sanierung der Verletzung des Rechts auf Parteiengehör im zweiten Rechtsgang an und erachtete das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission für unschlüssig, unvollkommen und nicht nachvollziehbar.

So wäre es entgegen der Aussage der Gleichbehandlungskommission möglich, andere in einer Diskussion wenig gelten zu lassen und gleichzeitig zu sehr Mitglied des Teams zu sein. Die Behörde analysierte dabei unterschiedliche Führungsstile.

Die Behörde unterschied zwischen der Dauer von Blickkontakten und dem Suchen von 4-Augengesprächen.

Weiters führte die Behörde die Kriterien der Begutachtungskommission und deren punkteweise und kommentierte Erfüllung durch den Beschwerdeführer und den erfolgreichen Mitbewerber an.

Die Behörde führte die Nachteile des Dauerredens näher aus.

Andere Funktionsbestellungen wären nicht Gegenstand des Verfahrens.

Der kurzfristige Termin für das Hearing hätte auch für die anderen Kandidatinnen und Kandidaten gegolten.

Die Behörde hätte bei den Befragungen der Kommissionsmitglieder kein diskriminierendes Verhalten entdecken können.

Im Zuge des Ermittlungsverfahrens hätte sich gezeigt, dass der Beschwerdeführer sehr sprunghaft, emotional manchmal aufbrausend und gedanklich nicht immer sachlich orientiert und in weiten Teilen der Verhandlung schlecht vorbereitet wäre. Der Beschwerdeführer stelle Behauptungen in den Raum, die sich als haltlos darstellen würden. Die Behörde stellte dem Inhalt sozialer Kompetenz gegenüber, was der Beschwerdeführer darunter verstünde.

Das Auftreten, das Artikulieren und der Umgang im Rahmen des persönlichen Gesprächs wären eine bedeutende Basis, welche beim Beschwerdeführer nicht oder in geringerem Ausmaß gegeben wäre.

Die gegenständliche Personalentscheidung würde sich ausschließlich auf die Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens sowie auf die persönlichen Eindrücke im Hearing stützen.

Einer der Mitbewerber wäre besser geeignet als der Beschwerdeführer.

Der Bescheid wurde am 23.07.2015 von einem Vertreter des Beschwerdeführers übernommen.

3. Beschwerde

Gegen den oben angeführten Bescheid erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde, in welcher er diesen wegen Mangelhaftigkeit des Verfahrens, mangelhafter Beweiswürdigung und inhaltlicher Rechtswidrigkeit anficht.

Die Verfahrensdauer und der Umfang des Bescheides zeige die Ungewöhnlichkeit der Angelegenheit.

Folgendes Vorbringen sei nicht adäquat berücksichtigt worden:

"Im Zuge der Bewerbung und des Besetzungsverfahrens kam es zu Unregelmäßigkeiten und zu in der Dienststelle unüblichen Vorgangsweisen, die eine Bestellung des Antragstellers zum Teamleiter verhindert haben, weil dieser die Weltanschauung der XXXX hatte und hat. Unter anderem betrafen die Unregelmäßigkeiten das kurz vor Ende der Ausschreibungsfrist aktiv nach anderen Bewerbern gesucht wurde, um zu vermeiden, dass XXXX mit seiner Weltanschauung als einziger übrig bleibt. Im Zuge anderer Bewerbungen und Ausschreibungen, wo jeweils Bewerber anderer Weltanschauung als einzige Bewerber bekannt waren, wurden solche Ersatzbewerber nicht gesucht. Diese anderen Bewerber waren jeweils entweder dem Bereich XXXX oder XXXX zuzurechnen. In diesen Fällen wurden keine anderen Bewerber gesucht, obwohl teilweise Ernennungs- bzw. Einstellungserfordernisse nicht nachgewiesen waren."Im Zuge der Bewerbung und des Besetzungsverfahrens kam es zu Unregelmäßigkeiten und zu in der Dienststelle unüblichen Vorgangsweisen, die eine Bestellung des Antragstellers zum Teamleiter verhindert haben, weil dieser die Weltanschauung der römisch 40 hatte und hat. Unter anderem betrafen die Unregelmäßigkeiten das kurz vor Ende der Ausschreibungsfrist aktiv nach anderen Bewerbern gesucht wurde, um zu vermeiden, dass römisch 40 mit seiner Weltanschauung als einziger übrig bleibt. Im Zuge anderer Bewerbungen und Ausschreibungen, wo jeweils

Bewerber anderer Weltanschauung als einzige Bewerber bekannt waren, wurden solche Ersatzbewerber nicht gesucht. Diese anderen Bewerber waren jeweils entweder dem Bereich römisch 40 oder römisch 40 zuzurechnen. In diesen Fällen wurden keine anderen Bewerber gesucht, obwohl teilweise Ernennungs- bzw. Einstellungserfordernisse nicht nachgewiesen waren.

Als Beispiel wird angeführt,XXXX im Jahr 2004, XXXX im Jahr 2008 oder 2009Als Beispiel wird angeführt,römisch 40 im Jahr 2004, römisch 40 im Jahr 2008 oder 2009.

Beweisantrag: als Beweis wird angeführt, PV, XXXX (Adresse wird nachgereicht), XXXX (Adresse wird nachgereicht), XXXX, p.Adresse FABeweisantrag: als Beweis wird angeführt, PV, römisch 40 (Adresse wird nachgereicht), römisch 40 (Adresse wird nachgereicht), römisch 40 , p.Adresse FA

XXXX."römisch 40 ."

Weiters wurde im Verfahren das Hearing so angesetzt, dass die Chance bestand, dass der Antragsteller gar nicht teilnehmen konnte, weil ihm die Ladung während seines Urlaubes lediglich per Telefon von einem Arbeitskollegen aus gerichtet wurde und das Hearing kurz darauf während des gleichen Urlaubes stattgefunden hat.

Nur durch die vorzeitige kurzfristige Rückreise vom Urlaubsort konnte der Antragsteller am Hearing teilnehmen.

Letztlich waren die Beurteilungskriterien und die Prüfung derselben nicht nachvollziehbar, wenngleich der Antragsteller als geeignet beurteilt wurde, ohne die anderen Bewerber wäre der Antragsteller somit bestellt worden. Die von der Kommission angenommene höhere Eignung eines anderen Bewerbers lag nicht vor und wurde auch nicht schlüssig dargelegt."

Der Beschwerdeführer hätte mehr Erfahrung, sei vor der aktiven Bewerbergewinnung einziger Bewerber gewesen, sei betreffend anderer Verfahren nicht gehört worden und hätte seinen Urlaub für das Hearing unterbrechen müssen.

Gemäß § 9 Abs. 4 Ausschreibungsgesetz müsse die Begutachtungskommission die bisherige Berufserfahrung und einschlägige Verwendung berücksichtigen. Im Falle des Beschwerdeführers wäre das Optimale gegeben und durch Leistungsfeststellung alles klargestellt.Gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Ausschreibungsgesetz müsse die Begutachtungskommission die bisherige Berufserfahrung und einschlägige Verwendung berücksichtigen. Im Falle des Beschwerdeführers wäre das Optimale gegeben und durch Leistungsfeststellung alles klargestellt.

