

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**  
**Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion der Leiterin/des Leiters der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

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

*beschlossen:*

*Die Beurteilung der Eignung von A für die Leitung der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung erfolgte nicht nach sachlichen Gesichtspunkten, eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters liegt aber nicht vor.*

## B e g r ü n d u n g

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

A führte im Antrag aus, er stehe seit ... als Vertragsbediensteter und seit ... als Beamter beim Forsttechnischen Dienst für Wildbach- und Lawinenverbauung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) habe am ... die Funktion des Leiters/der Leiterin der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung ausgeschrieben. Er habe sich am ... um diese Stelle beworben, am ... habe ein Hearing stattgefunden, und am ... habe er per e-Mail die Benachrichtigung erhalten, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt worden sei. Mit der Funktion sei B betraut worden.

Der Antragsteller führte weiter aus, er sei der am besten qualifizierte Bewerber gewesen, insbesondere würden seine Qualifikationen die von B bei weitem übersteigen. Er sei seit über ... Jahren ununterbrochen beim Forsttechnischen Dienst für Wildbach- und Lawinenverbauung (WLV) beschäftigt, das seien etwa ...Jahrzehnte mehr an Erfahrung als sie sein Mitbewerber habe. Er habe weiters zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen, Seminare und Fachexkursionen besucht und auch spezielle Lehrgänge für Führungskräfte absolviert. Seit ... sei er Gebietsbauleiter-Stellvertreter in der Gebietsbauleitung ... gewesen, er verfüge also auch über eine jahrelange praktische Erfahrung als Führungskraft.

Dass er bei der Nachbesetzung der gegenständlichen Funktion nicht berücksichtigt worden sei, beruhe auf politischen Überlegungen und auf seinem Lebensalter. Zu den politischen Überlegungen führte der Antragsteller Folgendes aus: Im Zuge seiner Tätigkeit, insbesondere als stellvertretender Gebietsbauleiter, sei er darauf aufmerksam geworden, dass an der Dienststelle von mehreren Bediensteten Abrechnungen manipuliert worden seien. Er habe im Jahr ... zunächst anonym dem Büro für Interne Angelegenheiten (BIA) Hinweise auf diesen Umstand gegeben. In der Folge sei es zu – derzeit noch laufenden – Ermittlungen durch die Staatsanwaltschaft ... gekommen. Die Stimmung innerhalb der Dienststelle sei mit Beginn der Nachforschungen durch das BIA dramatisch umgeschlagen. Mehrere in der Diensthierarchie mittlerweile „über ihm“ stehende Personen hätten sich – in Unkenntnis der Identität des Anzeigers – auch ihm gegenüber offen in der Weise geäußert, dass man den „Nestbeschmutzer fertig machen werde“. Nachdem „durchgesickert“ sei, dass er der Anzei-

ger gewesen sei, habe eine „beispiellose Mobbingkampagne“ begonnen, es sei Druck auf ihn ausgeübt worden, insbesondere auch durch B. Es sei ihm z. B. zuge-  
tragen worden, dass B gesagt hätte, „einer wie A (würde) in der Privatwirtschaft so-  
fort hinausfliegen“. ... noch vor Abschluss des Auswahlverfahrens, sei ihm plötzlich -  
nach ...-jähriger tadelloser Bewährung – eine erste Ermahnung zugestellt worden.  
Die Ermahnung sei durch den Gebietsbauleiter-Stellvertreter und damaligen ge-  
schäftsführenden Dienststellenleiter C erfolgt, und bei einer Dienstbesprechung co-  
ram publico „zelebriert“ worden. Der dem Antrag angeschlossenen Ermahnung ist  
zu entnehmen, dass die Gebietsbauleitung X festgestellt habe, dass A den zu erwar-  
tenden Arbeitserfolg in den vergangenen Monaten in dem ihm zugewiesenen Tätig-  
keitsbereich nicht in dem zu erwartendem Ausmaß erbracht habe. Es werde deshalb  
„anlässlich der Dienstbesprechung am ... eine erste Ermahnung ausgesprochen“.  
A führte im Antrag weiters aus, dass ihm mehrfach „hinter vorgehaltener Hand“ ver-  
mittelt worden sei, dass er aufgrund seines Verhaltens bei der Besetzung der gegen-  
ständlichen Funktion keine Chance habe, B werde die Stelle bekommen. In gegeb-  
nem Zusammenhang sei ihm auch sinngemäß mitgeteilt worden, dass sein Verhalten  
„typisch für einen Grünen“ sei. Dies sei eine Anspielung auf seine politische Tätigkeit  
in seiner Wohnsitzgemeinde.

Aufgrund dieser Vorgeschichte und des Umstandes, dass er der bestqualifizierte  
Bewerber gewesen sei, habe er keinen Zweifel, dass er aus unsachlichen, nämlich  
politischen Gründen diskriminiert worden sei.

Die Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters begründete A damit, dass B  
mehr als ... Jahre jünger sei, und man der Meinung gewesen sei, dass „es sich nicht  
mehr auszahlen würde“, ihn mit einer Leitungsfunktion zu betrauen. Entgegen der  
jahrzehntelang geübten Praxis sei man nun plötzlich der Auffassung, es müsse un-  
bedingt eine Verjüngung des Personals stattfinden.

