

Gbk 2016/12/29 B-GBK I/186/16

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.12.2016

Norm

§4 Z5 B-GIBG, §5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft (BMWFW) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im BMWFW stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG dar.

Begründung

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, sie vermute, aufgrund ihrer derzeitigen Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer ... Kinder (§ 5 B-GIBG) bei der Besetzung der Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung (AL) diskriminiert worden zu sein, denn sie meine, für die Funktion mindestens gleich, aufgrund ihrer langjährigen beruflichen Erfahrung sogar besser geeignet zu sein als die zum Zug gekommene Bewerberin. Im BMWFW gebe es mehrere AL-Stellvertreterinnen mit reduzierter Arbeitszeit, teilweise auch unter 30 Stunden. In Vorgesprächen habe ihr ihr Vorgesetzter, der Leiter der Abt. X, nahegelegt, von einer Bewerbung Abstand zu nehmen, um eine Terminkollision bei der Urlaubsplanung (beide haben schulpflichtige Kinder) gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. habe er auf bestimmte Urlaubszeiten beharrt. Wenn die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung damit begründet werden sollte, dass phasenweise intensiver Kontakt mit dem Kabinett des Herrn Vizekanzlers erforderlich sei, weise sie darauf hin, dass sie bereits angeboten habe, im Bedarfsfall über ihre Arbeitszeit hinaus zur Verfügung zu stehen. Das BMWFW sei seit 2002 ein nach dem Audit „Beruf und Familie“ zertifiziertes Ministerium, es sollte daher Vorreiter für die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen sein.

Dem Antrag war die Interessent/innensuche für die Funktion (Bewertung A1/4) angeschlossen. Die Stellenbeschreibung lautete:

...

Die InteressentInnensuche enthielt den Hinweis auf das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG, nämlich dass die Bewerberin, die für die Verwendung (Funktion) gleich geeignet sei wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt werde.

In ihrer Bewerbung führte A aus, sie sei seit ... im BMWFW im Bereich ... beschäftigt. Anfangs sei sie der Abteilung X dienstzugeteilt gewesen und habe sich in dieser umfassende Kenntnisse über die Struktur der österreichischen ...- und ...wirtschaft aneignen können. Ihre Aufgaben seien z. B. die Erstellung von Redeunterlagen, Informationen und Presseaussendungen und die Mitarbeit bei der Erstellung von Studienkonzepten und in ressortinternen und -externen Arbeitsgruppen zu ...politischen Fragen gewesen. Mit Beginn der ...aktionen im Rahmen der EU-...programme... habe sie die Abwicklung der EU-Gemeinschaftsinitiative ... in der Abteilung Y übernommen und diese bis ... bearbeitet. Von ... bis zur endgültigen Besetzung der Abteilungsleitung im ... habe sie interimistisch die Abt. ... (damals: ...) geleitet. Bis ... sei sie stellvertretende Leiterin dieser Abt. gewesen.

Ihre organisatorischen Fähigkeiten habe sie bei der Erstellung von Strategiekonzepten und bei der Konzeption des Internetauftrittes der Sektion mehrfach unter Beweis gestellt. Ihre Fähigkeit zu vernetztem/analytischem Denken und ihre Team-und Kooperationsfähigkeit habe sie im Rahmen zahlreicher abteilungsübergreifender Projekte der ... abteilungen bewiesen.

Die Aufgaben in der ehemaligen Sektion X habe sie eigenverantwortlich und immer zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erledigt.

Anfang ... sei sie auf eigenen Wunsch in die Stabsstelle ... des Bundes, ..., eingetreten. Ihre damaligen Themenschwerpunkte hätten die Bereiche Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit, Wissensmanagement, Prozessmodellierung und Projektorganisation umfasst.

Nach mehrjähriger Karezza sei sie im ... in das BMWFW, Abt. X, zurückgekehrt. Ihre Arbeitsschwerpunkte seien seither die Betreuung von Studien, die Erarbeitung fachbezogener ressortinterner Informationen, ...politische Korrespondenzen und die Mitarbeit bei der Umsetzung der "...strategie".

Die Möglichkeit, die zukünftige Entwicklung des ... und der ...wirtschaft in Österreich langfristig in Kooperation mit den anderen ... Leistungsträgern - ..., ... und ... - aber auch mit den Regionen mitgestalten zu können und für den ... entscheidende Zukunftsperspektiven mit zu entwickeln, sehe sie als große Herausforderung an.

Dem Antrag war auch der Lebenslauf mit den Ausbildungsdaten sowie den Berufs- und Projekterfahrungen von A angeschlossen.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) übermittelte das BMWFW am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass der in Rede stehende Arbeitsplatz B zugewiesen worden sei. A habe vor ihrer Bewerbung in einem Telefonat mit der Personalreferentin ... ihre Befürchtung über ihre Nichtberücksichtigung bei der Arbeitsplatzvergabe aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung bzw. ihrer Betreuungspflichten geäußert, und die Personalreferentin habe ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese kein Kriterium für das Auswahlverfahren darstellen.

Die eingelangten Bewerbungen seien dem Leiter der Abt. X übermittelt worden, mit der Aufforderung, die Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen im Hinblick auf das Anforderungsprofil aus seiner Sicht darzulegen.