Das Hearing wäre eine Momentaufnahme und geringer einzustufen als die jahrzehntelangen Leistungen.

Das Hearing wäre durch Subjektivität geprägt.

Für die aktive Bewerbersuche im Gegensatz zu anderen Verfahren fehle abgesehen von der politisch begründeten Diskriminierung jede Begründung.

Während ein Mitglied zweiwöchige Vorlaufzeit angegeben hätte, hätte ein anderes Mitglied auch kurzfristige Terminfestsetzung angeführt. Unsachliche Gründe hätten durch zusätzliche Beweisaufnahmen geklärt werden müssen.

XXXXhätte befragt werden müssen, weil diese bestätigen hätte können, dass der Vorstand eine Botin ausgeschickt hätte, um weitere Bewerber anzuwerben.

XXXXund XXXX hätten zu einer Aussage des Vorstandes, die dieser ca. 2 Jahre nach dem Hearing getätigt hätte, befragt werden müssen.XXXXund römisch 40 hätten zu einer Aussage des Vorstandes, die dieser ca. 2 Jahre nach dem Hearing getätigt hätte, befragt werden müssen.

Die Beurteilung von zwei am Verfahren beteiligten Beamten hätte die Parteienrechte des Beschwerdeführers beeinträchtigt. Diese hätten keine Sachverständigenqualität. Es wäre nicht ersichtlich, aus welchen Wahrnehmungen welcher Verhaltensformen die Beurteilung resultiere.

Der Beschwerdeführer beantragte, eine Verhandlung durchzuführen, Beweise laut Ausführungen aufzunehmen und in der Sache stattgebend zu erkennen.

4. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

4.1. Die Behörde legte mit Schreiben vom 03.09.2015 die Beschwerde und den Bescheid sowie die bezughabenden Akten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

4.2. Mit Befund und Potentialanalyse vom 13.06.2016 führte der gerichtlich beeidete Sachverständige Dr.XXXXbeim Beschwerdeführer erfolgreichen Mitbewerber testpsychologische Verfahren durch. Ein Fehlen sozialer Kompetenz wurde dabei nicht festgestellt. Beim Beschwerdeführer lägen Konzentrationsleistungen im untersten Bereich der Norm vor, während sie beim Mitbewerber im Normalbereich lägen. Der Beschwerdeführer zeige überdurchschnittliche offensive Problembewältigung und hohen beruflichen Ehrgeiz.

4.3. Bei der Verhandlung am 24.06.2016 wurdenXXXX,XXXX, XXXX, XXXX, Mag. XXXX und XXXX befragt4.3. Bei der Verhandlung am 24.06.2016 wurdenXXXX,römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 , Mag. römisch 40 und römisch 40 befragt.

XXXX konnte nicht bestätigen, ob Herr XXXX gesagt hätte, der Vorstand möge den Beschwerdeführer nicht, bei dem werde er nichts. Er habe keine Wahrnehmungen zum Bewerbungsvorgang und zu Diskriminierungen. Lediglich bei Kaffeeklatsch sei Parteizugehörigkeit Thema gewesen. Der Zeuge wäre aufgrund des Außendienstes selten im Amt gewesen.römisch 40 konnte nicht bestätigen, ob Herr römisch 40 gesagt hätte, der Vorstand möge den Beschwerdeführer nicht, bei dem werde er nichts. Er habe keine Wahrnehmungen zum Bewerbungsvorgang und zu Diskriminierungen. Lediglich bei Kaffeeklatsch sei Parteizugehörigkeit Thema gewesen. Der Zeuge wäre aufgrund des Außendienstes selten im Amt gewesen.

XXXXgab an, nicht per Boten eingeladen worden zu sein, sich zu bewerben. Sie hätte im beruflichen Kontext niemals eine Unterscheidung aufgrund politischer Zugehörigkeit wahrgenommen.

XXXX konnte nicht bestätigen, ob Herr XXXX gesagt hätte, der Vorstand möge den Beschwerdeführer nicht, weil er ein "XXXX" wäre. Der Zeuge hätte keine Wahrnehmungen zum Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Behördenleiter.römisch 40 konnte nicht bestätigen, ob Herr römisch 40 gesagt hätte, der Vorstand möge den Beschwerdeführer nicht, weil er ein "XXXX" wäre. Der Zeuge hätte keine Wahrnehmungen zum Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Behördenleiter.

XXXX gab an, Frau XXXX wäre ohne Matura auf einem B-Posten und wäre politisch engagiert. Der Zeuge vermutet keinen politischen Zusammenhang, da kein anderer Bewerber zur Verfügung gestanden wäre. Diskriminierungen wären dem Zeugen nicht bekannt. Der Zeuge vermutete, dass nicht die politische Zugehörigkeit des Beschwerdeführers Grund für das Auswahlverhalten der Kommission gewesen wäre.römisch 40 gab an, Frau römisch 4 0 wäre ohne Matura auf einem B-Posten und wäre politisch engagiert. Der Zeuge vermutet keinen politischen Zusammenhang, da kein anderer Bewerber zur Verfügung gestanden wäre. Diskriminierungen wären dem Zeugen nicht bekannt. Der Zeuge vermutete, dass nicht die politische Zugehörigkeit des Beschwerdeführers Grund für das Auswahlverhalten der Kommission gewesen wäre.

Mag. XXXX gab an, ebenfalls unverändert ausgezeichnete Dienstbeurteilungen bekommen zu haben - seit XXXX. Ein Kollege hätte den Zeugen über die Ausschreibung informiert.Mag. römisch 40 gab an, ebenfalls unverändert ausgezeichnete Dienstbeurteilungen bekommen zu haben - seit römisch 40 . Ein Kollege hätte den Zeugen über die Ausschreibung informiert.

XXXX gab an, nicht gehört zu haben, dass der Vorstand den Beschwerdeführer nicht mag weil er ein "XXXX" wäre. Bei niemandem wäre die Parteizugehörigkeit Thema gewesen. Der Zeuge zeigte sich sichtlich betroffen vom Vorwurf politisch motivierter Entscheidung.römisch 40 gab an, nicht gehört zu haben, dass der Vorstand den Beschwerdeführer nicht mag weil er ein "XXXX" wäre. Bei niemandem wäre die Parteizugehörigkeit Thema gewesen. Der Zeuge zeigte sich sichtlich betroffen vom Vorwurf politisch motivierter Entscheidung.

Zur Gruppendiskussion gab der Beschwerdeführer an, die anderen hätten nicht gewusst wo sie anfangen sollten, hätte er nicht die Initiative ergriffen.

4.4. In der Verhandlung am 22.07.2016 wurden Dr. XXXX, Dr. XXXX, Dr. XXXX und Dr. XXXX befragt. Der Sachverständige bestätigte, dass der Beschwerdeführer eine hoch ausgeprägte Sozialkompetenz hätte. Lediglich 4 % der Normgruppe hätten ein detailgeprägteres Führungsverständnis als der Beschwerdeführer.4.4. In der Verhandlung am 22.07.2016 wurden Dr. römisch 40 , Dr. römisch 40 , Dr. römisch 40 und Dr. römisch 40 befragt. Der Sachverständige bestätigte, dass der Beschwerdeführer eine hoch ausgeprägte Sozialkompetenz hätte. Lediglich 4 % der Normgruppe hätten ein detailgeprägteres Führungsverständnis als der Beschwerdeführer.