Dem Antrag waren folgende Beilagen angeschlossen: die Ausschreibung für die ge-  
genständliche Funktion, die Bewerbung von A inklusive Lebenslauf und einer Liste  
der von ihm besuchten Fortbildungsveranstaltungen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLFUW am ... eine Stellungnahme zur  
Beschwerde. Zunächst war zur Zusammensetzung der Begutachtungskommission  
ausgeführt, dass D den Vorsitz geführt habe, die weiteren Mitglieder seien E, ein

Mitglied des Zentralausschusses und ein Mitglied der GÖD gewesen. Als Gleichbehandlungsbeauftragte sei ... anwesend gewesen.

Die Kommission sei am ... zusammengetreten und habe über die Bewerbungen beraten. Es sei der Beschluss gefasst worden, u. a. mit den Bewerbern B und A gesonderte Bewerbungsgespräche zu führen. Diese hätten am ... stattgefunden. Auf der Grundlage der Bewerbungsgesuche und der durchgeführten Bewerbungsgespräche sei von der Begutachtungskommission das Gutachten beschlossen worden. B sei als in höchstem Ausmaß geeignet befunden worden. Die Begutachtungskommission habe festgestellt, dass er die am besten ausgewertete Bewerbung abgegeben und sich im Hearing als sehr zielorientiert präsentiert habe. Er habe eine genaue Vorstellung von der Führung der Gebietsbauleitung, und er habe sich aufgrund einer von ihm erarbeiteten „Stärke/Schwäche-Analyse“ genaue Vorstellungen über die Zukunft der Gebietsbauleitung gemacht. Seine Präsentation habe nicht nur Zukunftsvorstellungen hinsichtlich der Kernkompetenz der Wildbach- und Lawinenverbauung beinhaltet, sondern auch klare Ziele in Bezug auf seinen Führungsstil und die Einbindung der Mitarbeiter. Trotz seiner Jugend sei er in vielen Arbeitskreisen tätig und vermittele in seinem Auftreten das Gefühl von Effektivität und Effizienz. Seine Aussagen seien stets klar und präzise. Aufgrund seiner Persönlichkeit und seiner klaren Aussage sei der Bewerber am besten geeignet, die Führungsfunktion zu übernehmen. Bezüglich A habe die Begutachtungskommission festgestellt, dass er lediglich in geringem Ausmaß geeignet sei. Er habe Probleme, auf konkrete Fragestellungen Antworten zu geben und schweife immer wieder ab. Während des Hearings habe sich ganz klar herauskristallisiert, dass er sich primär mit dem Thema Korruption beschäftige, konkrete Vorschläge für die Zukunft der Wildbach- und Lawinenverbauung hätten gefehlt. Viele Antworten hätten einstudiert gewirkt. Nach eigener Aussage habe A „hier“ seine letzte Chance gesehen, eine Führungsfunktion zu übernehmen. Aufgrund seiner eher eingeschränkten Sichtweise und Negation der Probleme in der Gebietsbauleitung sei er jedoch für diese Führungsfunktion nur gering geeignet.

In der Stellungnahme war weiters ausgeführt, dass alle Entscheidungen der Begutachtungskommission einstimmig getroffen worden und auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten mitgetragen worden seien. Als Einschätzung, er sei der bestqualifizierte Bewerber, sei eine objektiv nicht nachvollziehbare subjektive Behauptung, die aufgrund der Ergebnisse des Hearings in keiner Weise nachvollzogen werden könne. Abgesehen von seinem Dienstalder und der – rechtlich lediglich für Zwecke der Leis-

tungsfeststellung relevanten - ausgezeichneten Leistungsbeurteilung aus dem Jahr ... habe er keine für ihn sprechenden objektiven Gründe genannt. Die vom Beschwerdeführer zur Sprache gebrachte Erfahrung würde eine entsprechende Präsentation anlässlich des Eignungsgespräches vermuten lassen, A habe aber nicht den Eindruck vermittelt, den mit einer Führungsfunktion verbundenen Anforderungen gerecht werden zu können. Dementsprechend sei auch nicht der dienstälteste, sondern der bestgeeignete Bewerber zur Bestellung vorgeschlagen worden.