Von den vier Bewerber/innen seien A und B in die engere Auswahl gekommen. Die Abwägung der „Qualifikationserfordernisse“ der beiden Bewerberinnen sei auf Grundlage der im Anforderungsprofil festgehaltenen Kriterien erfolgt, diesbezüglich sei im „Auswahlakt“ Folgendes festgehalten worden:

„Die ... Bewerberinnen erfüllen die essentiellen Kenntnisse und Erfahrungen. Dies ist insbesondere auf die langjährige Tätigkeit von A und B im ...bereich zurückzuführen. A, geboren am ..., war von ... bis ... sowie seit ... im Bereich der ... im nunmehrigen BMWFW beschäftigt und ist seither in der Abt. X insbesondere für die Betreuung von Studien, die Erarbeitung fachbezogener ressortinterner Informationen, ...politische Korrespondenzen sowie für die Mitarbeit bei der Umsetzung der "...strategie" zuständig. B, geboren am ..., ist seit dem Jahre ... als Referentin des höheren Dienstes in

der ...sektion in der Abt. Y (...) beschäftigt, seit ... mit Doppelzuteilung zur Abt. Z (...). In diesen Abteilungen ist die Zweitgenannte u.a. für die Erstellung von Statistiken in Bezug auf ...programme, die eigenständige Betreuung von diversen ...programmen (z.B.: "...projekt") samt budgetärer Abwicklung, die Erstellung von ...berichten (z.B.: ...) etc. zuständig. Die Zweitgenannte hat durch ihre Tätigkeit in der Abt. Y auch Erfahrungen im Aufgabenbereich der ... (...) erlangt, da diese für die Kommunikation und Koordination zwischen der inhaltlich zuständigen Abteilung "...", der abwickelnden ... und organisatorisch für die ...konferenz zuständig ist. Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass B als

Insgesamt zeigt sich sohin, dass B - wie auch aus der Stellungnahme des Leiters der Abt. X hervorgeht - „über die breitest gefächerten Kenntnisse, vor allem bei den Themen ..., wo sie viel Erfahrung aus früheren Tätigkeiten mitbringt“ verfügt.

Die geforderten Softskills der Flexibilität, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick konnten die Bewerber/innen im Zuge der bisherigen Berufslaufbahn unter Beweis stellen, wobei B aufgrund des umfangreichen und weitgefächerte Tätigkeitsfeldes (Doppelzuteilung, Tätigkeit als Sektionsbeauftragte für WFA's und Schriftührerin bei Ausschreibungen von Leitungsfunktionen, e-Rechnungsbeauftragte) insbesondere Flexibilität, Eigenverantwortlichkeit sowie Belastbarkeit gegenüber ihren Mitbewerbern im erhöhten Ausmaß aufzeigen konnte. Auch hinsichtlich der geforderten Kooperationsfähigkeit sowie der Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken ist darzutun, dass B im Vergleich zu ihren Mitbewerber/innen hervorsticht, dies insbesondere aufgrund der engen Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Akteuren (...) bei Projekten oder auch bei zu erstellenden Berichten mit mehreren Beteiligten“

Aus den dargelegten Gründen sei B für die ausgeschriebene Funktion als besser und sohin als im höchsten Ausmaß geeignet erschienen. Bei der Auswahlentscheidung habe die Dienstbehörde weder das Kriterium der „Teilzeitbeschäftigung“ noch das Kriterium „der zeitlichen Belastung durch die Betreuung von Kindern ...“ diskriminierend herangezogen. Auch werde darauf hingewiesen, dass die in der Stellungnahme des Abteilungsleiters erwähnte zeitliche Einschränkung der Antragstellerin keinen Einfluss auf die Entscheidung der Dienstbehörde genommen und auch keine entsprechende Wertung im Auswahlverfahren gefunden habe.

Im Übrigen habe die Antragstellerin selbst ausgeführt, dass im BMWFW mehrere teilbeschäftigte weibliche Bedienstete - teilweise mit einer Arbeitszeit von unter 30 Stunden - AL-Stellvertreterinnen seien, und dass das BMWFW ein nach dem Audit „Beruf und Familie“ zertifiziertes Ministerium sei. Dies zeige, dass das BMWFW darauf Bedacht nehme, die hohen Standards im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu halten und Frauen mit Teilzeitbeschäftigungen in Führungspositionen zu fördern.

Der Vollständigkeit halber werde festgehalten, dass der Dienstbehörde keine Informationen darüber vorliegen, dass der AL A nahegelegt hätte, von einer Bewerbung um die Stellvertretung Abstand zu nehmen.

Der Stellungnahme war Bs Bewerbung angeschlossen.

Die Bewerberin führte aus, sie versehe seit ihrem Eintritt in den Bundesdienst im ... in der Abt. Y Dienst, seit ... sei sie auch der Abt. Z dienstzugeteilt. Zu einem ihrer Aufgabengebiete in der Abt. Y zähle die Erstellung der Statistiken der ... programme der Abteilung sowie die Verwaltung der Statistiken der ..., welche die betriebliche ... des Wirtschaftsministeriums abwickle. Weitreichende Kompetenzen in der Arbeit mit Statistiken habe sie sich in ihrer mehr als dreijährigen Arbeit bei der ... GmbH angeeignet. Eine weitere Aufgabe in der Abt. Y sei, die Präsentationen für die Abteilungsleitung vorzubereiten, wobei sie ihren versierten Umgang mit PowerPoint unter Beweis stellen habe können. Seit ... verantworte sie das Berichtswesen in der Abt. Y. Sie verfasse die Beiträge zum Bericht über ..., zum Förderungsbericht des ..., zum ...bericht der Österreichischen ...konferenz, zum ...bericht der Sektion Y des BMWFW sowie für das OECD Zusätzlich verfasse sie den Abteilungsbeitrag und koordiniere die Sektionsbeiträge für den ... bericht. Neben der Mithilfe bei der Evaluierung der ...strategie und der Erarbeitung der ...broschüre bereite sie auch die Beantwortung für parlamentarische Anfragen in der Abteilung vor. Zudem konzipiere sie laufend Entwürfe für Vizekanzler- und Sektions...-Schreiben sowie Antwortschreiben auf verschiedenste ...anfragen und betreue die Webseiten der Abteilung. Durch die Mitbetreuung diverser wissenschaftlicher Studien (u.a. und) habe sie Wissen in der Betreuung von Studien sammeln und ihr eigenverantwortliches Agieren sowie die Fähigkeit zu analytischem und strategischem Denken unter Beweis stellen können. So sei sie beispielsweise für die Studien und federführend verantwortlich gewesen.

