

Gbk 2016/2/29 B-GBK I/177/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.02.2016

Norm

§4 Z5 B-GIBG, §13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Amtsleitung des Arbeitsinspektorates für X aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Amtsleitung des Arbeitsinspektorates für X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters des Antragstellers gemäß §§ 4 Z5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte aus, er erachte sich auf Grund des Geschlechtes diskriminiert, weil die Leitung der Abteilung X des Arbeitsinspektorates für den X B (=Mitbewerberin) übertragen worden sei, obwohl sie weniger qualifiziert sei als er. Überdies vermute er, auch auf Grund des Alters - er sei 19.. geboren (Anmerkung: B wurde 19.. geboren) - nicht mit der Funktion betraut worden zu sein.

... Mit der Funktion sei die Betreuung von ..., die in der öffentlichen Wahrnehmung stehen, die Ausbildung der Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen und die Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbunden. Es sei umfassendes Wissen im Arbeitnehmer/innenschutz in Theorie und Praxis erforderlich. Er habe sich um die Funktion beworben, da er die Anforderungen zur Gänze erfülle. Die Unterstützung des Amtsleiters nehme er bereits wahr. Er betreue die meisten Betriebsstätten im Zuständigkeitsbereich seit Jahren, z. B. Seit ... Jahren sei er „interner Ausbilder“ (Mentor) und halte Vorträge und Seminare. Er habe bereits ein Referat geleitet und sei an der Einführung und Umsetzung des „...teams“ beteiligt gewesen. Er sei seit XX Jahren in der Arbeitsinspektion tätig und habe sich

diverse Zusatzqualifikationen angeeignet, z. B. Zeit- und Konfliktmanagement, Rhetorik, Elektro- und Hygienetechnik. Als Absolvent der Verwaltungsakademie habe er Kenntnisse in Europarecht, Verwaltungs- und Verfassungsrecht und in Betriebswirtschaft. Er habe nicht nur aktuelle einschlägige Rechtskenntnisse, sondern sei auch in der Rechtshistorie bewandert, was zur Entscheidungsfindung im Genehmigungsverfahren von Betriebsstätten teilweise unabdingbar sei. Die Bewerberin B sei erst seit ... in der Arbeitsinspektion tätig und habe eben erst die Grundausbildung absolviert und noch nicht einmal die Befugnis, eigene Schriftstücke zu unterzeichnen. Sie komme aus einem anderen Amt und müsse sich das notwendige Wissen erst erarbeiten.

Dem Antrag waren die Ausschreibung für die gegenständliche Funktion und die Bewerbung von A angeschlossen.

Laut Ausschreibung umfasst der Aufgabenbereich:

„Organisation, Koordination und Überwachung des gesamten Dienstbetriebes der Abteilung X (...schutz), soweit dies nicht der Amtsleitung ... vorbehalten ist; Angelegenheiten des ...schutzes für den gesamten Aufsichtsbezirk ..., insbesondere die Genehmigung von Anzeigen, Anträgen und Verfügungen gemäß § 9 Abs. 2 und 3 und § 10 Abs. 1 und 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 ... und deren Verfolgung; Volle Vertretung des Amtsleiters bei dessen Abwesenheit“

Als verpflichtende Voraussetzungen für die Bewerbung wurden genannt:

Die Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse gemäß § 4 BDG, der Abschluss einer einschlägigen Ausbildung (näher bezeichnet) und der Grundausbildung sowie umfassende Erfahrungen in der Arbeitsinspektion

Weiters wurde verlangt: „Besondere Kenntnisse in den angeführten Aufgabengebieten und besondere Fähigkeiten zu deren Leitung; Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit; Eignung zur Menschenführung sowie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz“. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten würden bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt.

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika im Gesamtausmaß von mindestens sechs Monaten in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle seien erwünscht. Absolvierte Ausbildungen zum Erwerb bzw. zur Erweiterung von Managementkompetenzen sowie gute Fremdsprachenkenntnisse würden begrüßt.

Die Ausschreibung enthielt den Hinweis auf § 11c des B-GlBG, nämlich dass Bewerberinnen bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt würden.

Die Bewerbung habe auch konzeptive Leitvorstellungen sowie die Gründe, die den Bewerber/die Bewerberin für die Ausübung der Funktion als geeignet erscheinen lassen zu enthalten. Zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung sei Stellung zu nehmen.

As Lebenslauf ist zu entnehmen, dass er 19... in das Arbeitsinspektorat für den ... Aufsichtsbezirk eintrat, ... die Ausbildung zum Hygienetechniker in der Arbeitsinspektion und ... den „Aufstiegskurs“ an der Verwaltungsakademie des Bundes absolvierte. Seit ... ist er im Arbeitsinspektorat für X tätig. In seiner Bewerbung legte A im Wesentlichen dar, dass er bisher zwar überwiegend mit technischem Arbeitnehmerschutz betraut gewesen sei, aber - da er den Arbeitnehmerschutz als „unteilbares Ganzes“ gesehen habe - in den von ihm zu prüfenden Betrieben auch den ...schutz wahrgenommen habe. Darüber hinaus sei er bei Absenz der Mutterschutzreferentin mit Belangen des Mutterschutzes befasst gewesen. Besondere Kenntnisse, einschlägige Erfahrung und genaue Kenntnisse der Vorschriften habe er im Rahmen von Dienstprüfungen, Seminaren und Schulungen im Laufe seiner Tätigkeit als Arbeitsinspektor sowie im Selbststudium erworben. Besondere Eignung zur Führung von Verhandlungen mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Interessensvertretungen sowie zur Lösung von Konfliktsituationen habe er in Seminaren in Verbindung mit dem jahrelangen Umgang mit dem genannten Personenkreis und als Personalvertreter erworben. Er besitze Organisationstalent und Koordinationsfähigkeit und habe diese Fähigkeiten dadurch „verfeinert“, dass er seit ... als Hygienetechniker „am Schnittpunkt der Interessen und Vorgaben zwischen ärztlichem Dienst und Amtsleiter eingesetzt“ sei. Zudem sei er an der Einführung und Implementierung des ...teams in der Arbeitsinspektion maßgeblich beteiligt gewesen. Im Folgenden stellte der Bewerber kurz seine Leitvorstellungen dar, was hier mangels Relevanz für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung nicht wiedergegeben wird. Weiters führte A aus, dass die Arbeitsinspektion gemeinsam mit Bezirksämtern, Magistratsabteilungen, Sachverständigen usw. agiere und es nützlich sei, die Ansprechpartner und auch die Betriebe und deren Tochterunternehmen zu kennen. Der Leiter des Arbeitsinspektorates für X sei erst seit kurzem im Amt und deshalb im