Zu den in der Beschwerde angesprochenen laufenden Verfahren gegen den früheren Gebietsbauleiter sei anzumerken, dass „kein Mitglied der Begutachtungskommission Gegenstand dieses Verfahrens“ sei und somit auch keine Befangenheit eines der Kommissionsmitglieder vorgelegen habe. Dass jemand dem Beschwerdeführer hinter vorgehaltener Hand vermittelt hätte, bei der Besetzung der Leitungsfunktion aufgrund seines Verhaltens keine Chance zu haben, könne mangels konkreter Namensnennung nicht objektiviert werden. Eine derartige Stellungnahme eines Mitgliedes der Begutachtungskommission sei jedenfalls nicht erfolgt. Die politische Zugehörigkeit des Bewerbers habe bei der Erstellung des Gutachtens keine Rolle gespielt, sie sei den Mitgliedern nicht bekannt gewesen und im Hearing nicht zur Sprache gebracht worden.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: die Bewerbung von B inklusive Lebenslauf und eine Liste der Zusatzausbildungen, das Protokoll zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... und das Gutachten der Begutachtungskommission.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte A unter Hinweis auf seine Ausführungen im Antrag zum Diskriminierungsgrund Alter aus, dass er im gegenständlichen Auswahlverfahren der älteste Bewerber gewesen sei. Bis zum Jahr ... sei er einer der beiden Stellvertreter des Gebietsbauleiters ... gewesen. Mit der Neubewertung der Arbeitsplätze der Stellvertreter im Jahr ... habe man eine Stellvertretungsfunktion „gestrichen“. Er sei damit einverstanden gewesen, dass sein dienstälterer Kollege die Stellvertretungsfunktion bekomme, er habe aber mitgeteilt, dass er nach dessen Pensionierung gern die Stellvertretung übernehmen würde. Als der Kollege mit ... in Pension gegangen sei, sei ihm mitgeteilt worden, dass die Stellvertretungsfunktion quasi eine Voraussetzung für die spätere Leitungsfunktion sei und ein jüngerer Kollege zum Zug kommen sollte, und so sei es auch gewesen. Ihm selbst habe der zuständige Sektionsleiter gesagt, es gehe darum,

Weichen für die Zukunft zu stellen, man wolle daher junge Kollegen in den Funktionen. Auch ein Personalvertreter habe sich dahingehend geäußert. Diese Einstellung habe auch beim gegenständlichen Auswahlverfahren eine Rolle gespielt. Seine politische Einstellung sei allgemein bekannt, sie sei ebenfalls in die Auswahlentscheidung mit eingeflossen.

Auf die Frage des Senates, ob der Umstand, dass er den „Grünen“ angehöre, irgendwelche negativen Auswirkungen auf seine berufliche Laufbahn gehabt habe, antwortete A, er habe schon bemerkt, dass man „das“ nicht gerade goutiere, es seien öfter abwertende, abschätzigte Bemerkungen über seine politische Zugehörigkeit gemacht worden. Seine strafrechtlichen Anzeigen seien im Zusammenhang mit seiner politischen Einstellung gesehen worden, das Aufzeigen von Missständen werde im Allgemeinen mit der politischen Opposition in Verbindung gebracht.

Auf die Frage, weshalb er glaube, dass die Bevorzugung von B nicht mit dessen Qualifikation begründet sei, antwortete A, weil B und er die gleiche Ausbildung absolviert hätten.

Der Vertreter des BMLFUW D leitete seine Stellungnahme mit den Worten ein: „Alter allein ist kein Verdienst.“ Er führte aus, dass er der Vorsitzende der Begutachtungskommission gewesen sei und man sich aufgrund der Tatsache, dass ihm nur zwei der 5 Bewerber bekannt gewesen seien, zu einem Hearing entschlossen habe. Zuerst seien die Bewerbungen geprüft worden, und bereits aus diesen gehe hervor, wer sich Gedanken über die Stärken und Schwächen und über die Zukunft der Wildbach- und Lawinerverbauung (WLV) gemacht habe. Wesentlich sei aber auch, wie man sich vor einer Kommission präsentiere. Man habe sich aufgrund der Präsentationen der Bewerber ein Bild gemacht, und man habe Fragen gestellt. Die Meinungen der Kommissionsmitglieder seien einhellig gewesen, was sehr selten sei, auch die Gleichbehandlungsbeauftragte habe die Meinung der Kommission geteilt. Zur Behauptung, es habe die politische Einstellung von A eine Rolle gespielt, sei zu sagen, dass er selbst nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei und die politische Einstellung von A nicht gekannt habe, erst durch den Antrag an die B-GBK habe er erfahren, dass A grüner Gemeinderat sei. Zur Bestellung des stellvertretenden Gebietsbauleiters im Jahr ... führte D aus, dass es bis zum Jahr ... keine offiziellen Stellvertreter der Gebietsbauleiter gegeben habe, die Stellvertretung sei in den meisten Fällen intern geregelt worden. Nachdem die Bewertungen der Arbeitsplätze in den Gebietsbauleitungen neu verhandelt worden seien, seien offiziell Stellvertre-

ter/innen-Stellen entstanden, die mit einer höheren Bewertung verbunden seien. Die Bestellungen würden aufgrund eines Vorschlags der jeweiligen Sektion und nach Prüfung der Fach- und der Präsidualabteilung erfolgen.

Der Senat wies darauf hin, dass ihm B's „Firmenkonzept“ nicht vorliege, weshalb er auch nicht nachvollziehen könne, inwiefern B's Vorstellungen von der Zukunft der WLWV besser seien als jene von A. Auf Ersuchen des Senates, die Unterschiede in der Eignung der Bewerber darzulegen, führte D aus, dass B in einem umfangreichen „Firmenkonzept“ Aussagen über die Stärken und Schwächen der WLWV getroffen und auch Vorschläge gemacht habe, wie man die WLWV besser in der Gemeinde und im ganzen regionalen Umfeld positionieren könnte. B habe eine Präsentation vorbereitet gehabt, die er aus Zeitgründen nicht zur Gänze präsentieren habe können. Aufgrund dieser „Tatsachen und Fakten“ sei für die Begutachtungskommission die „Zukunftsgerichtetheit“ von B „in einem wesentlich deutlicherem Maß als bei A“ gegeben gewesen.