Ein weiteres Aufgabengebiet sei die Organisation der ...initiative "...", die im Laufe des Jahres ... neu strukturiert worden

sei. Sie habe maßgeblich zur Erarbeitung des neuen ...konzeptes sowie dessen Umsetzung beigetragen. Dadurch sei es ihr möglich gewesen, ihre Erfahrungen in konzeptuellem Arbeiten weiter auszubauen. Zudem habe sie aufgrund der Beteiligung verschiedenster Akteure bei dieser Aktion (...) ihre Koordinationsfähigkeiten und ihre Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln unter Beweis stellen können. Ein weiteres Kerngebiet ihrer Tätigkeiten in der Abteilung Y sei die Betreuung des Förderungsprogrammes gewesen, dessen neue rechtliche Grundlage sie mit überarbeitet habe. Sie sei dabei die direkte Ansprechperson für den ...nehmer, den Verband ... (...) gewesen und habe durch die Teilnahme an den unterschiedlichsten Sitzungen und den direkten Kontakt mit den Mitgliedsvereinen ihr Gespür im Umgang mit ...werbern und ihre Konfliktfähigkeit weiter schulen können. Sie sei auch für die gesamte budgetäre Abwicklung dieses Projektes zuständig gewesen. Durch die dafür notwendige Interaktion mit der Budgetabteilung verfüge sie über detaillierte Kenntnisse in Angelegenheiten des Budgets. Diese Kenntnisse habe sie im Zuge der Mitarbeit an der ...-Erstellung, welche die Abteilung Y für die Sektion federführend übernehme, noch weiter festigen können. Darüber hinaus habe sie auch die inhaltliche und abwicklungstechnische Verantwortung für die Werkvertragserstellung gehabt. Als ...

Sie sei außerdem ... Für die Abteilung Y habe sie die ... für die ... Richtlinien ... sowie den Rahmenförderungsvertrag über die Förderung der ... in Abstimmung mit dem BKA und dem BMF eigenständig erstellt. Die Abstimmung der Einmeldungen der Wirkungsziele innerhalb der Sektion und mit dem Kabinett müsse zumeist sehr zeitnah erfolgen. Dadurch habe sie ihre Flexibilität und Fähigkeit, auch bei hoher Belastung exakt zu arbeiten, unter Beweis gestellt. Da viele Angaben in Datenbanksystemen der Budgetabteilung bzw. des Bundeskanzleramtes erfolgen, sei sie im Umgang mit Datenbanken sehr geübt. Zudem erfolge die ...abwicklung der Abteilung Y rein über eine AccessDatenbank. Neben den Excel und PowerPoint Kenntnissen sei sie versiert im Umgang mit ELAK, MS Word und MS Outlook.

In beiden Abteilungen bereite sie Unterlagen für den regelmäßig stattfindenden ...ausschuss im Nationalrat vor, bei dem sie auch bereits im Parlament teilgenommen habe. Darüber hinaus sei sie in die Vorbereitung des ...ausschusses eingebunden.

Im Zuge ihrer Jobrotation, welche sie im ... in der Abt. Z absolviert habe, sei ein Aufgabengebiet die Mithilfe bei der Organisation der ...konferenz in ... gewesen. Da diese Konferenz im Anschluss an den ...tag der ... (...) stattgefunden habe, habe es der Abstimmung mit den Veranstaltungsverantwortlichen bei der ... bedurft, um mögliche Synergien zu nutzen. Dadurch habe sie erste Erfahrungen in den Aufgabenbereichen der ... sammeln können. Vertieft habe sie diese durch ihre Funktion als Schnittstelle zwischen der Abt. Z und der ... im Rahmen der Vorbereitung der ...konferenz ..., bei der der ...-Award verliehen hätte werden sollen. Ihre Aufgabe sei die Kommunikation und Koordination zwischen der inhaltlich zuständigen Abteilung ..., der abwickelnden ... und der organisatorisch für die ...konferenz zuständigen Abt. Z gewesen. Zudem erfolge der Mittelfluss sowie die Abwicklung von Sonderförderungen für die ... über ihre Stammabteilung Y.

Einer ihrer Aufgabenbereiche in der Abteilung Z sei die Betreuung ... (...). Da dieser in Kooperation mit den Bundesländern organisiert und verliehen werde, bedürfe es hier enger Abstimmung und Kommunikation mit den ...-Verantwortlichen in den Bundesländern. Dadurch habe sie ihre hohe Kompetenz in der Koordination mit Landesdienststellen und ... Organisationen und ihre Kooperationsfähigkeit unter Beweis stellen können. Im Zuge der Verleihung des ... bei der ...konferenz ... sei es ihr möglich gewesen, ihre Fähigkeiten betreffend Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen zu festigen und mit verschiedenen Akteuren der ...branche zusammenzuarbeiten.

Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt sei die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Mobilität, in deren Rahmen auch der ...tag im ... organisiert werde. Gemeinsam mit einer Kollegin der Abteilung sei sie hauptverantwortlich für die Organisation dieser Veranstaltung. Die Arbeitsgruppe bestehe aus Mitgliedern Im Zuge dieser Zusammenarbeit von ... Bundesministerien habe sie wichtige Erfahrungen in der Koordination mit anderen Bundesministerien sammeln und ihre Kommunikationsfähigkeit zeigen können.