Der Beschwerdeführer verneinte, per E-Mail vom Hearing verständigt worden zu sein.

Der Vorstand gab an, 180 Mitarbeiter gehabt zu haben und sich nicht für die politische Einstellung zu interessieren.

Dr. XXXX gab an, der Beschwerdeführer wäre in Stresssituationen leicht aufbrausend und empfindlichDr. römisch 40 gab an, der Beschwerdeführer wäre in Stresssituationen leicht aufbrausend und empfindlich.

Dr. XXXX berichtete unter anderem von Befragungen durch das Büro für innere Angelegenheiten und gab an, derselben Partei wie der Beschwerdeführer anzugehören.Dr. römisch 40 berichtete unter anderem von Befragungen durch das Büro für innere Angelegenheiten und gab an, derselben Partei wie der Beschwerdeführer anzugehören.

Vorgelegt wurde eine E-Mail vom 18.12.2017, mit der der Beschwerdeführer zum Hearing eingeladen wurde.

4.5. In der Verhandlung am 15.09.2016 gab die Senatsvorsitzende der Bundesgleichbehandlungskommission an, der Vorstand wechselte auf das fachliche Thema, weil er die soziale Kompetenzen nicht gut begründen habe können. Der Dienstgeber hätte nicht beweisen können, dass ein anderer Grund für das Motiv der Auswahl war. Aufgrund eines Laufbahnvergleichs wäre der Beschwerdeführer fachlich besser geeignet als der zum Zuge gekommene.

Der Vorstand gab an, die Kandidatensuche nicht aktiv beworben zu haben.

Thematisiert wurden weiters Streitigkeiten betreffend des Parkplatzes und ein vermeintliches Abdrehen des Lichtes.

4.6. In der Verhandlung am 17.10.2016 wurden Mag. XXXX, Herr XXXX, Mag. XXXX, und Herr XXXX befragt. Der Beschwerdeführer beantragte, den ehemaligen Vorgesetzten, XXXX zu befragen.4.6. In der Verhandlung am 17.10.2016 wurden Mag. römisch 40 , Herr römisch 40 , Mag. römisch 40 , und Herr römisch 40 befragt. Der Beschwerdeführer beantragte, den ehemaligen Vorgesetzten, römisch 40 zu befragen.

Quartalsberichte des Vorgesetzten des Beschwerdeführers aus den Jahren 2005, 2006 und 2007 wurden vorgelegt, wonach er mit dem Beschwerdeführer ein "ernstes Wort" gesprochen hätte, dieser meine, es hätte nie ein Problem mit ihm gegeben und der Beschwerdeführer "wieder normal" wäre. Der Beschwerdeführer hätte nur die Betriebsprüfungsarbeit gemacht, wäre keine große Stütze und auf der zwischenmenschlichen Ebene sehr mühsam zu führen. Davon wäre der Vorstand in Kenntnis gesetzt worden.

Mag. XXXX sagte aus, dass sie den Beschwerdeführer als sehr ichbezogen kennen gelernt habe. Wenn er etwas brauche, nehme er keine Rücksicht, ob jemand in ein Gespräch vertieft sei. Die Zeugin hätte sehr viel Hearingserfahrung und die politische Gesinnung wäre nie Thema gewesen. Es wäre üblich, im Rahmen von Veranstaltungen oder bei anderen Gelegenheiten auf aktuelle Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Die Zeugin kenne den Beschwerdeführer als vehement bei Schulungen in der letzten Reihe sitzend und es sei ihr berichtet worden, er würde dort Zeitung lesen. Die Zeugin habe gesehen, dass der Beschwerdeführer in EDV-Angelegenheiten nicht versiert wäre. Er würde "hereinstürmen" und Hilfe abverlangen. Das dominante Ich-Auftreten des Beschwerdeführers wäre ausschlaggebend gewesen für die schlechtere Beurteilung seiner sozialen Kompetenz. Die Erzielung von Mehrergebnissen wäre kein wesentliches Kriterium für die Auswahl eines Teamleiters.Mag. römisch 40 sagte aus, dass sie den Beschwerdeführer als sehr ichbezogen kennen gelernt habe. Wenn er etwas brauche, nehme er keine Rücksicht, ob jemand in ein Gespräch vertieft sei. Die Zeugin hätte sehr viel Hearingserfahrung und die politische Gesinnung wäre nie Thema gewesen. Es wäre üblich, im Rahmen von Veranstaltungen oder bei anderen Gelegenheiten auf aktuelle Ausschreibungen aufmerksam zu machen. Die Zeugin kenne den Beschwerdeführer als vehement bei Schulungen in der letzten Reihe sitzend und es sei ihr berichtet worden, er würde dort Zeitung lesen. Die Zeugin habe gesehen, dass der Beschwerdeführer in EDV-Angelegenheiten nicht versiert wäre. Er würde "hereinstürmen" und Hilfe abverlangen. Das dominante Ich-Auftreten des Beschwerdeführers wäre ausschlaggebend gewesen für die schlechtere Beurteilung seiner sozialen Kompetenz. Die Erzielung von Mehrergebnissen wäre kein wesentliches Kriterium für die Auswahl eines Teamleiters.

Mag. Hölzl gab zur Teambildung im Jahr 2004 an, dass der Beschwerdeführer die negative "Draufgabe" gewesen wäre. Der Beschwerdeführer würde das Team "zusammenhauen". Der Beschwerdeführer hätte einen anderen Kollegen aufgrund eines Alkoholproblems angeschwärzt und durch Körperwinde eine Kollegin dazu gebracht das Zimmer des Beschwerdeführers zu verlassen. Der Beschwerdeführer stellte dies in Abrede. Der Zeuge gehört derselben politischen Fraktion wie der Beschwerdeführer an, hätte für die Personalvertretung kandidiert und hätte bis 2009 nicht gewusst, dass der Beschwerdeführer derselben politischen Fraktion angehört.

Herr XXXX gab an, der Beschwerdeführer wäre konfliktfreudig und würde Spannungen produzieren. Er hätte die politische Zugehörigkeit des Beschwerdeführers bereits vor 2007 gekannt, hätte diese aber nicht in die Entscheidung

einfließen lassen.Herr römisch 40 gab an, der Beschwerdeführer wäre konfliktfreudig und würde Spannungen produzieren. Er hätte die politische Zugehörigkeit des Beschwerdeführers bereits vor 2007 gekannt, hätte diese aber nicht in die Entscheidung einfließen lassen.

Herr XXXX gab an, der Beschwerdeführer hätte angekündigt, er werde das Büro des Vorstandes verminen und zu einer näher genannten Zeitung gehen, wenn er nicht ausgewählt werden würde. Der Beschwerdeführer stellte dies in Abrede. Weiters führte der Zeuge an, der Beschwerdeführer hätte wenig Expertise mit dem Computer.Herr römisch 40 gab an, der Beschwerdeführer hätte angekündigt, er werde das Büro des Vorstandes verminen und zu einer näher genannten Zeitung gehen, wenn er nicht ausgewählt werden würde. Der Beschwerdeführer stellte dies in Abrede. Weiters führte der Zeuge an, der Beschwerdeführer hätte wenig Expertise mit dem Computer.