Dienstbetrieb „noch nicht sattelfest“. Da er (A) dieses Arbeitsinspektorat bereits seit ... Jahren kenne und bei mehreren Amtsleitern tätig gewesen sei, könnte er als Stellvertreter „diese Lücke“ füllen. Abschließend gab A - wie in der Ausschreibung gefordert - eine Stellungnahme zum Thema Frauenförderung und Gleichbehandlung ab.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Einleitend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass x Bewerbungen zu beurteilen gewesen seien und dass am ... ein Hearing mit allen Bewerberinnen und Bewerbern vor der Begutachtungskommission stattgefunden habe. Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte habe mit beratender Stimme an der Kommissionssitzung und am Hearing teilgenommen. Nach Durchführung des Hearings habe die Kommission einstimmig entschieden, B das Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet“ und allen übrigen Bewerberinnen und Bewerbern das Kalkül „in hohem Ausmaß geeignet“ zuzuerkennen. Der Herr Bundesminister habe auf Grund des Gutachtens B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion betraut.

Zu As Vorwürfen wurde Folgendes ausgeführt:

Zur Beurteilung der geforderten Qualifikationen seien neben der Erfahrung im Arbeitsinspektionsdienst die Bewerbungsunterlagen, die Präsentation der Bewerberinnen und Bewerber im Hearing, die berufliche Vorerfahrung sowie die Stellungnahme des Leiters des Arbeitsinspektorates für X - als sachverständiger Zeuge im Sinne von § 9 Abs. 3 AusG - herangezogen worden. Die Begutachtungskommission habe in der Niederschrift zu ihrer Sitzung „eindeutig zum Ausdruck gebracht, dass B im Bewerbungsschreiben in hervorragender Weise ihr Konzept zur angestrebten Leitungsfunktion und zur Frauenförderung dargelegt und dies in ihrer Präsentation im Hearing noch anschaulich erläutert habe“. Das Bewerbungsschreiben von A habe die Kommission als vollständig i.S. des Ausschreibungstextes beurteilt, die Präsentation im Hearing habe keinen Anlass zu Beanstandungen gegeben, der Bewerber sei auch auf die Besonderheiten des Arbeitsinspektorates eingegangen. Die berufliche Vorerfahrung von B sei als positiv beurteilt worden, da im Rahmen ihrer Tätigkeit neben Fachwissen auch Organisationstalent und andere, die Menschenführung betreffende Kompetenzen gefordert gewesen seien. A habe im Gegensatz dazu keine berufliche Vorerfahrung - zumindest im Zusammenhang mit einer Führungsfunktion - in relevantem Ausmaß. Der beigezogene sachverständige Zeuge habe die soziale Kompetenz der Bewerberin hervorgehoben und sie für die Funktion als bestens qualifiziert eingeschätzt. Beim Bewerber habe er die Sachkompetenz hervorgehoben und angegeben, dass hinsichtlich der Führungskompetenz Schwächen vorlägen.

Die Kommission habe zwar die im Vergleich mit A relativ kurze Tätigkeit im Bereich der Arbeitsinspektion erwogen, jedoch gleichzeitig deren Engagement - auch in amtsübergreifenden Projekten - sowie deren Bereitschaft zur Weiterbildung hervorgehoben. In einer „Gesamtbetrachtung unter Einbeziehung all dieser Punkte“ sei die Kommission zu dem Ergebnis gekommen, dass B „in höchstem Ausmaß geeignet“ für die Funktion sei. A betreffend habe die Kommission dessen langjährige Berufserfahrung im Arbeitsinspektionsdienst und die spezifischen Kenntnisse des Arbeitsinspektorates anerkannt, diese hätten jedoch unter Beachtung der vorgesehenen Gewichtung nicht die Defizite in den anderen Punkten überwogen, weshalb ihm lediglich das Kalkül „in hohem Ausmaß geeignet“ zuerkannt worden sei.

Der Vergleich der „Besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten“ von A und B wurde wie folgt dargestellt:

„Besonderen Kenntnisse in den angeführten Aufgabengebieten“:

„B: langjährige Tätigkeit an der ...; seit ... in der Arbeitsinspektion tätig

A: langjährige Erfahrung in verschiedenen Fachbereichen der Arbeitsinspektion“

„Besondere Fähigkeiten zur Leitung der Aufgabengebiete“:

„B: einschlägige berufliche Vorerfahrung durch ihre Tätigkeit an der

..., auch in Bezug auf Menschenführung (Leitung von ...übungen im Bereich Elektrotechnik, Einschulung wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, Qualitätsmanagement, Projektanalysen) sowie besonderes Engagement in der Arbeitsinspektion

A: keine einschlägige berufliche Vorerfahrung hinsichtlich Leitung und Menschenführung, kein besonderes Engagement in Bezug auf die geforderten Kompetenzen“

„Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“:

„B: hohe Qualifikation aufgrund ihrer Tätigkeit an der... (Organisation von ..., Leitung von Praktika und ...übungen) sowie ihrer beruflichen Entwicklung und ihres Engagements im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Arbeitsinspektion und der Präsentation im Hearing; klare und nachvollziehbare Ausführungen im Bewerbungsschreiben

A: hat sich hinsichtlich dieser Punkte während seiner Tätigkeit als

Arbeitsinspektor nicht in besonderer Weise hervorgetan und konnte diesbezüglich auch im Hearing nicht überzeugen; knapp gehaltene Ausführungen zu diesem Thema im Bewerbungsschreiben“

Bezüglich „Eignung zur Menschführung sowie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz“

B: klares und von Erfahrung geprägtes Statement im Bewerbungsschreiben

A: einige Ansätze im Bewerbungsschreiben sind erkennbar, doch

unstrukturiert und weniger überzeugend im Vergleich zur Bewerberin“

Das Ergebnis dieser Gegenüberstellung sei, dass außer im Bereich „Kenntnisse in den Aufgabengebieten“ in allen anderen Punkten „klar“ die Qualifikationen von A überwiegen.

Zum Erfordernis, die Leitvorstellungen für die Aufgabenerfüllung der Abteilung und die Gründe für die Eignung darzulegen führte das BMASK aus, dass Bs Bewerbungsschreiben ein durchdachtes Konzept erkennen lasse, welches im Hearing näher und überzeugend erläutert worden sei. As Vorstellungen zur Aufgabenerfüllung seien im Bewerbungsschreiben nur in Ansätzen zu erkennen, er habe kein durchgängiges Konzept vorgelegt, im Hearing habe sich diese Einschätzung bestätigt.

Zur verlangten Stellungnahme zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung wurde ausgeführt, dass B eine klare und überzeugende Stellungnahme abgegeben habe. As Stellungnahme habe sich auf Fragen der Frauenförderung beschränkt, das Thema Gleichbehandlung sei nicht berührt worden.

Zusammenfassend führte das BMASK aus, dass die vorgenommene Reihung auf einem objektiven und nachvollziehbaren Begutachtungsverfahren beruhe, eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seines Alters oder Geschlechts entbehre daher jeglicher Grundlage. Unbestritten sei, dass A langjährige Erfahrung im Arbeitsinspektionsdienst habe, dies allein sei aber nicht das ausschlaggebende Kriterium für die Beurteilung der Qualifikationen gewesen.

Darüber hinaus sei zur Behauptung des Antragstellers, er habe bereits ein Referat geleitet anzumerken, dass er laut Personalakt in der Arbeitsinspektion zu keiner Zeit ein Referat geleitet habe. In den Arbeitsinspektoraten seien keine Referate eingerichtet (gewesen). Zur Behauptung, B dürfe noch nicht einmal eigene Schriftstücke unterzeichnen sei zu sagen, dass aufgrund der Geschäftsordnung der Arbeitsinspektorate nach fünfjähriger Tätigkeit im Arbeitsinspektionsdienst und erfolgreich abgeschlossener Grundausbildung die Befugnis zur selbständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gegeben sei. Eine Erteilung dieser Befugnis sei bei besonderer Eignung jedoch nach erfolgreich abgelegter Grundausbildung bereits vor Ablauf dieser Zeit möglich. Laut Geschäftsordnung obliegen einem bzw. einer Bediensteten aufgrund der Betrauung mit einer Leitungsfunktion die Genehmigungsbefugnisse für die Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit.

Der Stellungnahme waren Bs Bewerbung, die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... sowie das Gutachten der Kommission angeschlossen.

In der Niederschrift zur Sitzung (Dauer von ... Uhr bis ... Uhr) wurde festgehalten, dass der Vorsitzende der Begutachtungskommission über die erfolgte Ausschreibung berichtet und die eingelangten Bewerbungen bekannt gegeben habe. Danach hätten die Hearings stattgefunden. Alle Bewerber/innen hätten zu den festgelegten Punkten (die in der Niederschrift aufgezählt waren) Stellung zu nehmen gehabt. Danach sei die Beratung über die Eignung erfolgt. Zu dieser Beratung (Tagesordnungspunkt ... der Sitzung) wurde festgehalten: „Die Kommissionmitglieder nehmen Einsicht in die Unterlagen der BewerberInnen; sodann werden deren Eignung und die sich daraus ergebende Reihung diskutiert“. Anschließend sei der Beschluss gefasst worden, dass B in höchstem und die übrigen Bewerber/innen in hohem Ausmaß geeignet seien.

Im Gutachten wurde B betreffend festgehalten, dass sie das Studium „...“ absolviert habe und an der ... facheinschlägig beschäftigt gewesen sei. Im Jahr ... sei sie in den Arbeitsinspektionsdienst eingetreten und habe sich in vergleichsweise

kurzer Zeit eingearbeitet und die Dienstprüfung absolviert. Sie verfüge bereits über ein fundiertes Wissen aus allen Bereichen des Arbeitnehmer/innenschutzes. Sie zeichne sich durch großes Engagement, auch in amtsübergreifenden Projekten, und durch Bereitschaft zur Weiterbildung aus. In ihrem gut strukturierten Bewerbungsschreiben habe sie in überzeugender Weise ihr Konzept zur Leitungsfunktion sowie zur Frauenförderung dargelegt und dieses im Hearing noch anschaulich erläutert. Aus diesen Gründen und aufgrund ihrer langjährigen Vorerfahrung sei zu erwarten, dass sie den Anforderungen in bester Weiser entsprechen werde.