Da es durch ihre Doppelzuteilung immer wieder zu Arbeitsspitzen komme, sei es ihr möglich, ihre Belastungsfähigkeit und auch ihre Fähigkeit in stressigen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren, unter Beweis zu stellen. Durch die Vielzahl verschiedenen Aufgaben könne sie zeigen, dass sie sehr geübt im parallelen Arbeiten sei und äußerst gut im Team arbeiten könne. Mit beiden Abteilungsleiterinnen verbinde sie ein ausgezeichnetes Gesprächs- und Arbeitsklima.

Ihre weiteren Jobrotationen habe sie in der Abteilung ... sowie im ... in ... absolviert. In allen genannten

Ausbildungsabteilungen sei ihr selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten ermöglicht worden. Sie habe in ... ihre Englisch-Kenntnisse anwenden und vertiefen können und sie verfüge zudem über sehr gute Französisch- sowie, aufgrund ihrer Studien in ... und ... fließende Spanisch-Kenntnisse. Im Zuge der Beantwortung fremdsprachiger Beschwerden in der Abt. Z habe sie nicht nur ihre Sprachkenntnisse, sondern auch ihr Verhandlungsgeschick durch die Vermittlung zwischen Beschwerdeführer/-innen und betroffenen Unternehmen der ... noch weiter festigen können.

Durch ihre beiden Studienhabe sie sich fächerübergreifendes, vernetztes Denken angeeignet. Ihre Ausbildung als ... habe es ihr ermöglicht, ihr Einfühlungsvermögen zu schulen. Im Rahmen dieses Studiums habe sie ein dreiwöchiges Schulpraktikum in der ... Schule für ... in ... absolviert und sie habe ein Semester an der Handelsakademie in ... unterrichtet. Durch diese Tätigkeiten sei sie in der Gestaltung und Präsentation von Vorträgen geschult.

Aufgrund ihrer fast ... Tätigkeit in der Sektion ... verfüge sie über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Aufgabenbereich ..., über dessen rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen sowie über die allgemeinen Angelegenheiten der ...politik. Sie habe sich aufgrund ihrer vielfältigen Aufgaben ein solides Netzwerk in der ...branche, insbesondere mit den ...stellen und ...abteilungen in den Bundesländern und den ...organisationen aufgebaut. Zudem kenne sie durch die intensive Zusammenarbeit zwischen den ...abteilungen alle handelnden Personen und sei im Team fest verankert.

Der Leiter der X führte in seiner Stellungnahme zu den Bewerbungen an die Personalabteilung (...) Folgendes aus:

.... A kann sicherlich über die längste Erfahrung im ... zurückblicken, auch wenn sie in der Zeit von ... bis ... nicht im Bereich ... tätig war. Seit ... ist A wieder in der Abteilung tätig, aufgrund ihrer Teilzeitregelung jedoch mit eingeschränkterem Tätigkeitsfeld. Sie war bisher mit sehr konkreten Fragestellungen und Projekten betraut, mit den für die Abteilung X essentiellen Koordinationsaufgaben als Schnittstelle zum Kabinett des HBM dagegen nicht.

B verfügt sicherlich über die breitest gefächerten Kenntnisse, vor allem bei den Themen ..., wo sie viel Erfahrung aus früheren Tätigkeiten mitbringt. Aufgrund ihres sehr breiten Betätigungsfeldes ist sie auch im ... Netzwerk fest verankert. Mit ihren Erfahrungen in den Abteilungen Z und Y ist sie prädestiniert, die Koordinationsaufgaben der Abteilung X wahrzunehmen. Ihr wirtschaftlicher Background könnte dazu beitragen, die Kompetenz der Abteilung X in ... Fragestellungen zu steigern.

Die enge Kooperation mit dem Kabinett des HBM und der politischen Ebene verlangt auch vom Abteilungsleiter-Stellvertreter hohe zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität. Diese ist bei B ohne Zweifel in hohem Maße gegeben, bei A aufgrund ihrer Teilzeitregelung jedoch nur eingeschränkt.

Es soll hier keine allgemeine Bewertung über die einzelnen Bewerber/innen abgegeben werden, jedoch sehe ich unter den gegebenen Rahmenbedingungen und den Anforderungen, die an die Abteilung gestellt werden, B als die geeignete Kandidatin für die ausgeschriebene Funktion."

In der Sitzung des Senates am ... wiederholte A zunächst zusammenfassend das Vorbringen ihres Antrages, nämlich sie glaube, die angestrebte Funktion nicht bekommen zu haben, weil sie ... Kinder habe und deshalb „nur“ im Ausmaß von 23 Stunden beschäftigt sei, wobei für einen Arbeitstag Teleworking vereinbart sei. Sie sei allerdings flexibel, bei Bedarf könne sie auch an einem freien Tag ins Büro kommen, erst unlängst habe eine ganztägige Sitzung stattgefunden, an der sie teilgenommen habe. Sie habe auch immer kommuniziert, dass es durchaus möglich sei, wieder mehr Stunden zu arbeiten, wenn die Kinder größer seien. Es sei richtig, dass Termine mit dem Kabinett des Bundesministers eine gewisse zeitliche Flexibilität erfordern, z. B. wenn Pressekonferenzen für den Minister vorzubereiten seien. Wie gesagt habe sie immer angeboten, in solchen Phasen auch mehr als 23 Stunden zu arbeiten. Natürlich sei es angenehmer für einen Abteilungsleiter oder eine Abteilungsleiterin, wenn er bzw. sie immer jemanden „bei der Hand“ habe, allerdings sei in Zeiten der mobilen Kommunikation eine gute Kommunikation auch von einem Arbeitsplatz möglich, der nicht der Büroarbeitsplatz sei. Ihr Abteilungsleiter, ..., habe ihr nahegelegt sich nicht zu bewerben, und zwar mit der Begründung, es könnte zu Konfliktsituationen kommen. Konkret sei angesprochen worden, dass Urlaubskonflikte entstehen könnten, weil sie beide betreuungspflichtige Kinder hätten. Aufgrund ihrer langen Tätigkeit in der Abteilung kenne sie diese Abteilung länger als der Leiter der Abt. X, und sie kenne auch viele für die Abteilungsarbeit relevante Personen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Ministeriums.