4.7. In der Verhandlung am 14.11.2016 wurden die Herren XXXX, XXXX und XXXX befragt. Der Beschwerdeführer gab an, ein Mehrergebnis von 4.391 € pro Tag erzielt zu haben. In der vom Beschwerdeführer vorgelegten Aufstellung waren Steuernummer und Namen der geprüften Personen nicht anonymisiert.4.7. In der Verhandlung am 14.11.2016 wurden die Herren römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 befragt. Der Beschwerdeführer gab an, ein Mehrergebnis von 4.391 € pro Tag erzielt zu haben. In der vom Beschwerdeführer vorgelegten Aufstellung waren Steuernummer und Namen der geprüften Personen nicht anonymisiert.

Der Vorgesetzte des Beschwerdeführers gab an, dass der Beschwerdeführer gerade das Notwendigste mache. Bereits beim Bezug der Büros hätte es mit dem Beschwerdeführer Probleme gegeben, als dieser sich geweigert hätte, beim Einrichten der Zimmer mitzuhelfen. Der Beschwerdeführer würde es sich einfach machen, würde auf Mehrergebnisse zielen und wäre nicht gewillt auf die Finanzakademie zu gehen. Der Beschwerdeführer würde seinen Vorgesetzten nicht akzeptieren. Disziplinarrechtliches Vorgehen wäre der Disziplinarbehörde zu schwierig. Der Zeuge gab an, vom Beschwerdeführer bedroht worden zu sein.

Herr XXXX, der ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers gab an, mit dem Beschwerdeführer Fußball und Tennis gespielt zu haben. Der Beschwerdeführer wäre nicht dominant. Politische Einstellungen hätten keine Bedeutung gehabt. Zum Zeitraum nach 1999 konnte dieser Zeuge nichts sagen.Herr römisch 40 , der ehemalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers gab an, mit dem Beschwerdeführer Fußball und Tennis gespielt zu haben. Der Beschwerdeführer wäre nicht dominant. Politische Einstellungen hätten keine Bedeutung gehabt. Zum Zeitraum nach 1999 konnte dieser Zeuge nichts sagen.

Herr XXXX vermutete, dass die politische Zugehörigkeit von Frau XXXX Grund für sein Scheitern gewesen wäre. Die Weltanschauung des Beschwerdeführers sei bekannt gewesen. Herr XXXX würde Personen je nach freundlicher Gesinnung unterschiedlich behandeln. Der Beschwerdeführer wäre bei den Kollegen angesehen. Der Zeuge wäre mit dem Beschwerdeführer Fußballspielen und Kegeln gewesen.Herr römisch 40 vermutete, dass die politische Zugehörigkeit von Frau römisch 40 Grund für sein Scheitern gewesen wäre. Die Weltanschauung des Beschwerdeführers sei bekannt gewesen. Herr römisch 40 würde Personen je nach freundlicher Gesinnung unterschiedlich behandeln. Der Beschwerdeführer wäre bei den Kollegen angesehen. Der Zeuge wäre mit dem Beschwerdeführer Fußballspielen und Kegeln gewesen.

Der Vorstand gab an, er hätte von seinem Vorgänger erfahren, wie der Beschwerdeführer den Vorgänger beschimpft hätte. Dem Vorstand sei berichtet worden, dass der Beschwerdeführer bei Besprechungen dasitze, gähne und frage, wann denn das aus wäre. Eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer wäre schwer vorstellbar. Der Beschwerdeführer gab an, Opfer von Mobbing zu sein.

4.8. Am 21.12.2016 wurden XXXX, XXXX und XXXX befragt. Seinem Vorgesetzten warf der Beschwerdeführer vor, er hätte eine Kollegin so mit Arbeit eingedeckt, dass diese wegen Burn Out kündigen hätte müssen. Der Vorgesetzte warf dem Beschwerdeführer Desinteresse an Dienstbesprechungen vor. Auf Nachfrage gab der Beschwerdeführer an, er hätte mit jedem, den er grüße ein gutes Verhältnis.4.8. Am 21.12.2016 wurden römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 befragt. Seinem Vorgesetzten warf der Beschwerdeführer vor, er hätte eine Kollegin so mit Arbeit eingedeckt, dass diese wegen Burn Out kündigen hätte müssen. Der Vorgesetzte warf dem Beschwerdeführer Desinteresse an Dienstbesprechungen vor. Auf Nachfrage gab der Beschwerdeführer an, er hätte mit jedem, den er grüße ein gutes Verhältnis.

Der Vorstand gab an, er halte den Beschwerdeführer für intelligent, aber von falschem Ehrgeiz getrieben. Man merke das aufbrausende Element und Unehrlichkeit.

Frau XXXX gab an, der Beschwerdeführer wäre humorvoll und meistens freundlich. Der Vorgesetzte würde eine Kollegin beim Tele Working bevorzugen. Die Zeugin würde im Tele Working lückenlos überprüft werden. Die Parteimitgliedschaft des Beschwerdeführers wäre im Amt "eigentlich bekannt". Das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten wäre distanziert.Frau römisch 40 gab an, der Beschwerdeführer wäre humorvoll und meistens freundlich. Der Vorgesetzte würde eine Kollegin beim Tele Working bevorzugen. Die Zeugin würde im Tele Working lückenlos überprüft werden. Die Parteimitgliedschaft des Beschwerdeführers wäre im Amt "eigentlich bekannt". Das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten wäre distanziert.

Der Beschwerdeführer beantragte die Vernehmung von Frau XXXX.Der Beschwerdeführer beantragte die Vernehmung von Frau römisch 40 .

4.9. Am 04.01.2017 erfolgte die letzte Verhandlung. Es wurden Frau XXXX und der Vorstand befragt. Am Ende dieser Verhandlung gab der Beschwerdeführer an, es gebe keine unbehandelten Beweisanträge. Es sei Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer wegen Verstoßes abgabenrechtlicher Geheimhaltungspflichten erstattet worden.4.9. Am 04.01.2017 erfolgte die letzte Verhandlung. Es wurden Frau römisch 40 und der Vorstand befragt. Am Ende dieser Verhandlung gab der Beschwerdeführer an, es gebe keine unbehandelten Beweisanträge. Es sei Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer wegen Verstoßes abgabenrechtlicher Geheimhaltungspflichten erstattet worden.

ADirXXXX legte ihren Werdegang dar und führte an, dass sich damals niemand für ihre Stelle interessiert hätte. Dem Beschwerdeführer wurden von der Zeugin Verbalentgleisungen vorgeworfen, die dieser bestritt. Herr XXXX hätte der Zeugin einmal vorgeworfen, einem Angehörigen der Partei des Beschwerdeführers zu helfen. Die Zeugin gab an, erst im Jahr 2008 von der Parteimitgliedschaft des Beschwerdeführers erfahren zu haben. Der Beschwerdeführer konnte sich nicht vorstellen, dass Herrn XXXX seine Parteimitgliedschaft bekannt war und der Zeugin nicht.ADirXXXX legte ihren Werdegang dar und führte an, dass sich damals niemand für ihre Stelle interessiert hätte. Dem Beschwerdeführer wurden von der Zeugin Verbalentgleisungen vorgeworfen, die dieser bestritt. Herr römisch 40 hätte der Zeugin einmal vorgeworfen, einem Angehörigen der Partei des Beschwerdeführers zu helfen. Die Zeugin gab an, erst im Jahr 2008 von der Parteimitgliedschaft des Beschwerdeführers erfahren zu haben. Der Beschwerdeführer konnte sich nicht vorstellen, dass Herrn römisch 40 seine Parteimitgliedschaft bekannt war und der Zeugin nicht.