Auf die Frage, weshalb Korruption ein Thema beim Hearing gewesen sei, antwortete D, es sei natürlich ein großer Verdienst von A, dass strafrechtlich relevante Verhaltensweisen aufgezeigt worden seien. Dieser Umstand habe eigentlich für ihn gesprochen. Von der Kommission sei jedenfalls das Thema nicht aufgeworfen worden, weil es nicht entscheidend gewesen sei. A sei selbst darauf gekommen, das sei aus dem Protokoll ersichtlich, er habe einen „sehr starken Schwerpunkt bei der Antikorruption gesehen“.

Auf den Vorhalt, dass laut Protokoll zur Sitzung der Begutachtungskommission E gefragt habe, wie er mit Mobbing und Freunderlwirtschaft umgehen würde, wenn er Leiter wäre, führte D aus, dass Mobbing und Freunderlwirtschaft etwas anderes sei als Korruption. Die Bedeutung des Begriffs „Mobbing“ sei bekannt, und Freunderlwirtschaft sei eine unsachliche Vorgehensweise, das sei nicht gleichbedeutend mit Korruption.

Auf die Frage, ob auch den anderen Bewerbern Fragen nach Mobbing und Freunderlwirtschaft gestellt worden seien, antwortete D unter Hinweis auf das Protokoll, er habe jedenfalls B gefragt, wie er mit einer Konfliktsituation umgehe. Seiner Meinung nach sei diese Frage vom Inhalt her die gleiche wie die Frage nach dem Umgang mit Mobbing und Freunderlwirtschaft.

A führte aus, er habe in den 10 Minuten seiner Präsentation die fachliche Seite beleuchtet und er sei dann auf Managementangelegenheiten gekommen. E habe die Fragerunde eröffnet, und ihre erste Frage sei die nach den Ermittlungen des BIA gewesen. Er habe dieses Thema bei der Präsentation nicht erwähnt, er sei darauf in seiner Bewerbung eingegangen, weil Korruption ganz allgemein ein Thema von vielen sei. E habe ihn gefragt, wie er zu den Ermittlungen stehe, und er habe geantwortet, dass die Bediensteten ohnehin wüssten, wie er dazu stehe. Da E noch einmal nachgefragt habe, hätten sie etwas ausführlicher über dieses Thema gesprochen. Auf die Frage, welchen Unterschied er zwischen Mobbing, Freunderlwirtschaft und Korruption sehe, antwortete A, Korruption sei ein strafrechtlich relevanter Tatbestand, die Vorstufen dazu nicht. Dass er unmittelbar zum Thema Freunderlwirtschaft befragt worden sei, könne er sich nicht erinnern. Er habe das Thema insofern angesprochen, als er erklärt habe, dass er als Chef allen Bediensteten zuhören würde, er habe dabei auf eine interne Situation Bezug genommen.

Auf die Frage, wie er das Gespräch empfunden habe, antwortete A, es sei sachlich gewesen, er habe kein unangenehmes Gefühl gehabt.

Auf die Frage, ob das Alter im gegenständlichen Besetzungsverfahren ein Thema gewesen sei, antwortete D mit nein. B sei bereits seit über 15 Jahren in der WLV tätig, es sei also nicht ein „gerade erst den Kinderschuhen entwachsener“ Bewerber zum Zug gekommen.

Auf die Frage des rechtsfreundlichen Vertreters von A, RV, was mit der Feststellung, A erscheine aufgrund „seiner eher eingeschränkten Sichtweise und Negation der Probleme in der GBL“ für diese Führungsfunktion nur gering geeignet, gemeint gewesen sei, antwortete D, es sei ein offenes Geheimnis, dass es in der GBL zwischenmenschliche Probleme gebe, das Nichtwissen um die Problematik sei hier gemeint.

Auf die Frage von RV, wodurch sich dieses Nichtwissen geäußert habe, ob in den Bewerbungsunterlagen oder im Hearing, antwortete D, das habe sich „im Gespräch ergeben“. Im Übrigen sei „das“ ohnehin genau im Protokoll festgehalten worden.

Auf die Frage von RV, ob die anderen Bewerber im Hearing die Probleme nicht negiert hätten, antwortete D mit nein.

Auf die Frage von RV, ob sich die Äußerungen über die Eignung von A nur auf das Hearing stützen, oder ob auch die Ausführungen in der Bewerbung in die Auswahl-



entscheidung eingeflossen seien, antwortete D, diese seien ein wesentlicher Bestandteil der Entscheidung gewesen.

Auf die Frage von RV, weshalb dieser Umstand dann nicht in der Begründung für die Bewertung dokumentiert sei, antwortete D, dass der Bundesminister das Gutachten und die Unterlagen vorgelegt bekomme, die er brauche, um die Entscheidung der Begutachtungskommission nachvollziehen zu können, er müsse nicht von Alpha bis Omega alle Informationen erhalten.