A betreffend wurde nach kurzer Darstellung seiner Ausbildungen festgehalten, dass er über langjährige Erfahrung im Arbeitsinspektionsdienst verfüge, seit ... verseehe er Dienst im X. In seinem Bewerbungsschreiben habe er alle Punkte der Ausschreibung behandelt und er sei auch auf die Spezifika der Arbeitsinspektionsdienst für X eingegangen. Auch im Hearing sei er auf die Fragestellungen im Hinblick auf die Besonderheiten des AI X eingegangen.

In der Beratung über die Eignung der Bewerber/innen habe der Leiter des Arbeitsinspektorates X als sachverständiger Zeuge ausgeführt, dass er B insbesondere wegen ihrer sozialen Kompetenz als am besten geeignet für die Stellvertretungsfunktion erachte. A halte er aus fachlicher Sicht für sehr gut geeignet, doch habe sich dieser „hinsichtlich seiner Führungskompetenz nie in besonderer Weise hervorgetar“. Die Kommission habe sich dieser Einschätzung angeschlossen.

B führte in ihrer Bewerbung zu den geforderten besonderen Kenntnissen in den Aufgabengebieten und zu den Fähigkeiten zur Leitung aus, dass sie über umfassende Erfahrungen in allen Aufgabengebieten verfüge, sie habe sämtliche Aufgaben bereits selbständig und zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten ausgeführt. Ihr Tätigkeitsfeld erstreckte sich schon seit ihrem ersten Jahr von allgemeinen Kontrolltätigkeiten, Unfallerbhebungen, Projektvorberechungen, Teilnahme an Genehmigungsverhandlungen bis hin zu Beratungen bei Behördensprechtagen. In der ..., im ... und im ... sei sie eigenverantwortlich tätig gewesen. Im Bereich des ...schutzes habe sie eigenständig Kontrollen nach dem AZG, ARG und KA-AZG durchgeführt. Eigenständige Erhebungen nach dem MSchG habe sie im Rahmen der allgemeinen Kontrollen durchgeführt. Mit dem zuständigen „KJBG-Referenten“ habe sie bei Unfallerbhebungen und Besichtigungen von Betriebsstätten mit Lehrlingen fundierte Kenntnisse im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Jugendlichen erworben.

Sie habe Vorträge zu den Themen Lärm und Vibrationen gehalten und Musterstrafanzeigen und Textbausteine zu einer Verordnung der Arbeitsinspektion erstellt.

Zur Anforderung „Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“ führte B aus, dass sie in ihrer gesamten beruflichen Laufbahn in diversen Projekten ihre analytischen Fähigkeiten und ihr strategisches Denken zielführend eingesetzt habe. Dank ihrer Zielorientiertheit und ihrem Organisationstalent habe sie als alleinerziehende Mutter von ... neben ihrem Vollzeitjob das Diplomstudium berufsbegleitend in der Mindeststudienzeit abgeschlossen. Ihre Eigeninitiative, ihre Fähigkeit Entscheidungen zu treffen und ihre Durchsetzungsstärke habe sie in der Arbeitsinspektion bereits mehrfach bei Großprojekten eingesetzt, z.B. beim Umbau der ... in eine universitäre Einrichtung und bei Umbauten in der Organisationstalent, Zielorientiertheit usw. habe sie auch während ihrer Tätigkeit an der ... unter Beweis gestellt, nämlich bei der Leitung von ...übungen und Praktika.

Die Fähigkeit zur Menschenführung habe sie bereits an der ... erlernt, ihre Teamfähigkeit und ihre soziale Kompetenz habe sie als Koordinatorin der Laborprozesse in einem multikulturellen Umfeld unter ständigem Leistungs- und Zeitdruck bewiesen. Dass sie bereits nach relativ kurzer Tätigkeit in der Arbeitsinspektion seitens des Zentralarbeitsinspektorates zur Mitarbeit in der Projektgruppe „...“ herangezogen worden sei, verdanke sie auch ihrer Teamfähigkeit.

Zum Ausschreibungskriterium „Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten außerhalb der Dienststelle ...“ ging die Bewerberin auf ihre fast 11-jährige Tätigkeit an der ... ein, wobei sie als Haupttätigkeitsbereich im Wesentlichen die Leitung von ...übungen für ... der ..., die Durchführung von Standardprozessen im Labor und die technische Assistenz im Forschungsbereich sowie die Einschulung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen angab. Mit diesen Tätigkeiten seien viele Managementaufgaben verbunden gewesen. Sie habe auch Projektanalysen durchgeführt und habe Arbeitsgruppen bei der Projektdurchführung beraten und unterstützt.