Der Vertreter des BMWFW ... führt aus, dass der Abteilungsleiter in seiner „fachlichen“ Expertise zu den Bewerbungen die Teilzeitbeschäftigung problematisch gesehen, dieser Umstand aber „in keiner Weise“ auf die Beurteilung Einfluss

gehabt habe. Ihr (Vertreter des BMWFW) habe der Vorwurf von A auch persönlich getroffen, denn er selbst habe eine Stellvertreterin, die bis zum Schuleintritt ihres Kindes Teilzeit in Anspruch nehme, das sei einfach kein Thema. Kollegin ... (Personalreferentin) habe recherchiert, dass in den letzten zehn Jahren 14 - überwiegend weibliche - Bedienstete, trotz einer Teilzeitbeschäftigung stellvertretend Abteilungen und Referate geleitet haben.

Die Personalreferentin, die für die Durchführung des gegenständlichen Auswahlverfahrens zuständig war, führte zum Ablauf von Auswahlverfahren generell aus, dass die eingelangten Bewerbungen dem/der jeweiligen AL zur Stellungnahme übermittelt würden, Der Vertreter des BMWFW und sie (Personalreferentin) würden die Bewerbungen anhand der Bewerbungsunterlagen besprechen. Im gegenständlichen Fall seien sie zu dem Ergebnis gekommen, dass die Bewerberin B besser geeignet sei.

Auf die Frage, welches Gewicht der Beurteilung der Bewerber/innen durch den oder die AL zukomme, antwortete die Personalreferentin, der AL bzw. die AL werde eingebunden, um eine „fachliche Expertise“ abzugeben. Der Leiter der Abt. X habe zwar die Teilzeitbeschäftigung von A in seiner Stellungnahme erwähnt, das sei aber kein Kriterium für die Auswahl gewesen.

Auf die Frage, welches Kriterium oder welche Kriterien denn ausschlaggebend gewesen seien, antwortete die Personalreferentin, es seien die fachlichen Kenntnisse gewesen. B habe „eher umfangreichere Kenntnisse“, vor allem was Ein weiteres Kriterium seien die Bereiche ... gewesen. Letztlich habe B auch ein „breites Spektrum an Akteuren“, mit denen sie aufgrund ihrer Doppelzuteilung zusammengearbeitet habe. Sie habe sich auch als sehr belastbar erwiesen, immerhin sei sie - wie gesagt - ... gewesen, und im Übrigen auch

Auf die Frage, wer B - die nicht Mitarbeiterin der Abteilung X gewesen sei - beurteilt habe, antwortete der Vertreter des BMWFW, sie sei von dem Leiter der Abt. X beurteilt worden, weil dieser auch stellvertretender Sektionsleiter sei und der ...bereich aus nur ... Abteilungen bestehe, also überschaubar sei.

Auf die Frage, ob der ausgeschriebene Arbeitsplatz mit dem bisherigen Arbeitsplatz ident sei, antwortete der Vertreter des BMWFW, dass Ausschreibungen prinzipiell anhand den Arbeitsplatzbeschreibungen und der Geschäftseinteilung formuliert würden.

Auf die konkretisierte Frage, ob die in der Ausschreibung genannten Aufgaben, nämlich ... usw. auch schon Aufgaben des vorherigen AL-Stellvertreters gewesen seien, antwortete der Vertreter des BMWFW, er wisse nicht, ob Ausschreibung und Arbeitsplatzbeschreibung wortident seien, die ... sei in der früheren Arbeitsplatzbeschreibung aber sicher nicht enthalten gewesen, weil die Materie ja noch relativ jung (seit ...) sei.

Die Personalreferentin führte aus, dass ...g mittlerweile in jeder Abteilung eine Rolle spielt, vor allem in den Logistikabteilungen sei sie wesentlich.

Auf die Frage, ob die gegenständliche Abteilung eine Logistikabteilung sei, antwortete die Personalreferentin: „Die haben auch logistische Angelegenheiten“.

A bemerkte, dass für logistische Aufgaben ein Referat zuständig sei und führte weiter aus, dass sie beim Durchlesen der Stellungnahme des Ministeriums an die B-GBK „Luft holen“ habe müssen. Auf der Grundlage dieser Stellungnahme hätte sie sich auch für ihre Mitbewerberin entschieden. Als Erstes sei ihr in der Stellungnahme die Feststellung aufgefallen, sowohl sie als auch B seien langjährig im ...bereich tätig, und gleich anschließend stehe, sie sei seit 19.. im Ministerium tätig und B seit 20... Es sei weiters ausgeführt worden, dass sie von ... bis ... sowie seit ... im Bereich der nationalen ...politik im Ministerium beschäftigt (gewesen) sei, und dazu sei zu bemerken, dass der Zeitraum von ... bis ... nicht erwähnt worden sei. Sie habe in diesen Jahren, übrigens in Vollbeschäftigung, viele Projekte abgewickelt und sei stellvertretende Leiterin der Abteilung gewesen. Zusätzlich zu ihrem Aufgabenbereich habe sie die ...ansuchen für die ...abteilung abgewickelt, sie habe Abrechnungen gemacht, sei in die Bundesländer gefahren, um sich die Projekte vor Ort anzusehen, allerdings ohne Doppelzuteilung, denn vor ... Jahren habe man „da einfach mitgeholfen“. Diese Projekte seien irgendwann einmal ausgelaufen und somit habe ihre diesbezügliche Tätigkeit geendet. Sie habe dann die Abteilung (X) auch geleitet und glaube, sie habe das ganz gut gemacht. Dann sei sie stellvertretende AL und auch ... Beauftragte geworden, es sei die Zeit der ersten ... gewesen. Sie habe ebenfalls (wie die Mitbewerberin) abteilungsübergreifende Projekte mit Akteuren aus dem Ministerium und auch von außen abgewickelt, Berichte erstellt usw., sie kenne, wie ihre Mitbewerberin, die „handelnden Personen“, Leute in der ... usw., sie habe sich mit all den maßgebenden Leuten ebenfalls ausgetauscht. ...brauche sie in ihrer täglichen Arbeit, diese Materien beherrsche