A führte zur behaupteten Negation der Probleme in der GBL aus, er sei von dieser Behauptung einigermaßen überrascht, ihm seien die personellen Spannungen sehr wohl bekannt, er sei es gewesen, der beim Sektionsleiter ... bewirkt habe, dass es mittlerweile einen Organisationsberater und einen Psychotherapeuten an der Dienststelle gebe. Es sei ihm nämlich klar gewesen, dass, wenn sich die Situation bessern und Spannungen abgebaut werden sollten, eine Person „von Außen“ hinzugezogen werden müsse.

Auf die Frage, ob er beim Hearing auf diesen Umstand hingewiesen habe, antwortete A mit nein.

Auf Ersuchen des Senates, zur Ermahnung von A während des Bestellungsverfahrens Stellung zu nehmen, führte D aus, soweit er sich erinnere, sei den Kommissionsmitgliedern der Umstand der Ermahnung erst nach dem Hearing bekannt geworden. Er sei zwar nicht 100% sicher, aber er glaube, dass diese Ermahnung im Verfahren keine Rolle gespielt habe.

Auf die Frage, aus welchem Grund seiner Meinung nach die Ermahnung gerade während des Auswahlverfahrens ausgesprochen sei, antwortete A, dass, nachdem der Leiter der GBL in Pension gegangen sei, dessen Stellvertreter, der die Leitung übernommen habe, „ungeheuren“ Leistungsdruck auf ihn ausgeübt habe. Egal was er gemacht habe, es sei immer zu langsam bzw. zu wenig gewesen. Die Ziele seien immer höher gesteckt worden, teilweise habe er sich auch selbst immer höhere Ziele gesteckt, und diese haben nicht immer erreicht werden können. Er sei mitunter mit Arbeiten etwas später fertig geworden. Wenn man langfristige Ziele verfolge und dann noch zusätzliche Aufgaben hinzukommen, komme es vor, dass man mit Arbeiten in Verzug gerate, sie seien aber fertiggestellt worden. Er habe dann eine gewisse Eile wahrgenommen, eine Leistungsfeststellung zu erstellen. Unmittelbar vor dem Hearing sei die Ermahnung ausgesprochen worden. C habe diese in einer Dienstbe-

sprechung vor den versammelten Mitarbeiter/innen angesprochen. Wie mit diesen Informationen umgegangen worden sei, wisse er nicht.

D führte aus, dass eine Ermahnung keine Disziplinarmaßnahme, sondern eine dem Vorgesetzten jederzeit zustehende Führungsmaßnahme sei, wenn er den Eindruck habe, es laufe irgendetwas nicht so wie es laufen sollte. Die Ermahnung, die einer negativen Leistungsfeststellung vorausgehe, zeige lediglich, dass „etwas kommen könnte“. Für eine Leistungsfeststellung sei eine zweite Ermahnung erforderlich und soweit er wisse, sei eine solche nicht erfolgt.

Auf die Frage, ob es das übliche Führungsinstrument eines stellvertretenden Leiters sei, Ermahnungen auszusprechen, antwortete D, auch wenn jemand nur interimsweise die Dienststelle leite, sei er „voll verantwortlich“. Wenn z.B. aufgrund einer verzögerten Verbauung ein Schaden drohe, könne er schon verstehen, dass ein Stellvertreter eine solche Maßnahme setze.

Die in der Sitzung anwesende Gleichbehandlungsbeauftragte führte, befragt nach ihrem Eindruck vom Hearing, aus, sie sei bei allen Bewerbungsgesprächen dabei gewesen, das Klima sei sachlich gewesen. A Antworten seien unsicher gewesen. Für sie habe es den Anschein gehabt, als wolle er nicht unbedingt auf die Fragen antworten. Es seien ihm Fragen nach Mobbing und Freunderlwirtschaft gestellt worden, sie könne sich nicht erinnern, dass eine Frage bezüglich Korruption gestellt worden sei. Auf die Frage, weshalb E ihrer Meinung nach ausgerechnet A diese Frage gestellt habe und den anderen Bewerbern nicht, antwortete die Gleichbehandlungsbeauftragte, das wisse sie nicht.

Auf die Frage, ob sie das „Firmenkonzept“ von B bekommen habe, antwortete die Gleichbehandlungsbeauftragte mit nein. Sie wisse von diesem Firmenkonzept von B selbst, offensichtlich habe er sich viel Mühe gemacht und das Konzept E zur Verfügung gestellt.

Auf die Frage, ob sie als Gleichbehandlungsbeauftragte alle Bewerbungsunterlagen bekomme, antwortete sie mit ja.

Auf die Frage, ob sie nie hinterfragt habe, dass man sich zwar auf das Firmenkonzept von B stütze, es aber niemand gehabt habe, antwortete die Gleichbehandlungsbeauftragte, E habe das Konzept gehabt, ob es die anderen Mitglieder der Begutachtungskommission auch gehabt haben, wisse sie nicht. B habe eine Power Point-Präsentation machen wollen, aus Zeitgründen sei das nicht genehmigt worden. Ob er

tatsächlich das Firmenkonzept präsentieren habe wollen oder andere Vorstellungen, wisse sie nicht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis – u. a. - aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u. ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansfassungen 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...)“.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMLFUW für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst lautete die Begründung des BMLFUW für die Entscheidung zu Gunsten von B, dass dieser sich aufgrund einer von ihm erarbeiteten „Stärke/Schwäche-Analyse“ eine genaue Vorstellung von der Zukunft der WLV gemacht habe, und bezüglich der Führung der Gebietsbauleitung habe er ebenfalls klare Ziele präsentiert.