Abschließend gab B - wie in der Ausschreibung gefordert - eine Stellungnahme zum Thema Frauenförderung und Gleichbehandlung ab und stellte ihre Leitvorstellungen dar.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... führte A auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb er glaube aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden zu sein, Folgendes aus: Die Begutachtungskommissionen seien nur „Kaffeekränzchen“, in denen „ausdiskutiert“ werde, was schon Monate vorher „ausgeschnapst“ worden sei. Im gegenständlichen Fall erkenne man das daran, dass B schon Wochen vor der Entscheidung bei der internen Weihnachtsfeier im Arbeitsinspektorat (AI) anwesend gewesen sei und sich als Einzige von den Bewerber/innen das Haus angesehen habe. Ihn habe ... eine Woche vor dem Termin der Begutachtungskommission gefragt, ob er dem Amt auch mit Rat und Tat zur Verfügung stehen werde, wenn er die Funktion nicht übertragen bekomme. Dass die Kommission „versagt“ habe, zeige sich daran, dass B ihr Amt nach ... Monaten zurückgelegt habe. Die Begutachtungskommission habe nicht die Aufgabe, jemanden aufgrund des Geschlechtes oder des Alters auszuwählen, sondern die oder den Besten. Sein Amtsleiter, ..., habe ihm die Leitungskompetenz abgesprochen, obwohl er neue Kolleginnen und Kollegen ausbilde und sie im Außendienst begleite. Sein Amtsleiter habe zu ihm gesagt, dass das Amt „einen Kopf verliert“, wenn er die Stelle bekomme, wenn B die Leitung bekomme, bleibe die Zahl der Mitarbeiter/innen gleich. Dies sei auch ein Indiz dafür, dass es nicht um die Qualifikationen gegangen sei. Zu seinen beruflichen Vorerfahrungen und Leistungsqualitäten sei zu sagen, dass er als B-Beamter in das AI eingetreten und als einer von ganz wenigen auf einem „A-Posten gesessen“ sei. Er sei - in den ...er-Jahren - Hygienetechniker „der ersten Stunde“ gewesen. Damals sei der ... Dienst eingerichtet worden, und um eine Kontaktperson im Amt zu haben, habe er mit zwei Kollegen „den Hygienetechniker kreiert“. Hygienetechniker würden drei Jahre medizinisch ausgebildet, sie hätten nicht nur die Funktion, das Messwesen im Amt aufrecht zu erhalten, sondern ebenso Kontakt zu halten zur ..., zum ... (...) und zu anderen Messstellen. Er habe Personal ausgebildet und er sei an der Einführung des „...“ beteiligt gewesen. Nach ... (Anmerkung: ...) sei die ...behörde aufgelöst und deren Agenden seien der Arbeitsinspektion übertragen worden. Er bilde sich also sehr wohl weiter, denn es sei vom technischen Gesichtspunkt her gar nicht möglich, dass ein Arbeitsinspektor sich nicht weiterbilde. Er genehmige heute fast täglich Windräder und Solaranlagen, was vor 10 Jahren undenkbar gewesen sei. Im Folgenden zählte der Antragsteller die von ihm zu vollziehenden Gesetze auf. Des Weiteren habe er die ... dazu gebracht, Arbeitnehmer/innenschutz umzusetzen und die gefährlichen Pumpen in ... einzuzäunen. Nebenbei sei er ..., um an einer neuen Richtlinie mitzuarbeiten. Richtig sei, dass er - wie in der Stellungnahme des BMASK ausgeführt - nie formell ein Referat geleitet habe. Allerdings habe man, als die Hygienetechnik eingeführt worden sei, diesen Tätigkeitsbereich „Referat“ genannt, denn damit habe er eine Funktion ausgeübt und sei auch entsprechend bezahlt worden. Der Arbeitsplatz heiße heute „Arbeitsinspektor für besondere Aufgaben“.

Die Dienstgebervertreterin ... legte das Procedere des Auswahlverfahrens dar, wie es bereits den schriftlichen Unterlagen zu entnehmen ist und führte ergänzend aus, es sei dem Dienstgeber sehr wichtig, dass Führungskräfte ein Team führen können, deshalb habe man zusätzlich ... als sachverständigen Zeugen befragt. Das Gutachten sei für den Dienstgeber schlüssig gewesen. Es sei nicht so, dass man die beruflichen Erfahrungen von A nicht schätze, bei B habe wohl mitgespielt, dass sie schon sehr lange berufliche Erfahrung außerhalb der AI, nämlich an der ..., gehabt habe. A sei nur ein Jahr außerhalb der AI tätig gewesen.

Zu As Vorbringen nämlich, dass B als einzige Bewerberin schon vor dem Hearing in der AI gewesen sei und er deswegen annehme, man habe sich bereits im Vorfeld auf sie „fixiert“, führte die Dienstgebervertreterin aus, dass Bewerber/innen oftmals vorab und von sich aus zum „neuen Chef“ gehen, um ein Gespräch zu führen. Ihr sei nicht bekannt, dass die Ausübung der Leitungsfunktion nicht funktioniert habe, B sei aus privaten Gründen „zurückgetreten“. Danach sei die Funktion wieder ausgeschrieben worden. Der zum Zug gekommene Bewerber sei der Einzige gewesen, der schon eine Leitungsfunktion innegehabt und viel Erfahrung mitgebracht habe. Zum Frauenanteil im Bereich Arbeitsinspektor/innen führte die Dienstgebervertreterin aus, dass dieser im X bei 9% liege, österreichweit liege er bei 28%. Bei den Amts- und Abteilungsleiter/innen betrage der Frauenanteil 18%.

Seitens des Senates wurden folgende Fragen gestellt: 1.) Wie lange es dauere, bis man als Arbeitsinspektor/in die Approbationsbefugnis bekomme, 2.) woraus die umfassenden Erfahrungen von B, die zum damaligen Zeitpunkt erst zweieinhalb Jahre in der Organisation gewesen sei, in der AI abgeleitet worden seien und 3.) wie man die hohe soziale Kompetenz von B erkannt habe.

Die Dienstgebervertreterin antwortete zur Approbationsbefugnis wie bereits in der Stellungnahme des BMASK ausgeführt (vgl. Seite 7/8) und gab an, dass B diese schon vor der Bewerbung gehabt habe, was der Antragsteller bestritt. Die Dienstgebervertreterin führte weiter aus, dass B einen sehr guten Ruf in der AI gehabt habe, und dass ihre

sozialen Kompetenzen auch auf Grund ihrer Tätigkeiten an der ... sehr hoch bewertet worden seien.

Auf den Einwand, dass selbstverständlich Bewerber/innen ihre sozialen Kompetenzen in den Bewerbungen positiv darstellen, man aber diese von außen wohl kaum beurteilen könne, replizierte die Dienstgebervertreterin, dass die gute Beurteilung der Kommission aufgrund des Aufbaus der Bewerbung, der Darstellung im Hearing sowie der Beschreibung durch Amtsleiter ... erfolgt sei.