Der Behördenleiter sagte zur Abgabe der Bewerbungsunterlagen aus und verneinte, dass ihm bekannt gewesen sei, welcher Partei der Beschwerdeführer angehört hätte.

Der Beschwerdeführer bestätigte im Zuge dieser Verhandlung, am 21.12.2007 für den Tag des Hearings Urlaub in ein Formular eingetragen zu haben.

4.10. Am 05.01.2017 nahm ein Vertreter des Bundesamtes zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung Einsicht in den gegenständlichen Verwaltungsakt (GZ VSA/1444/2016-BAK).

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist beim Finanzamt XXXX im Bereich der Betriebsprüfung in Verwendung. Sein Arbeitsplatz "Teamexperte Prüfer (BV-Team)" ist der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zugeordnet.Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist beim Finanzamt römisch 40 im Bereich der Betriebsprüfung in Verwendung. Sein Arbeitsplatz "Teamexperte Prüfer (BV-Team)" ist der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zugeordnet.

Der Beschwerdeführer war nicht bestgeeigneter Bewerber für die bundesintern ausgeschriebene Stelle der Teamleitung der Betriebsveranlagungs/-prüfung im Finanzamt XXXX.Der Beschwerdeführer war nicht bestgeeigneter Bewerber für die bundesintern ausgeschriebene Stelle der Teamleitung der Betriebsveranlagungs/-prüfung im Finanzamt römisch 40 .

Die von der Begutachtungskommission gewonnenen Eindrücke, wonach der Beschwerdeführer andere bei Gruppendiskussionen wenig gelten lässt, konfliktfreudig, zu rasch und einseitig Schlussfolgerungen ziehe, haben sich

durch sein Auftreten in den mündlichen Verhandlungen vor dem BVwG bestätigt. Der Beschwerdeführer unterbrach im Zuge der sieben ganztägigen Verhandlungen am Bundesverwaltungsgericht - trotz diesbezüglicher Belehrungen - Befragungen sowie Zeugenaussagen, stellte Fragen, die bereits beantwortet wurden, wiederholte sich in seinen Aussagen und traf Aussagen, die sowohl der Aktenlage als auch den Aussagen von unter Wahrheitspflicht stehenden Zeugen widersprachen. Der Beschwerdeführer musste während der Verhandlung vor dem BVwG mehrmals ermahnt werden, die Zeugenbefragungen nicht zu unterbrechen.

Nach dem Vorhalt von Widersprüchen erachtete der Beschwerdeführer sein Vertrauen in den österreichischen Rechtsstaat als erschüttert.

Das Argument des Beschwerdeführers, seine bisherigen Leistungen und jene des für bestgeeignet befundenen Mitbewerbers seien nicht berücksichtigt worden, entspricht nicht den Tatsachen. Es wurden sowohl vom Mitbewerber als auch vom Beschwerdeführer der bisherige Werdegang und die Fähigkeiten und Kenntnisse bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt.

Der Leiter der belangten Behörde konnte im Zuge der Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht mehrmals unwidersprüchlich darlegen, dass für ihn Leistungen und nicht politische Einstellungen der Bediensteten zählen.

Der Beschwerdeführer hingegen vermittelte den Eindruck, dass er einen Großteil seiner Kolleginnen und Kollegen politisch einzuordnen versucht. Dabei unterstellte er seinem Teamleiter eine Parteimitgliedschaft, die jedoch nicht mehr gegeben ist.

Der Beschwerdeführer benötigt bei verschiedenen EDV-Eingaben Hilfe.

Die Aussage des Beschwerdeführers, er sei lediglich telefonisch von einem Freund über das Auswahlgespräch informiert worden widerspricht den Tatsachen. Der Beschwerdeführer wurde wie die Mitbewerberin und die Mitbewerber auch per E-Mail vom Termin des Auswahlgesprächs informiert. Dem Beschwerdeführer war der Termin erwiesenermaßen spätestens am 21.12.2007 bekannt. Der Beschwerdeführer gab an, erst während seines Urlaubes vom Gesprächstermin am 28.12.2007 erfahren zu haben und vermutete, dass er aufgrund seiner politischen Zugehörigkeit nicht informiert worden wäre. Der Beschwerdeführer selbst unterschrieb am 21.12.2007 ein Dokument, das für den 28.12.2007 die Teilnahme an diesem Gesprächstermin vorsah. Eine telefonische Einladung an den Beschwerdeführer ist unterblieben, da die zuständige Dienstbehörde die Gewissheit hatte, dass der Beschwerdeführer seine schriftliche Einladung lesen konnte.

Die Aussage des Beschwerdeführers er habe während seines Urlaubes zum Auswahlgespräch müssen widerspricht dem von ihm bereits vor Antritt des Urlaubes unterschriebenen Urlaubszettels, nachdem er am 28.12.2007 Dienst verrichten sollte.

Die Bewerbung des Beschwerdeführers enthält im Gegensatz zu jener des bestgeeigneten Mitbewerbers keine Beschreibung seiner Berufspraxis. Der Beschwerdeführer nennt dazu lediglich die von ihm absolvierten Aus- und Fortbildungskurse.

Dem Behördenleiter wurde erst im Zuge des Verfahrens vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission bekannt, welcher politischen Gruppierung der Beschwerdeführer angehört. Der zum Zuge gekommene Bewerber gehört derselben politischen Gruppierung wie der Beschwerdeführer an.

Die Einrichtung einer Begutachtungskommission für die gegenständliche A2/6 Funktion erfolgte nicht gesetzlich verpflichtend sondern fakultativ in Analogie zu jenen Funktionen oberhalb der Arbeitsplatzwertigkeit von A1/4.

Eine Vertretung für den Vorsitzenden des Dienststellenausschusses wurde nicht veranlasst, da ihm der Termin bereits vorab mitgeteilt wurde und er bereits vor seiner Urlaubsplanung die Rückkehr nach XXXX zur Teilnahme am Auswahlgespräch als Kommissionsmitglied geplant hatte.Eine Vertretung für den Vorsitzenden des Dienststellenausschusses wurde nicht veranlasst, da ihm der Termin bereits vorab mitgeteilt wurde und er bereits vor seiner Urlaubsplanung die Rückkehr nach römisch 40 zur Teilnahme am Auswahlgespräch als Kommissionsmitglied geplant hatte.

Während der Behördenleiter vor der Gleichbehandlungskommission am 31.03.2008 aussagte, er hätte den Auftrag erteilt, mehrere Bewerber zu suchen, sagte er am 21.12.2016 vor dem BVwG aus, er hätte nicht gewusst, wer sich beworben hätte.