Der Senat hält dazu fest, dass die Vorstellungen von B über die Zukunft der WLV weder anhand seiner Bewerbungsunterlagen noch anhand des Protokolls zum Hearing nachvollziehbar sind. B legte in seiner Bewerbung zwar seinen beruflichen Wer-

degang, seine Tätigkeiten und seine Mitarbeit in diversen Arbeitskreisen dar, was das „Für die Bewerbung als Leiter der Gebietsbauleitung ... (ausgearbeitete) Firmenkonzept“ betraf, ersuchte er „die darin verwendeten Daten vertraulich zu behandeln“. Das „Firmenkonzept“ liegt dem Senat nicht vor (ob es allen Mitgliedern der Begutachtungskommission zur Verfügung gestellt wurde, ist dem Senat nicht bekannt), und das Bewerbungsschreiben selbst enthält keine Darstellung der Vorstellungen über die Zukunft der WLV. Aus dem Protokoll zum Hearing geht hervor, dass B sein Konzept kurz präsentierte. Die Präsentation bestand (laut Protokoll) im Wesentlichen in folgenden Ausführungen: Es seien Vorgangsweisen und ein Strategiepapier festzulegen; die Gefahrenzonen gehörten überarbeitet; bei der Maßnahmenplanung seien Prioritäten zu setzen; im Rahmen der Gutachtertätigkeit sei die GBL als Servicedienststelle zu sehen; im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollten die Produkte präsentiert werden. Aufgrund dieser Aussagen sind für den Senat „genaue“ Vorstellungen von der Zukunft der WLV nicht erkennbar.

B's Vorstellungen über die Wahrnehmung der Führungsfunktion sind – abgesehen von Anmerkungen, dass er Teamarbeit positiv sehe - ebenfalls nicht der Bewerbung zu entnehmen (möglicherweise sind sie im „Firmenkonzept“ dargelegt). Im Rahmen des Hearings führte er diesbezüglich aus, dass ein starkes „Führungsteam“ wichtig sei, grundlegende Angelegenheiten gehörten besprochen, Stärken und Schwächen müssten erkannt werden, er setze auf „öffentliche Besprechungen“ mit dem Führungsteam und dann mit der gesamten GBL.

Die Beurteilung von A begründete das BMLFUW damit, dass er Probleme gehabt habe, auf konkrete Fragestellungen Antworten zu geben und dass sich im Hearing „ganz klar herauskristallisiert“ habe, dass er sich primär mit dem Thema Korruption beschäftige, konkrete Vorschläge für die Zukunft der WLV hätten gefehlt, er habe eine eher eingeschränkte Sichtweise und negiere die Probleme in der Gebietsbauleitung.

Der Senat hält dazu fest: A beschrieb in seiner Bewerbung seine „Zielsetzung in leitender Funktion“, und zwar in fachlicher Hinsicht und hinsichtlich „moderner Führungsprinzipien“. Er legte seine Vorstellungen bezüglich Schutzmaßnahmen, Schutzwaldsanierungen, Wildholzmanagement, Hochlagenaufforstungen, Sanierung von Schutzeinrichtungen, Maßnahmen gegen negative Entwicklungstendenzen, ökologischer Gesichtspunkte, Klimaänderung und Zusammenarbeit mit anderen Behörden dar. Zum Thema Führung von Mitarbeiter/innen führte A aus, wesentlich er-

scheine ihm die Akzeptanz der Stärken und Schwächen, das Ansprechen von Fehlern und rasches Reagieren auf Konflikte, Teamgespräche unter externer fachlicher Begleitung und bei Bedarf der Einsatz von Coaching und Supervision, Dienstbesprechungen im Abstand von 2 Wochen mit Beiträgen der Bediensteten, das Anheben des Frauenanteils, das Ermöglichen der Teilnahme der Mitarbeiter/innen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, einschließlich des Besuchs von Seminaren zum Thema Korruption. Abschließend hielt A fest, dass ihm „Korruptionsprävention“ ein besonderes Anliegen sei und er sich bereits zum Seminar an der Verwaltungsakademie „Korruption vermeiden: Prävention-Edukation-Sanktion“ angemeldet habe. Aufgrund dieser Ausführungen kann jedenfalls nicht die Rede davon sein, dass A keine konkreten Vorschläge für die Zukunft der WLV hat, und seine Vorstellungen bezüglich der Führung der Mitarbeiter/innen sind keinesfalls weniger klar dargelegt als die diesbezüglichen Vorstellungen von B.