Auf die Anmerkung der Senatsvorsitzenden, die Bewertung der beruflichen Vorerfahrungen von B erscheine zu hoch, denn es sei nicht zu erkennen, inwiefern Bs Tätigkeiten an der ... für den Aufgabenbereich in der AI relevant seien, und vor allem sei der Bewerberin ein Bewerber gegenüber gestanden, der mehr als 30 Jahre länger in der AI tätig gewesen sei, replizierte die Dienstgebervertreterin, es komme nicht auf die Dauer einer Tätigkeit an, denn das würde bedeuten, dass immer der Bewerber bzw. die Bewerberin mit der längeren Erfahrung in der AI zum Zug kommen müsse.

Auf die Frage, ob A seine Tätigkeit XXJahre lang nicht zufriedenstellend ausgeübt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dies könne sie ausschließen und das sei auch im Verfahren von niemandem behauptet worden.

A wandte ein, dass in der Stellungnahme stehe, er sei weiterbildungsresistent und habe sich nie hervorgetan, obwohl er immer ein „Vorreiter“ gewesen sei.

Auf die Frage, ob der Amtsleiter B, die ja in einem anderen AI tätig gewesen sei, gekannt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie sei für ihn keine Unbekannte gewesen, da die ... Ämter zusammenarbeiten.

Auf die Frage, welches Kriterium konkret letztendlich dafür ausschlaggebend gewesen sei, A als geringer geeignet zu beurteilen als B, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Kommission habe wahrscheinlich aufgrund der sozialen Kompetenz und der Eignung zur Menschenführung so entschieden. Man habe B sicher die Tätigkeit an der ... und ihr Verhalten in den ... Jahren in der AI zugutegehalten, und bei A habe man aufgrund der bisherigen Erfahrungen mit ihm „bei der sozialen Kompetenz Abstriche gemacht“. Möglicherweise sei hier nicht der richtige Ort um es zu erwähnen, aber sämtliche Vorfälle seither hätten bestätigt, dass sich die Kommission in diesem Punkt nicht geirrt habe. A warf an dieser Stelle ein, dass dieses Thema hier nicht am Platz sei. Die Dienstgebervertreterin spielte auf seine Reaktion im Zusammenhang mit der tagelang nicht funktionierenden EDV-Anlage an. Er habe unwirsch reagiert, weil er immer wieder weiterverbunden worden, bevor er dann bei der richtigen Stelle gelandet sei und sei dann bei der Sektionschefin „vernadert“ worden. Er habe die Sache mit ihr besprochen und die Geschichte sei abgeschlossen. Als langgedienter Beamter habe er natürlich einen Personalakt „von einer gewissen Höhe“, ein junger Bediensteter könne logischerweise noch keinen Eintrag im Personalakt haben. Es sei sein Job, Unrechtmäßigkeiten aufzuzeigen, das sollte nicht gegen ihn verwendet werden. Die Dienstgebervertreterin erwähnte, dass immer wieder Anfragen betreffend den Umgangston von A an sie herangetragen würden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, aus ihrer Sicht beruhe die Entscheidung darauf, dass B schriftlich und auch beim Hearing sehr überzeugend gewirkt habe. Sie selbst habe B kurz vorher bei einer Sitzung kennengelernt, A kenne sie schon lange. B habe sich auch bei den Projekten zur Arbeitnehmer/innenschutzstrategie engagiert. Ihr „Rücktritt“ sei das Eingeständnis gewesen, dass „man etwas nicht kann“ und dies zeuge von Stärke. Der Job als Abteilungsleiterin sei ein ganz anderer als der Job als Arbeitsinspektorin. Sie sei selbst ...leiterin und könne dies beurteilen. Die Begutachtungskommission habe sicher nach bestem Wissen und Gewissen die schriftlichen und mündlichen Präsentationen abgewogen. Man könne auch nicht sagen, dass, wenn B nicht als im höchsten Maße geeignet beurteilt worden wäre, automatisch A „nachgerückt“ wäre, da mehrere Bewerber/innen im hohen Ausmaß geeignet gewesen seien.

A warf ein, diese Bewerber/innen habe man ebenfalls schlechter bewerten müssen, sonst hätte B den Job nicht bekommen können.

Die GBB führte weiter aus, die Äußerungen des Amtsleiters haben wohl auch eine wesentliche Rolle gespielt. Sie sehe es im Übrigen auch nicht negativ, wenn ein/e Bewerber/in sich beim zukünftigen Chef vorstelle, das stehe jedem frei. Mit Sicherheit sei nichts „ausgeschnapst“ gewesen. A erwiderte, er habe nicht gemeint, dass die Besetzung mit B „ausgeschnapst“ gewesen sei, sondern dass die Besetzung mit einer Frau ausgemacht gewesen sei. Daraufhin merkte die GBB an, dass im Hinblick auf den Frauenförderplan Handlungsbedarf bestanden habe.

Auf die Frage, ob es die regelmäßig vorkomme, dass Referenten bzw. Referentinnen schon nach so kurzer Zeit eine

Leitungsfunktion übernehmen, antwortete die GBB, sie kenne einen Kollegen, der „direkt“ von der Prüfung (im Rahmen der Grundausbildung?) ins Hearing gekommen und mit der Funktion betraut worden sei, „der eine lernt schneller, der andere langsamer“. Dass B an der ... nichts mit Arbeitnehmer/innenschutz zu tun gehabt habe, könne sie sich nicht vorstellen, denn an der ... arbeite man mit diversen Stoffen und Geräten. Bei der gegenständlichen Abteilung gehe es um ...schutz, was im Großen und Ganzen Mutterschutz, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigung sowie Arbeitszeit- und Arbeitsruheangelegenheiten umfasse. Welche Erfahrungen B auf diesem Gebiet habe, wisse sie nicht. Sie wisse jedoch auch nicht, welche Kenntnisse A auf diesem Gebiet habe.