sie. Der einzige Bereich, der ihr nicht vertraut sei, sei der Bereich ..., sie meine aber, sich die diesbezüglichen Kenntnisse aneignen zu können. Sie habe ihren Vorgänger gefragt, ob er mit diesen Angelegenheiten befasst gewesen sei und er habe gesagt, nein, das sei ja der Bereich der In allen Punkten die B als Plus angerechnet worden seien, habe sie mindestens ebenso viele Kenntnisse bzw. Erfahrungen, sie sei auch schon einmal ... gewesen und habe im Laufe ihrer langen Tätigkeit bewiesen, dass sie eigenverantwortlich arbeiten könne und belastbar sei. Zu bemerken sei, dass einige Kriterien der Ausschreibung in der Stellungnahme an die B-GBK gar nicht erwähnt worden seien. Angelegenheiten des Parlamentarischen ...ausschusses etwa seien ihr tägliches Brot, das Gleiche gelte für Vorträge, Präsentationen und Statistikkonzepte und für die Betreuung von Studien.

Auf die Frage, ob nun der vorige Stellvertreter ... in der Abteilung „miteredigt“ habe, antwortete der Vertreter des BMWFW, das wisse er nicht, und die Personalreferentin führte aus, dass es für legistische Vorhaben jemanden in der Abteilung gebe, der „das“ bearbeite, und das ..., um das Vier-Augen-Prinzip zu erfüllen. Die ... sei quasi die Spezialistin, und wenn sie etwas zu beanstanden habe, gehe „das“ zur Korrektur zurück an die Abteilung, an den vorigen Bearbeiter.

Die Frage, ob B jetzt, als stellvertretende AL, noch für den Bereich ..., beantwortete die Personalreferentin mit Ja.

Die Frage, ob die Aufgabe ... „gewandert“ sei, blieb unbeantwortet. Die Personalreferentin äußerte, dass die Kenntnisse im Bereich der ... das „Zuckerl“ für die gegenständliche Personalentscheidung gewesen seien.

Auf die Frage, wie lange sie schon mit dem Leiter der Abt. X zusammenarbeite, antwortete A, seit ..., seit sie aus der Karenz zurück sei.

Auf die Frage, ob es ein Problem aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung gegeben habe, oder ob allfällige Defizite thematisiert worden seien, etwa in einem Mitarbeitergespräch, antwortete die Antragstellerin, sie habe nicht das Gefühl gehabt, dass der Leiter der Abt. X mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sei. Als sie ihm gesagt habe, dass sie „nicht so toll“ finde, wie die gegenständlichen Stellenbesetzung „gelaufen“ sei, habe er gesagt, er sei sehr zufrieden mit ihr und schätze sie als langjährige Mitarbeiterin. Als die AL-Stellvertretung frei geworden sei, habe sie gedacht, das sei der Job für sie, es sei genau das, was sie immer schon gemacht habe und was sie könne. Als sie dann ihre Bewerbungsabsicht kundgetan habe, habe der Leiter der Abt. X gesagt, „das“ könnte problematisch werden. Ihr sei konkret in Erinnerung, dass er die Ferien angesprochen habe. Er habe erwähnt, dass er schon seit ... Jahren zu bestimmten Zeiten (Schulferien) Urlaub nehme und außerdem müsse er sich als Stellvertreter der ...schefin nach dieser richten. Sie habe das gar nicht als großes Problem gesehen, sie habe gedacht, das könnte man regeln.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, sie sei in das gegenständliche Verfahren nicht eingebunden gewesen, A habe sich auch nicht an sie gewandt. Aufgrund der ihr zur Verfügung stehenden Unterlagen wäre sie zu der gleichen Entscheidung gekommen wie die Dienstbehörde.

Auf die Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Form die Gleichbehandlungsbeauftragten im Ressort in Auswahlverfahren eingebunden würden, antwortete der Vertreter des BMWFW, nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen, nicht bei internen Ausschreibungen.

Die Personalreferentin bemerkte, es erfolge immer eine „interne“ Verständigung an die Gleichbehandlungsbeauftragte, im gegenständlichen Fall sei ... informiert worden.

Der Vertreter des BMWFW wiederholte, dass die Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss auf die Entscheidung gehabt habe, egal wie der Abteilungsleiter die Sache gesehen habe. In diesem Punkt sei er auch stolz auf das Haus, denn „das“ sei immer zu bewerkstelligen gewesen. Es seien die eingelangten Bewerbungen gesichtet und auch „gegeneinander gewichtet“ worden. Die Bewerbung von B sei etwas umfangreicher gewesen als jene von A, beurteilt worden seien die Bewerbungen zusammen mit der „fachlichen Expertise der Stellungnahme des Vorgesetzten“.

Die Personalreferentin ergänzte, dass in der ersten Jahreshälfte des Jahres ... drei teilbeschäftigt Frauen in Leitungspositionen gekommen seien, nämlich zwei Stellvertreterinnen und eine Abteilungsleiterin.

A bemerkte, bezugnehmend auf die angesprochene umfangreichere Bewerbung von B, sie sei davon ausgegangen, dass ihre Tätigkeiten, auch die als AL und als stellvertretende AL, bekannt seien.