Die schriftliche Stellungnahme des Behördenleiters im Rahmen des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission unterscheidet sich von den mündlichen Aussagen hinsichtlich der fachlichen Eignung des Beschwerdeführers. Mündlich wurde die Eignung in Frage gestellt.

Eine aktive Suche von Bewerberinnen und Bewerbern im Sinne der zusätzlichen Bekanntmachung einer Ausschreibung oder eine individuelle Einladung an potentielle Kandidatinnen und Kandidaten stellt keinen außergewöhnlichen Vorgang im Rahmen der Personalentwicklung dar.

Der Beschwerdeführer hat im Zuge der Verhandlungen vor dem BVwG aus Informationsfragmenten mehrmals ‚ohne den Redner aussprechen zu lassen, falsche Schlüsse gezogen.

Der Beschwerdeführer zeigte Auffälligkeiten durch das Gleichsetzen von Grüßen mit einem guten Verhältnis, durch mehrfaches Unterbrechen anderer Redner, durch mangelndes Eingehen auf das Gesagte anderer und verdichtetes, selbstbezogenes Rechts- und Unrechtsempfinden.

Die Mitglieder der Begutachtungskommission entschieden aufgrund von sachlichen Kriterien ohne Berücksichtigung der politischen Einstellung des Beschwerdeführers.

Die Behauptung des Beschwerdeführers, der Vorstand, die Fachvorständin, die Kommissionsmitglieder, der direkte Vorgesetzte, der ehemalige direkte Vorgesetzte hätten gelogen um den Beschwerdeführer dafür zu bestrafen, dass er nicht zu einer bestimmten politischen Gruppierung gewechselt wäre, kann nicht nachvollzogen werden.

Beweisanträge sind nach 7 ganztägigen Verhandlungsterminen nicht offen geblieben.

Die Behörde stellte alle Anforderungen der Stelle den Eigenschaften des Beschwerdeführers und des Mitbewerbers nachvollziehbar gegenüber, wobei dem Beschwerdeführer die geringeren Fähigkeiten und Kenntnisse zukamen.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen ergeben sich aus der eindeutigen Aktenlage sowie aus den weiteren Ausführungen des Beschwerdeführers und der Zeugen. Die belangte Behörde ermittelte den entscheidungsrelevanten Sachverhalt im behördlichen Verfahren ausführlich und stellte in der beschwerdegegenständlichen Bescheidbegründung diesen nachvollziehbar fest.

Das Nichtwissen des Behördenleiters von der politischen Zugehörigkeit des Beschwerdeführers ergibt sich aus dessen widerspruchsfreien Aussagen und erscheint im Lichte seiner hohen Mitarbeiteranzahl evident. Wenn nicht einmal ein Fraktionskollege des Beschwerdeführers seine politische Einstellung kennt, kann entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht angenommen, dass der Behördenleiter diese kennen hätte müssen. Insoweit befreundete Kollegen des Beschwerdeführers von Bekanntheit seiner politischen Zugehörigkeit sprechen, war dies aufgrund der persönlichen Beziehung zum Beschwerdeführer erklärbar, jedoch nicht auf den Vorstand erweiterbar. Dasselbe ist für das politisch aktive Personalvertretungsmitglied anzunehmen, dem die Parteimitgliedschaft des Beschwerdeführers bekannt war, dies aber in den Entscheidungsprozess nicht einfloss und dem Vorstand nicht mitgeteilt wurde.

Die Tatsache, dass der Behördenleiter seine Kenntnis über das Einlangen der Bewerbungen und die proaktiv vorangetriebene Interessentensuche in den Jahren 2008 und 2016 unterschiedlich kommentierte, ist aufgrund der vergangenen Zeit erklärbar und es kann daraus noch nicht abgeleitet werden, dass der Beschwerdeführer benachteiligt werden hätte sollen. Der Versuch - unabhängig von der Person des Beschwerdeführers einen möglichst großen Kreis von Bewerbungen zu bekommen erscheint evident.

Das Argument des Beschwerdeführers, der Leiter der Großbetriebsprüfung könne nicht über die Leistungen seiner Mitarbeiter und somit über den zum Zuge gekommenen Mitbewerber Bescheid wissen kann nicht nachvollzogen werden.

Den Aussagen, wonach der Beschwerdeführer bei EDV-Eingaben Hilfe benötige ist er inhaltlich nicht entgegengetreten, sondern versuchte diese mit dem Gegenvorwurf der Weitergabe von Interna zu entkräften.

Die Feststellung zur objektiven Entscheidungsfindung konnte aufgrund der widerspruchsfreien Aussagen der Mitglieder der Begutachtungskommission getroffen werden. Der Eindruck des Beschwerdeführers während der Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht bestätigte die von der Begutachtungskommission festgestellten persönlichen Eigenschaften.

Die Gegenüberstellung der Fähigkeiten und Kenntnisse zwischen dem Beschwerdeführer und dem Mitbewerber erfolgten auf den Seiten 58 - 64 des bekämpften Bescheides.

Insoweit der Beschwerdeführer dem Vorstand unwahre Angaben vorwirft, was das Einlangen seiner Bewerbung anbelangt, ist dem Beschwerdeführer entgegenzuhalten, dass zwischen Einlangen in den Postkorb an der Dienststelle, die der Vorstand nur einmal pro Woche aufsucht und physischem in Händen halten zu unterscheiden war. Einlangen ist nicht gleichzuhalten mit Kenntnis. Selbst wenn der Vorstand sofort Kenntnis von der Bewerbung des Beschwerdeführers erlangt hätte, wäre daraus kein Vorwurf ableitbar, proaktiv die Ausschreibung an anderen Dienststellen bewerben zu lassen, oder gar eine politisch motivierte Handlung zu erblicken.

Die im ersten Rechtsgang unwiderlegte Behauptung, der Beschwerdeführer sei vom Termin des Auswahlgesprächs nicht informiert worden, konnte durch die Vorlage und Sendebestätigung der Einladung widerlegt werden. Die rasche Terminfestlegung zwischen Weihnachten und Neujahr war nicht auf die politische Zugehörigkeit des Beschwerdeführers zurückzuführen, welche dem Behördenleiter zum damaligen Zeitpunkt noch nicht bekannt war, sondern auf die Erforderlichkeit einer raschen Planstellenbesetzung.

Insoweit der Beschwerdeführer der Behörde vorwirft, sie hätte den Termin für das Auswahlgespräch in seinen Weihnachtsurlaub gelegt, ist ihm entgegenzuhalten, dass ihm der Termin bekannt war.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers er sei gemobbt worden, weil er mehrere Jahre vor dem gegenständlichen Verfahren nicht zu einer anderen Partei wechselte, ist im Hinblick auf die Vielzahl gegen ihn von mehreren Seiten erhobener Vorwürfe und aufgrund seiner widersprüchlichen Unterstellungen nicht plausibel.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz - BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.3.1. Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz - BVwGG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 10 aus 2013,, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wennGemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt steht nach den Verhandlungen fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

3.2. Gemäß §§ 2, 3 und 4 Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989 (AusG) waren in der am 28.12.2007 geltenden Fassung Funktionen ab der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1 oder innerhalb einer der genannten Leitungsfunktionen öffentlich auszuschreiben.3.2. Gemäß Paragraphen 2, 3 und 4 Ausschreibungsgesetz 1989,

Bundesgesetzblatt Nr. 85 aus 1989, (AusG) waren in der am 28.12.2007 geltenden Fassung Funktionen ab der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 1 oder innerhalb einer der genannten Leitungsfunktionen öffentlich auszuschreiben.