Der Senat konstatierte, dass offenbar nicht die fachlichen Fähigkeiten des Antragstellers in Zweifel gezogen worden seien, sondern dass die sozialen Kompetenzen und die Führungserfahrungen ausschlaggebend gewesen seien und stellte A die Frage, wie er seine Kompetenzen sehe.

A führte aus, als Ausbilder führe und leite er Menschen. Er mache im Prinzip genau dasselbe wie der Amtsleiter, allerdings als Ausbilder. „Am Papier“ habe er keine Führungsposition innegehabt, B jedoch auch nicht. Sie habe auf der ... im Rahmen von Versuchen geführt. Er habe derzeit xx Mitarbeiter zur Ausbildung, damals im ...team seien es vier gewesen. Er sei aus diesem Team ausgetreten, da geplant gewesen sei, das Team österreichweit agieren zu lassen, und er habe nicht reisen wollen.

Die Dienstgebervertreterin merkte dazu an, dass das ...team aus zwei gleich bewerteten Mitarbeitern bestehe. Sie wiederholte, dass es in der AI nie ein Referat gegeben habe und eine „Struktur“, in der ein Leiter für mehrere Mitarbeiter zuständig sei gebe es auch nicht. Abschließend führte die Dienstgebervertreterin aus, sie meine, dass es primär auf die Bewerbungen angekommen sei, es sei ja dazu aufgefordert worden, die Gründe für die Bewerbung darzulegen und ein Konzept auszuarbeiten, und man habe die Erfahrungen mit den Bewerber/innen einbeziehen wollen, weshalb der Amtsleiter befragt worden sei.

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.

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

Die Grundlage für die Personalentscheidung war laut BMASK das Gutachten der Begutachtungskommission, die zur Beurteilung der Qualifikationen die Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers im Arbeitsinspektionsdienst, die Bewerbungsunterlagen, die Präsentation im Hearing, die berufliche Vorerfahrung sowie die Stellungnahme des Leiters des AI X herangezogen habe.

Gutachten im Allgemeinen sind fachlich fundierte Aussagen bezüglich einer konkreten Sachfrage - in Personalauswahlverfahren bezüglich der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern -, die eine ausreichende Grundlage für die zu treffende (Personal) Entscheidung schaffen sollen. Entsprechend den im Allgemeinen geltenden Anforderungen an Gutachten, nämlich dass sie durch Argumente und Fakten gestützt sein müssen und nicht auf Behauptungen oder Meinungen aufbauen dürfen, sind die Schlussfolgerungen zu begründen, es reicht nicht, bloß Feststellungen zu treffen, ohne darzulegen, aus welchen Gründen man zu einem bestimmten Ergebnis gekommen ist. Um dem Erfordernis der Nachvollziehbarkeit zu entsprechen, sind in Gutachten von Begutachtungskommissionen die jeweiligen konkreten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die in Rede stehende Funktion und das Ergebnis der Eignungsprüfung klar und sachlich nachvollziehbar darzustellen.

Auch § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“), auf dessen Anwendbarkeit in der gegenständlichen Ausschreibung ausdrücklich verwiesen wurde (wenn er auch wegen der festgestellten höheren Eignung der Bewerberin nicht zur Anwendung kam), beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Im vorliegenden Fall wurden im Gutachten B betreffend eingangs aus dem Lebenslauf ersichtliche Fakten festgehalten,

nämlich der Abschluss eines ... Studiums, die Tätigkeit an der ... und der Eintritt in den Arbeitsinspektionsdienst im Jahr In der Folge wurden allgemein gehaltene Feststellungen getroffen, nämlich die Bewerberin habe sich rasch eingearbeitet, verfüge über fundiertes Wissen aus allen Bereichen des Arbeitnehmer/innenschutzes, habe großes Engagement, auch in amtsübergreifenden Projekten, und Bereitschaft zur Weiterbildung gezeigt. Weiters hieß es, die Bewerbung sei gut strukturiert gewesen und habe ein überzeugendes Konzept zur Leitungsfunktion sowie zur Frauenförderung beinhaltet, im Hearing sei dieses noch anschaulich erläutert worden.

Die Feststellungen A betreffend folgten demselben Muster: Kurze Darstellung seiner Ausbildungen und Feststellung, dass er über langjährige Erfahrung in der AI verfüge. Zugestanden wurde ihm, in der Bewerbung alle Punkte der Ausschreibung und die Spezifika des Arbeitsinspektionsdienstes für X behandelt zu haben und im Hearing auf die Fragestellungen betreffend die Besonderheiten des AI X eingegangen zu sein. Eine Gegenüberstellung der Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers in Bezug auf die in einer Arbeitsinspektion zu erfüllenden Aufgaben wurde nicht vorgenommen, sie hätte angesichts der XX-jährigen Tätigkeit von A im Arbeitsinspektionsdienst auch kaum ein „Plus“ für die seit x Jahren in der AI tätigen Bewerberin ergeben können. Ebenso wenig wurde die Beantwortung der acht Fragen im Hearing dargestellt oder zumindest skizziert. Dass Fachkenntnisse bzw. Erfahrungen im Fachbereich nicht den Ausschlag gegeben haben zeigt sich in der abschließenden Feststellung der Begutachtungskommission, nämlich der Leiter des AI X erachte B insbesondere wegen ihrer sozialen Kompetenz als am besten geeignet, A sei aus fachlicher Sicht sehr gut geeignet, doch habe er sich „hinsichtlich seiner Führungskompetenz nie in besonderer Weise hervorgetan“.