Der Vertreter des BMWFW führte aus, er kenne A recht gut, Fakt sei, dass sie zwischen ... und ... nicht im Haus gewesen sei und nicht mit ...agenden zu tun gehabt habe. Sie sei im ... im Rahmen des ...-Projektes tätig und dann in Karenz

gewesen. Wenn die Antragstellerin von langjähriger Tätigkeit im Haus spreche, müsse man sagen, dass auch B schon lange im Ministerium sei.

Auf die Frage nach Bs Führungserfahrungen antwortete die Personalreferentin, sie sei Referentin gewesen.

Auf die Frage, aus wie vielen Mitarbeiter/innen die Abteilung bestehe, antwortete A, aus 7 Bediensteten.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

§ 5 B-GIBG, „Auswahlkriterien“ bestimmt u.a., dass bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern eine Teilzeitbeschäftigung und zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen.

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 BMWFV für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Eignung von Bewerber/innen ist an den Aufgaben und den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu messen. Laut der Stellenbeschreibung in der InteressentInnensuche gehören zu den Aufgaben der Abt. X allgemeine Angelegenheiten der ...politik und rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen des ..., es sind Strategiekonzepte zu erarbeiten bzw. umzusetzen, Studien und ...statistiken zu betreuen, Angelegenheiten des Vereins ..., des parlamentarischen ...ausschusses und Koordinierungsaufgaben wahrzunehmen, einschlägige Korrespondenzen zu erledigen, Berichte zu erstellen, ... wahrzunehmen. Von den Bewerbern/Bewerberinnen wurden ein einschlägiges Hochschulstudium sowie Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ...; Kooperations-, Team- und Kommunikationsfähigkeit; Verhandlungsgeschick; die Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken; Flexibilität und Belastbarkeit gefordert (vgl. Seite 2).

Zu dieser InteressentInnensuche ist zu bemerken, dass die „Stellenbeschreibung“ sehr allgemein gehaltenen war und die Anforderungen an die Bewerber/innen in inhaltlicher Hinsicht nicht spezifiziert wurden - es waren bloß „Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ...“ gefordert -, was einen sachlich nachvollziehbaren Vergleich der konkreten Qualifikationen von A und B ausgesprochen schwierig macht.

Auf der Grundlage der Bewerbungen ergibt sich, dass A zur Zeit der Bewerbung rund ... Jahre im Bereich ... tätig war, und zwar von ... bis ... (und nicht bis ..., wie im „Auswahlakt“ angegeben) in den Abteilungen für ... und ab ... bis dato in der gegenständlichen Abt. X „...“. B war rund ... Jahre im Wirtschaftsministerium tätig, und zwar als Mitarbeiterin der Abt. Y „...“ und der Abt. Z „...“. A hatte auch bereits Leitungsfunktionen inne, sie leitete interimistisch die Abteilung für ... im Jahr ... für ca. ... Monate und anschließend übte sie bis Anfang des Jahres ... die Stellvertretungsfunktion aus.

Während A in ihrer knappen Bewerbung (vgl. Seite 3) ihre Aufgaben im Bereich ... nur in groben Zügen darstellte (weil sie davon ausging, dass ihre Tätigkeiten in der ausgeschriebenen Abteilung ohnehin bekannt seien), gab B eine umfangreiche Bewerbung ab (vgl. Seite 6 bis 9). Sie beschrieb alle ihre Tätigkeiten als Mitarbeiterin den Abteilungen Y und Z detailliert, wobei sie jeweils auch darauf hinwies, es mit zahlreichen Akteuren/Akteurinnen bzw. Organisationen zu tun (gehabt) zu haben.

Im „Auswahlakt“ wurde die Besteignung von B damit begründet, dass sie über die breitesten gefächerten Kenntnisse, vor allem bei den Themen ... verfügt“, wobei darauf hingewiesen wurde, dass auch der Leiter der Abteilung X, ..., zu diesem Ergebnis gekommen sei. Dieser hielt in seiner Stellungnahme fest, dass B „vor allem (!)“ auf den Gebieten ... über die breitesten Kenntnisse verfüge. A führte in der Sitzung des Senates I der B-GBK aus, ... würde zu ihrer täglichen Arbeit in der Abt. X gehören, und da diese Bereiche laut der Geschäftseinteilung in den Aufgabenbereich der Abt. fallen (...“) kann kein Zweifel daran bestehen, dass A diese Materien beherrscht. Weder der Stellungnahme von dem Leiter der Abt. X, noch dem Auswahlakt war zu entnehmen, inwiefern aus dem Umstand, dass B als Mitarbeiterin der Abt. Y (laut ihrer Bewerbung) Statistiken der ...programme dieser Abteilung erstellte und Statistiken der ... „verwaltete“ (was immer das heißen mag) zu schließen wäre, dass sie im Bereich Statistik ein Plus gegenüber A habe.

Der einzige Bereich, der A nicht vertraut war, war der Bereich „....“. Dieser war in der InteressentInnensuche an vorletzter Stelle genannt (an letzter Stelle rangierte die Stellvertretung des AL), und in der Geschäftseinteilung für die Abt. X kommt die Aufgabe „....“ nicht vor ...

In der Sitzung des Senates stellte sich heraus, dass die sogenannte ... vom Leiter des Referates ... „....“, einem Juristen, wahrgenommen wird (was allgemein üblich ist, wenn Juristen auch legistische Aufgaben haben), und der Vertreter und die Vertreterin des BMWFW brachten in der Sitzung des Senates auch keinerlei diesbezügliche Änderungen durch Bs Tätigkeit in der Abteilung vor. Was konkret aus Bs Tätigkeit als ... für die Erfüllung der Aufgaben der Stellvertreterin des Leiters der Abt. X zu gewinnen wäre, konnte nicht dargelegt werden. Vielmehr spricht der Stellenwert, der dieser „Funktion“ beigemessen wurde, dafür, dass bewusst ein Kriterium hoch bewertet wurde, das A nicht erfüllt.