§ 7 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989 in der am 28.12.2007 geltenden Fassung samt Abschnitts- und Paragraphenüberschrift lautete:Paragraph 7, Absatz eins, Ausschreibungsgesetz 1989, Bundesgesetzblatt Nr. 85 aus 1989, in der am 28.12.2007 geltenden Fassung samt Abschnitts- und Paragraphenüberschrift lautete:

"Arten und Zusammensetzung der Begutachtungskommissionen

Gemeinsame Bestimmungen

§ 7. (1) Bei den für die Ausschreibung zuständigen Stellen (§ 5 Abs. 1 und Abs. 1a) sind Begutachtungskommissionen, und zwarParagraph 7, (1) Bei den für die Ausschreibung zuständigen Stellen (Paragraph 5, Absatz eins und Absatz eins a,) sind Begutachtungskommissionen, und zwar

1. für Ausschreibungen gemäß den §§ 2 und 3 Begutachtungskommissionen im Einzelfall und1. für Ausschreibungen gemäß den Paragraphen 2 und 3 Begutachtungskommissionen im Einzelfall und

2. für Ausschreibungen gemäß § 4 ständige Begutachtungskommissionen,2. für Ausschreibungen gemäß Paragraph 4, ständige Begutachtungskommissionen,

einzurichten."

§ 20 Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989 in der am 28.12.2007 geltenden Fassung lautete:Paragraph 20, Ausschreibungsgesetz 1989, Bundesgesetzblatt Nr. 85 aus 1989, in der am 28.12.2007 geltenden Fassung lautete:

"Bekanntmachung und Ausschreibungspflicht

§ 20. (1) Vor der Besetzung einer freigewordenen oder neu geschaffenen Planstelle hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle festzustellen, ob die Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Zu diesem Zweck ist die zur Besetzung gelangende Planstelle ressortintern in geeigneter Weise und durch Mitteilung an das Bundeskanzleramt bekanntzugeben.Paragraph 20, (1) Vor der Besetzung einer freigewordenen oder neu geschaffenen Planstelle hat die für die Aufnahme zuständige Dienststelle festzustellen, ob die Planstelle mit einem oder einer geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann. Zu diesem Zweck ist die zur Besetzung gelangende Planstelle ressortintern in geeigneter Weise und durch Mitteilung an das Bundeskanzleramt bekanntzugeben.

(2) Gelangt die für die Aufnahme zuständige Dienststelle nach Durchführung ihrer Feststellungen nach Abs. 1 zur Auffassung, daß die Planstelle nicht mit einem oder einer geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann, ist eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen."(2) Gelangt die für die Aufnahme zuständige Dienststelle nach Durchführung ihrer Feststellungen nach Absatz eins, zur Auffassung, daß die Planstelle nicht mit einem oder einer geeigneten Bundesbediensteten besetzt werden kann, ist eine öffentliche Ausschreibung durchzuführen."

Kapitel II der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. L303/16 vom 2. Dezember 2000, lautet auszugsweise:Kapitel römisch zwei der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Amtsblatt L303/16 vom 2. Dezember 2000, lautet auszugsweise:

"RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 9

Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, ...

...

Artikel 10

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

...

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt."

§ 13 B-GlBG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 65/2004 lautet auszugsweise:Paragraph 13, B-GlBG in der Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, lautet auszugsweise:

"Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nichtParagraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

..."

§ 18a B-GlBG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 65/2004 regelt Ersatzansprüche von Beamtinnen und Beamten wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg:Paragraph 18 a, B-GlBG in der Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, regelt Ersatzansprüche von Beamtinnen und Beamten wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg:

"§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet."§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug."

Nach § 20 Abs. 2 B-GlBG sind Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a binnen Frist bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Nach Abs. 4 leg. cit. sind das

Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen auf die Zuständigkeit die Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.Nach Paragraph 20, Absatz 2, B-GlBG sind Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach Paragraph 18 a, binnen Frist bei der für sie zuständigen Dienstbehörde geltend zu machen. Nach Absatz 4, leg. cit. sind das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, Bundesgesetzblatt Nr. 29, und die dazu ergangenen Verordnungen auf die Zuständigkeit die Dienstbehörden zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte anzuwenden.

§ 20a B-GlBG trifft Regelungen über die Beweislast, insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand beruft. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.Paragraph 20 a, B-GlBG trifft Regelungen über die Beweislast, insoweit sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand beruft. Der oder dem Beklagten obliegt es zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Gemäß dem nach § 1 Abs. 1 DVG anwendbaren § 37 AVG ist Zweck des Ermittlungsverfahrens, den für die Erledigung einer Verwaltungssache maßgebenden Sachverhalt festzustellen und den Parteien Gelegenheit zur Geltendmachung ihrer Rechte und rechtlichen Interessen zu geben.Gemäß dem nach Paragraph eins, Absatz eins, DVG anwendbaren Paragraph 37, AVG ist Zweck des Ermittlungsverfahrens, den für die Erledigung einer Verwaltungssache maßgebenden Sachverhalt festzustellen und den Parteien Gelegenheit zur Geltendmachung ihrer Rechte und rechtlichen Interessen zu geben.

3.3. Wie bereits der Verwaltungsgerichtshof in selbiger Angelegenheit festhielt, trifft die Behörde die Pflicht zur sorgfältigen Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Ermittlungsverfahren: "Vor dem Hintergrund der wiedergegebenen Rechtslage ist beschwerdefallbezogen davon auszugehen, dass die Dienstbehörde die Pflicht zur amtswegigen Ermittlung des zur Beurteilung des geltend gemachten Ersatzanspruches maßgebenden Sachverhaltes traf. Der Beschwerdeführer hatte schon in seiner Berufung zum Beweis seiner Behauptung einer verpönten Diskriminierung im Zuge des Besetzungsverfahrens formell unter anderem die Einvernahme seiner Person (‚PV') sowie der Mitglieder der Begutachtungskommission - im Rahmen einer mündlichen Verhandlung - beantragt." Diese geforderten Befragungen sind in den nunmehr erfolgten Verhandlungen vor der belangten Behörde und dem Bundesverwaltungsgericht erfolgt.

Im Zuge des von der belangten Behörde und am Bundesverwaltungsgericht durchgeführten Ermittlungsverfahrens wurden nunmehr alle Beweisanträge des Beschwerdeführers behandelt und konnten in die Beweiswürdigung einfließen.

3.4. Der Vorwurf der Diskriminierung kann von der Behörde durch den Nachweis entkräftet werden, dass zu Recht die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag nicht erfolgte, weil die in den Besetzungsvorschlag aufgenommene Person ohnehin besser geeignet ist (Verwaltungsgerichtshof, 11.08.2015, Ro 2014/10/0038, 14.06.2012, 2008/10/0093). Dieser Nachweis wurde im vorliegenden Fall erbracht.