Im Rahmen des Hearings führte A seine „Führungsvorstellungen“ betreffend im Wesentlichen aus, dass es wichtig sei, die Mitarbeiter zu motivieren und einzubinden, andernfalls entstehe langfristig ein schlechtes Klima, und dieses wirke sich negativ auf die Arbeit aus. „Cliquesbildung, Freunderlwirtschaft und Mobbing“ wolle er frühzeitig erkennen und ausschalten. Bei seiner Präsentation ging A laut Protokoll zum Hearing mit keinem Wort auf Korruption ein. Laut Aussage von A in der Sitzung des Senates sei Es erste Frage die nach den Ermittlungen des BIA gewesen. Sie habe ihn gefragt, wie er zu den Ermittlungen stehe, und sie hätten in der Folge etwas ausführlicher über dieses Thema gesprochen. Laut Protokoll zum Hearing stellte E A einleitend die Frage, wie er mit Mobbing und Freunderlwirtschaft umgehen würde. Wie auch immer die konkrete Frage gelautet haben mag, A kam nicht unmotiviert auf Korruption zu sprechen, denn Freunderlwirtschaft ist zwar nicht mit Korruption gleichzusetzen, die Grenzen können allerdings fließend sein. Es ist daher nicht abwegig, wenn im Zusammenhang mit der Frage nach Freunderlwirtschaft das Thema Korruption angesprochen wird. Laut Protokoll zum Hearing führte A dazu lediglich aus, dass das Thema tabuisiert sei und man sich auf der Sachebene damit beschäftigen sollte, zumal man in einer „Risikobranche“ tätig sei. Seiner Meinung nach müsse sich ein Vorgesetzter/eine Vorgesetzte aufgrund seiner/ihrer Dienst- und Fürsorgepflicht, um zu verhindern, dass Mitarbeiter „da hineinschlittern“, mit dem Thema auseinandersetzen. Daraufhin wurde A – aus für den Senat nicht nachvollziehbaren Gründen - noch weiter gefragt, nämlich wie er „damit als Bauleiter“ umgehen würde,

und seine Antwort bestand in einem Satz, nämlich er würde mit den Mitarbeitern diskutieren und „Packer!“ zurückschicken. In weiterer Folge wurden A die Fragen gestellt, wie er mit Mitarbeitern, „die sich auch beworben haben“, umgehen würde, wie er reagieren würde, wenn jemand anderer Bauleiter werden würde, wo seine Schwächen seien, wie er sich die Anhebung des Frauenanteils vorstelle und warum er Bauleiter werden wolle. A ging auf alle Fragen ein, und es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, wie die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis kommen konnte, A beschäftige sich primär (!) mit dem Thema Korruption, er habe Probleme, auf konkrete Fragen Antworten zu geben und er habe eine eher eingeschränkte Sichtweise und negiere die Probleme in der Gebietsbauleitung.

Auch die von D in der Sitzung des Senates vorgebrachte Begründung, nämlich es sei ein offenes Geheimnis, dass es in der GBL zwischenmenschliche Probleme gebe, und die anderen Bewerber hätten die Probleme nicht negiert, ist nicht nachvollziehbar. Dem Protokoll zum Hearing ist nämlich weder zu entnehmen, dass die Bewerber konkret zu „zwischenmenschlichen Problemen“ in der GBL befragt worden wären, noch dass einer der Bewerber solche von sich aus angesprochen hätte.

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist für den Senat die Feststellung, „Während des Hearings kristallisiert sich ganz klar heraus, dass er sich primär mit dem Thema Korruption beschäftigt, daher (!) fehlen konkrete Vorschläge für die Zukunft der WLW...“ (Anmerkung: die Unterstreichung wurde vom Senat vorgenommen), die den Eindruck erweckt, A hätte sich ganz auf das Thema Korruption konzentriert und die fachlichen Aufgaben „vergessen“. A präsentierte bei seiner Vorstellung, für die er 10 Minuten Zeit hatte, seinen Lebenslauf, seinen Führungsstil und auch seine Wertvorstellungen. Die anschließende Fragerunde leitete E mit den Worten ein, „Du bist in den Unterlagen auf die Kernkompetenz eingegangen und hast dich fachlich gut weiterentwickelt“, und sie stellte anschließend (laut Protokoll) die Frage nach Mobbing und Freunderlwirtschaft. Diese Feststellung und die anschließende Frage sind dem allgemeinen Verständnis nach nur so zu interpretieren, dass A nicht mehr auf die „Kernkompetenz“ eingehen müsse, weil er sie ohnehin bereits dargestellt habe, zu beantworten sei lediglich die Frage nach Mobbing und Freunderlwirtschaft. Es wurde A auch im weiteren Verlauf des Hearings keine Frage nach der fachlichen Komponente der Leitungsfunktion gestellt, wie dies bei einem anderen Bewerber der Fall war, und er wurde auch nicht nach Schwerpunkten seiner zukünftigen Tätigkeit gefragt, wie dies bei allen anderen Bewerbern der Fall war. Im Übrigen geht aus dem

Protokoll zum Hearing eindeutig hervor, dass es nicht das Ziel des Hearings war, die Bewerber hinsichtlich konkreter Vorschläge für die Zukunft der WLV in fachlicher Hinsicht zu prüfen, denn dafür hätten 30 Minuten (10 Minuten für die Präsentation und 20 Minuten für die Fragebeantwortung) pro Bewerber nicht gereicht. Aus den Unterlagen zum Auswahlverfahren geht eindeutig hervor, dass konkrete Vorschläge die „Kernkompetenz“ der Dienststelle betreffend schriftlich, im Rahmen der Bewerbung, vorzulegen waren. Wie bereits gesagt, ist auf der Grundlage der in der Bewerbung von A dargestellten fachlichen Erwägungen nicht erkennbar, dass es ihm an konkreten Vorstellungen für die Führung der Dienststelle in fachlicher Hinsicht oder hinsichtlich der Führung der Mitarbeiter/innen mangeln würde. Angesichts seiner schriftlichen Ausführungen über seine „Zielsetzung“ erscheint die Feststellung der Begutachtungskommission, A beschäftige sich primär mit dem Thema Korruption, geradezu absurd.