Was die geforderten Softskills - Flexibilität, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken - anbelangt, wurde im Auswahlakt ausgeführt, B steche aufgrund ihres weitgefächerten Tätigkeitsfeldes im Vergleich zu ihren „Mitbewerbern“ hervor, insbesondere auch aufgrund der engen Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Akteuren (Näheres vgl. Seite 5). Dazu ist festzuhalten, dass A seit rund ... Jahren im ...bereich im Wirtschaftsministerium tätig ist, davon die letzten ... Jahre in der Abt. X, sie hat mit den für die Aufgabenerfüllung der Abteilung X maßgeblichen „Akteuren“ zusammenarbeiten bzw. Kontakte pflegen müssen. Seitens der Dienstbehörde wurden weder ihre sozialen Fähigkeiten, noch ihre Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken beanstandet. Wenn B es in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich mit einem größeren Kreis an „Akteuren“ zu tun hatte, kann daraus nicht automatisch geschlossen werden, dass sie kooperations- und kommunikationsfähiger ist, über größeres Verhandlungsgeschick und mehr Eigenverantwortlichkeit verfügt und/oder ihre Fähigkeit zu vernetztem und analytischem Denken jene von A übertreffen.

Aus dem Auswahlakt geht eindeutig hervor, dass für die Dienstbehörde bei ihrer Beurteilung der beiden Bewerberinnen die Stellungnahme des Leiters der Abt. X wesentlich war, es wurde auch ausdrücklich auf diese verwiesen. Der Leiter der Abt. X stellte in seiner Äußerung zur Bewerberin A fest, dass sie über die längste Erfahrung im ... zurückblicken könne, ihr Tätigkeitsfeld in der Abt. X aber derzeit aufgrund ihrer Teilzeitregelung eingeschränkt sei, vor allem sei sie mit den für die Abteilung „essentiellen Koordinationsaufgaben als Schnittstelle zum Kabinett des HBM“ nicht befasst. Dazu hält der Senat fest, dass den Feststellungen von dem Leiter der Abt. X und der Personalabteilung nicht zu entnehmen ist, welche konkreten, für die Abteilung wesentlichen Belange A nicht wahrnimmt, also inwiefern ihr Tätigkeitsfeld eingeschränkt ist. Die Koordination mit dem Büro des Herrn Bundesministers stellt der InteressentInnensuche nach jedenfalls keine wesentliche Aufgabe der Abt. X dar. Laut der - von dem Vertreter des BMWFW und der Personalreferentin unwidersprochenen - Aussage von A in der Sitzung des Senates sind fallweise Aufgaben in Koordination mit dem Kabinett wahrzunehmen, wobei A ihre Bereitschaft, unabhängig von ihren vereinbarten Bürozeiten und ihrem zeitlichen Beschäftigungsausmaß zur Verfügung zu stehen, zugesagt und auch schon bewiesen hat. Der Leiter der Abt. X erwähnte ein weiteres Mal ausdrücklich die Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin, nämlich indem er ausführte (vgl. Seite 9), die enge Kooperation mit dem Kabinett des HBM und der politischen Ebene verlange auch vom Abteilungsleiter-Stellvertreter hohe zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität, und diese sei bei A aufgrund ihrer Teilzeitregelung nur eingeschränkt gegeben.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK betonten der Vertreter des BMWFW und die Personalreferentin, die Bemerkungen des Leiters der Abt. X zur Teilzeitbeschäftigung von A hätten keine Rolle gespielt. Denkt man seine Äußerungen über die Teilzeitbeschäftigung weg, bleiben allerdings nur die Feststellungen über Bs Kenntnisse in den Bereichen ... sowie ihre Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren. Diese Argumente können den Senat - wie bereits auf Seite 16 dargelegt - nicht überzeugen, da sie keine sachliche Grundlage haben.

A führte in der Sitzung des Senates aus, der Leiter der Abt. X habe im Vorfeld der Bewerbung mögliche Konflikte im Zusammenhang mit der Urlaubsplanung angesprochen (vgl. Seite 13). In Anbetracht des Umstandes, dass der Leiter der Abt. X in seiner Stellungnahme zu den Bewerbungen zwei Mal ausdrücklich As Teilzeitbeschäftigung erwähnte, ist der Senat davon überzeugt, dass diese maßgeblich für seine Beurteilung der Bewerberinnen war. Nachdem seitens der Dienstbehörde keine Kriterien für die Auswahlentscheidung genannt wurden, die nicht jene von dem Leiter der Abt. X gewesen wären, kommt der Senat zu dem Schluss, dass die Dienstbehörde schlicht dem Wunsch des Leiters der Abt. X folgte, und dessen Präferenz für B basierte offensichtlich auf seiner Meinung, A wäre wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht in dem Ausmaß disponibel wie B. Im Übrigen genügt für das Vorliegen einer Diskriminierung gemäß dem B-GIBG

nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y), wenn das geschützte Merkmal (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielte, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung von Bewerbern und Bewerberinnen war. Zweifelsohne war As Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer Kinder mitursächlich für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die stellvertretende Leitung der Abt. X im BMWFW eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG darstellt.

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

Empfehlungen:

Dem BMWFW wird empfohlen, sich im Falle, dass in die Beurteilung eines Experten/einer Expertin unzulässige Wertungen - etwa nach § 5 B-GIBG - eingeflossen sind, nicht auf diese Beurteilung zu stützen, sondern eine eigenständige Beurteilung auf sachlich nachvollziehbarer Basis vorzunehmen.

Wien, am ... Dezember 2016

Zuletzt aktualisiert am

12.01.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmwf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at