Die Feststellung in der Stellungnahme des BMASK, nämlich „die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgte auf der Basis eines objektiven und nachvollziehbaren Begutachtungsverfahrens“ ist für den Senat anhand des vorliegenden Gutachtens nicht nachvollziehbar, da es in keiner Weise eine vergleichende Prüfung der jeweils für den konkreten Arbeitsplatz vorhandenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen erkennen lässt. Nicht nachvollziehbar ist insbesondere, worauf sich Beurteilung der sozialen Kompetenz der Bewerberin durch den Leiter der AI für X, in welchem B nicht tätig war, stützte. Wenn der Amtsleiter angab, A habe sich „hinsichtlich seiner Führungskompetenz nie in besonderer Weise hervorgetan“ stellt sich die Frage, inwiefern sich die Bewerberin hinsichtlich ihrer Führungskompetenz in besonderer Weise hervortat. Die (An)Leitung von ... im Rahmen von ...übungen kann wohl nicht ernsthaft als „Nachweis“ für Führungskompetenz wie sie im Berufsleben im Allgemeinen erforderlich ist herangezogen werden. B war ... an der ... im Forschungsbereich und laut ihrer Bewerbung leitete sie ...übungen und beriet Arbeitsgruppen bei Projektdurchführungen, sie hatte aber keine leitende Funktion in der Organisation der Es ist bemerkenswert, dass ihre anleitenden Tätigkeiten hervorgehoben wurden, während man auf den Umstand, dass A im AI Kolleginnen und Kollegen ausbildet(e) überhaupt nicht einging. Tatsächlich handelt es sich beim Gutachten der Begutachtungskommission - wie in der Stellungnahme des BMASK ausgedrückt - um eine „Gesamtbetrachtung“, deren sachliche Grundlage allerdings nicht erkennbar ist. In der Stellungnahme des BMASK wurde ausgeführt, es seien As langjährige Berufserfahrung im Arbeitsinspektionsdienst und seine spezifischen Kenntnisse der AI anerkannt worden, diese Faktoren hätten aber die „Defizite in den anderen Punkten nicht überwogen“. Dies bedeutet, dass (nach Ansicht der Begutachtungskommission) B alle übrigen Ausschreibungskriterien in höherem Maß erfüllt, sie also im Hinblick auf Leitung, Organisation, strategisches Denken, Zielorientiertheit, Entscheidungsfähigkeit, Menschenführung, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz ein „Plus“ gegenüber A hat. Von ihrer Eignung zur Menschenführung, ihrer Teamfähigkeit und ihrer sozialen Kompetenz konnte die Bewerberin die Begutachtungskommission durch ein „klares und von Erfahrung geprägtes Statement im Bewerbungsschreibung“ überzeugen. Dieses „Statement“ bestand darin, dass B (wieder) ihre Kooperation mit den xxx anführte, psychologische Überlegungen über das Wesentliche für das Funktionieren von Teams anstellte und festhielt, dass sie über die erforderlichen Eigenschaften verfüge. Die übrigen Fähigkeiten (Organisationstalent, strategisches Denken usw.) sah die Kommission auf Grund der Tätigkeit an der ..., insbesondere der Leitung von ...übungen oder Praktika oder der Organisation von ...gruppen, als gegeben.

Zutreffend ist, dass sich B mehr Mühe beim Verfassen ihrer Bewerbung gab als A, sie strukturierte die Bewerbung entsprechend den Punkten in der Ausschreibung und ging auf jedes einzelne Kriterium ein. Dieser kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bewerberin den Großteil ihres Berufslebens als ... an der ... verbrachte und sie Führungsaufgaben und organisatorische Aufgaben hauptsächlich im Rahmen des Lehrbetriebs gegenüber xxx wahrnahm. Zur Angabe der Bewerberin in ihrer Bewerbung, nämlich sie habe Eigeninitiative, Entscheidungsfähigkeit

und Durchsetzungsstärke auch in der AI „mehrfach bei Großprojekten erfolgreich einsetzen“ können, ist festzuhalten, dass B nicht weiter darauf einging, inwiefern sie als erst kurz in der AI tätige Bedienstete diese Möglichkeiten hatte. Im Gutachten der Begutachtungskommission und in der Stellungnahme des BMASK ist in diesem Zusammenhang lediglich von „Engagement“ (siehe Seite 5, 6 und 8) die Rede. Auch was die geforderte Fähigkeit zur „Leitung der Aufgabengebiete“ betrifft wurde im Zusammenhang mit der AI nur von „Engagement“ gesprochen. Am Rande sei festgehalten, dass der Senat nicht erkennen konnte, was unter „Leitung der(?) Aufgabengebiete“ (1. Punkt der Ausschreibung) zu verstehen ist und worin der Unterschied zur „Menschenführung“ (3. Punkt der Ausschreibung) bestehen soll. Jedenfalls ist vollkommen unnachvollziehbar, dass B, obwohl erst xJahre in der AI, kompetenter Leitungsaufgaben (welche auch immer) im „Aufgabengebiet“ der AI erfüllen können soll als A.

Zur Andeutung der Dienstgebervertreterin in der Sitzung des Senates, nämlich es bestünden Zweifel an As sozialer Kompetenz (vgl. Seite 13/14), hält der Senat fest, dass weder im Gutachten der Begutachtungskommission noch in der Stellungnahme des BMASK auf ein diesbezügliches Defizit eingegangen wurde.

Aus den dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMASK nicht im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GIBG darlegen konnte, dass andere und eben nicht geschlechtsbezogene und/oder auf das Alter der Bewerberin und des Bewerbers bezogene Erwägungen bei der Eignungsbeurteilung eine Rolle spielten. Die Vergabe der Funktion „Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Amtsleitung des Arbeitsinspektorates für X“ an B stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

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

Empfehlung:

Dem BMASK wird empfohlen, objektive Auswahlverfahren durchzuführen, die Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Gesichtspunkten vorzunehmen und Auswahlentscheidungen nachvollziehbar zu begründen.

Wien, Februar 2016

Zuletzt aktualisiert am

14.06.2016

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at