Zu den Fragen der Begutachtungskommission nach dem Umgang mit Mobbing, Freunderlwirtschaft (Korruption) und Konflikten hält der Senat fest, dass ausschließlich A gefragt wurde, wie er mit Mobbing und Freunderlwirtschaft (Korruption) umgehen würde, die übrigen Bewerber wurden gefragt, wie sie mit Konflikten umgehen würden. Der Senat kann sich dem Vorbringen von D, dass in inhaltlicher Hinsicht kein Unterschied zwischen diesen Fragen bestehe, nicht anschließen. Weder handelt es sich bei den Begriffen Konflikt, Mobbing und Freunderlwirtschaft um idente Begriffe, noch führt jeder Konflikt zu Mobbing und schon gar nicht kann – angesichts der vielfältigen Ursachen von Konflikten zwischen Mitarbeiter/innen und zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten – von einem regelmäßig gegebenen Zusammenhang zwischen Konflikten und Freunderlwirtschaft gesprochen werden.

Aus den dargelegten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der Beurteilung der Eignung von A für die Leitung der Gebietsbauleitung X nicht nach sachlichen Gesichtspunkten vorgegangen wurde. Es kann weder anhand der Bewerbungen noch anhand des Protokolls zum Hearing nachvollzogen werden, dass die „Zukunftgerichtetheit“ von B auf „Tatsachen und Fakten“ beruht und A konkrete Vorschläge für die Zukunft schuldig geblieben ist. Die Beurteilung von As Eignung für die gegenständliche Leitungsfunktion stellt daher eine Diskriminierung dar.

Der Vollständigkeit halber hält der Senat fest, dass ein direkter Zusammenhang zwischen As Ermahnung durch den provisorischen Dienststellenleiter während des Aus-

wahlverfahrens und der Beurteilung von A durch die Begutachtungskommission nicht zu sehen ist. Allerdings deuten die Umstände dieser Ermahnung, vor allem auch dass sie vor allen Mitarbeiter/innen ausgesprochen wurde, darauf hin, dass der dienstliche Umgang mit A nicht gerade fair und korrekt gewesen sein dürfte. Bemerkenswert ist übrigens, dass sich D nicht mehr erinnern konnte, ob die Ermahnung bei der Beurteilung durch die Begutachtungskommission eine Rolle spielte oder nicht.

Die gemäß dem B-GIBG vom Senat zu beantwortende Frage ist die, ob die Diskriminierung – wie behauptet – aus den Gründen Weltanschauung und/oder Alter erfolgte. A begründete seine Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters mit seinem Lebensalter, seiner längeren Erfahrung im Forsttechnischen Dienst für WLW und damit, dass im Jahr ... die Besetzung der Stellvertretungsfunktion der Gebietsbauleitung ... nach dem Anciennitätsprinzip erfolgt sei und er 1 Jahr später unter dem Hinweis, es müsse eine Verjüngung des Personals stattfinden, nicht zum Stellvertreter bestellt worden sei. Der Senat hält dazu fest, dass B zwar um 20 Jahre jünger ist als A und der Unterschied in der Dauer der Dienstzeit 11 Jahre beträgt, dass B aber immerhin über eine 15-jährige Erfahrung (im Allgemeinen keine zu kurze Erfahrung für die Übernahme einer Leitungsfunktion) im Forsttechnischen Dienst für WLW verfügt. Allein aus der Tatsache, dass zwischen 2 Bewerber/innen ein relativ hoher (Dienst)Altersunterschied besteht, kann nicht geschlossen werden, dass die Auswahlentscheidung aufgrund des (Dienst)Alters erfolgte. Auch der Umstand, dass die Dienstbehörde noch vor wenigen Jahren dem Anciennitätsprinzip folgte, lässt nicht automatisch den Schluss zu, dass dieses Prinzip weiter zur Anwendung kommt. Aufgrund des gesamten Vorbringens ist für den Senat das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters nicht erkennbar.

Zur Behauptung der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung hält der Senat fest, dass mit A's Vorbringen, es sei ihm mehrfach „hinter vorgehaltener Hand“ vermittelt worden, er werde aufgrund seines Verhaltens bei der Besetzung der gegenständlichen Funktion keine Chance haben, und es sei ihm „sinngemäß“ auch mitgeteilt worden, dass sein Verhalten „typisch für einen Grünen“ sei, eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht glaubhaft gemacht werden konnte. Eine Prüfung des von A offensichtlich tatsächlich vermuteten Zusammenhangs zwischen seiner „Korruptionsanzeige“ und der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung liegt nicht im Kompetenzbereich des Senates.

Wien, im März 2010