Im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GlBG 1993 ist es notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist (Verwaltungsgerichtshof, 04.09.2014, 2010/12/0212; 12.12.2008, 2004/12/0192).

Das in der Verhandlung gezeigte offensive Konfliktlösungsverhalten, die aufbrausende Art, die Dominanz im Gesprächsverhalten, das Unterbrechen in Gesprächssituationen, das pauschalierte Anschuldigen entgegen der Tatsachenlage und ein verdichtetes selbstbezogenes Unrechtsempfinden lassen den Beschwerdeführer zusätzlich zu den im Bescheid erfolgten Gegenüberstellungen weniger geeignet erscheinen als den Mitbewerber.

Der Verweis auf die längere Berufserfahrung lässt keine fachlichen Schlüsse auf eine bessere Eignung zu, da der Mitbewerber ebenfalls mehrjährige Berufserfahrung in der Steuerprüfung aufweisen konnte. Auch in Verbindung mit der ausgezeichneten Leistungsbeurteilung kann kein Vorzug für den Beschwerdeführer erkannt werden, da auch der Mitbewerber diese vorweisen kann und beide keinen Anlass für deren Revidierung gesetzt hatten.

3.5. Insoweit der Beschwerdeführer vorbringt, in zwei anderen Auswahlverfahren sei aufgrund politischer

Zugehörigkeit entschieden worden, ist ihm das von ihm selbst gewählte Beispiel der ADir.XXXX entgegenzuhalten, die nach seinen Aussagen aufgrund ihrer politischen Tätigkeit befördert worden wäre, obwohl sie die Ernennungsvoraussetzungen nicht erfüllt hätte. Die anhand ihres Lebenslauf dargestellten Erfahrungen und die mangelnde Verfügbarkeit anderer Bediensteter in der internen Verwaltung lassen die Auswahlentscheidung betreffend dieser Zeugin als plausibel erscheinen. Noch dazu handelt es sich bei dieser Zeugin um eine Vertragsbedienstete im Verwaltungsdienst, die keinen besonderen Ernennungsvoraussetzungen unterliegt. Dennoch wurde ihr eine Ausbildungsauflage erteilt, die sie erfüllte.

Ob und inwieweit weitere Kandidatinnen und Kandidaten eingeladen wurden, sich zu bewerben, hat weder in Bezug auf das gegenständliche Verfahren noch in Bezug auf die Verwaltungspraxis an der Dienststelle eine Bedeutung. Dem Dienstgeber oder seinen Vertretern steht es frei, geeignet erscheinende Kandidatinnen und Kandidaten auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen. Dabei kann keinerlei politische Motivation erkannt werden. Dabei macht es keinen Unterschied ob diese Hinweise zu Beginn oder am Ende der Bewerbungsfrist erfolgen.

3.6. Gutachten der Gleichbehandlungskommission

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz normiert für das Schadenersatzverfahren keine gesetzliche Bindung an das Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes. Der Anspruch auf Schadenersatz besteht unabhängig vom Gutachten dieser Kommission. Diesem kommt aber die Bedeutung eines Beweismittels zu (Verwaltungsgerichtshof, 27.02.2014, 2013/12/0218; 14.05.2004, 2001/12/0163).

Insoweit die Gleichbehandlungskommission der Hearingkommission Widersprüchlichkeit vorwirft ist dem entgegenzuhalten, dass es sehr wohl möglich ist, andere bei einer Gruppendiskussion wenig gelten zu lassen und zu sehr Mitglied des Teams zu sein. Die scheinbar widersprüchliche Feststellung der Hearingkommission deckt sich mit dem Eindruck, den der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor dem BVwG vermittelte. So zeigte der Beschwerdeführer durch mehrmaliges Unterbrechen von Aussagen, dass es ihm trotz Aufforderungen und einer förmlichen Ermahnung schwer fällt, anderen nicht ins Wort zu fallen. Dominanz und partizipativer Führungsstil sind in der Person des Beschwerdeführers daher insoweit vereinbar, als seine Dominanz auf das Gesprächsverhalten und die Partizipation auf die Anliegen der Belegschaft gerichtet ist.

Insoweit die Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehen konnte, dass der zum Zuge gekommene Mitbewerber Mag. XXXX wenig kraftvoll und wenig zupackend wirke, so ist dem entgegenzuhalten, dass dieser in der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG im Gegensatz zum Beschwerdeführer, damit bei seinen Aussagen nicht zu Pauschalierungen neigte, sondern wohl überlegt handelte.Insoweit die Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehen konnte, dass der zum Zuge gekommene Mitbewerber Mag. römisch 40 wenig kraftvoll und wenig zupackend wirke, so ist dem entgegenzuhalten, dass dieser in der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG im Gegensatz zum Beschwerdeführer, damit bei seinen Aussagen nicht zu Pauschalierungen neigte, sondern wohl überlegt handelte.

Insoweit die Gleichbehandlungskommission die Behauptung einer fehlenden Eignung des Beschwerdeführers anführt, ist dem entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer lediglich für geringer geeignet angesehen wurde.

Wenn der Beschwerdeführer versucht aus dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission abzuleiten, dass ihm dieses Besteignung bescheinige, ist dem entgegenzuhalten, dass dem Gutachten kein umfassendes Ermittlungsverfahren zugrunde liegt und auf dem Prinzip der Beweislastumkehr entstanden ist. Besteignung wurde dem Beschwerdeführer nicht zugesprochen, sondern es wurde keine nachvollziehbare Begründung für die Auswahl des Mitbewerbers gesehen. Für die Feststellung im Gutachten genügte es, dass die Gleichbehandlungskommission die Personalentscheidung nicht nachvollziehen konnte.

Die Frage der B-GlBK nach der unterbliebenen Vertretung eines Mitgliedes der Begutachtungskommission konnte dieses Mitglied glaubhaft mit der Mitreisemöglichkeit bei einem Angehörigen aus seinem Urlaubsort und mit der bereits vor dem Urlaub geplanten Einteilung beantworten.

Aufgrund der oben angeführten Feststellungen konnten die vermuteten politischen Motive im Zuge des Beweisverfahrens ausgeräumt werden. Die Entscheidung der Personalbehörde ist nunmehr objektiv nachvollziehbar begründet.

Da der Beschwerdeführer der Besteignung des Mitbewerbers nicht entgegen treten konnte, war die Beschwerde abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die oben dargestellte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zeigt zudem, dass die für den gegenständlichen Fall maßgebliche Rechtsfrage, der Ermittlungserfordernisse im Schadenersatzverfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz und der Möglichkeit und der Anforderungen, einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission nicht zu folgen, von dieser einheitlich beantwortet wird.

Schlagworte

Ausschreibungskriterien, Auswahlentscheidung,
Begutachtungskommission, Besetzungsverfahren, Besetzungsvorschlag,
Bewerbung, Diskriminierung, Ersatzanspruch, Gleichbehandlung,
Planstelle

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:W122.2113836.1.00

Zuletzt aktualisiert am

20.06.2017

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, https://www.bvwg.gv.at

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at