

# Gbk 2020/4/23 B-GBK II/142/20

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 23.04.2020

## Norm

§13 Abs1 Z1 B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Alter

## Diskriminierungstatbestand

bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

## Text

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Ausbildungsplatz im Lehrberuf „X“ im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) aufgrund des Alters bei der Begründung des Dienstverhältnisses gem. § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um einen Ausbildungsplatz im Lehrberuf „X“ im BMDW stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Dienstverhältnisses gem. § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Es wurde Folgendes vorgebracht: Er habe sich am ... um eine Lehrstelle als X beim BMDW beworben und am ... einen Eignungstest im BMDW absolviert.

Am ... sei er telefonisch darüber benachrichtigt worden, dass er zu den bestgereihten Bewerbern gehöre und sei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Die Kommission des BMDW, bestehend aus vier Personen hätten ihm beim Vorstellungsgespräch am ... offen mitgeteilt, dass er zwar sehr gut abgeschnitten habe, dennoch habe man Bedenken aufgrund seines Alters. Er hätte so etwas in seiner gesamten Berufslaufbahn noch nicht erlebt.

In der Ergänzung des Antrages vom ... fügte der Antragsteller hinzu, dass er ... Jahre alt sei und seit ... in ... lebe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMDW am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus: Am ... sei die Ausschreibung einer „Lehrstelle als X“ erfolgt. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist seien sämtliche Bewerber/-innen zur Teilnahme am Eignungstest eingeladen worden. Insgesamt hätten ... Bewerber/-innen

an den Eignungstests vom ... bis ... teilgenommen, wovon ... Bewerber/-innen mit der höchsten Gesamtpunkteanzahl zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden seien. Von diesen ... eingeladenen Bewerber/-innen sollten ... Bewerber/-innen als X in der Zentraleitung aufgenommen werden. Die Anzahl der festgelegten Aufnahmen seien aufgrund einer Bedarfserhebung in den Sektionen festgelegt worden. A sei mit einer Gesamtpunkteanzahl von ... an die ... Stelle gereiht worden. Der beste Bewerber/die beste Bewerberin habe im Vergleich dazu eine Gesamtpunkteanzahl von ... erreicht. Bei dem Aufnahmegespräch mit A, welches am ... stattgefunden habe, seien vier Personen auf Dienstgeberseite anwesend gewesen.

Entgegen der Behauptung von A sei im Laufe des Aufnahmegesprächs zu keinem Zeitpunkt das Alter des Bewerbers thematisiert worden, noch sei dieses für seine Beurteilung beachtlich gewesen.

Vielmehr sei die Nichtaufnahme des Bewerbers aus rein sachlichen Kriterien erfolgt, die sich aus den schriftlichen Unterlagen, dem Auswahlgespräch und im Verhältnis zur Bewerbungslage im Vergleich zu den übrigen Bewerber/-innen ergeben hätten. Aufgrund der hohen Quantität und Qualität der Bewerber/-innen und der begrenzten Anzahl an Lehrstellenplätzen seien bei der Auswahl der Lehrlinge verstärkt das Ergebnis des Eignungstests, sowie die persönlichen Qualifikationen im Hinblick der ... geladenen Bewerber/-innen auf die ... offenen Lehrstellen in die Gesamtwertung miteinbezogen worden.

Es sei richtig, dass A wie auch den anderen Bewerbern/-innen einleitend mitgeteilt worden sei, dass er bei den schriftlichen Eignungstests sehr gut abgeschnitten habe und unter den ... besten Bewerber/-innen gereiht worden sei. Allerdings habe A, der bisher ausschließlich berufliche Erfahrung im ... gesammelt habe, im Gegensatz zu den anderen geladenen Mitbewerbern /-innen im Vorstellungsgespräch nicht überzeugen können. Im Gegensatz zu den ... letztlich ausgewählten Bewerbern/-innen habe A ein unsicheres Auftreten gehabt und habe auch nicht glaubhaft bzw. nachvollziehbar darlegen können, wieso er von seinem derzeitigen Beruf im ... auf eine Lehrstelle als X wechseln bzw. diesen Lehrberuf erlernen möchte. Seinen Beruf im ... dürfte er derzeit noch ausüben.

Wie bereits ausgeführt, sei A mit einer Gesamtpunkteanzahl von ... letztlich der ... von den ... Bewerbern/-innen im schriftlichen Aufnahmetest. Da er im persönlichen Vorstellungsgespräch, wie dargelegt, nicht überzeugen habe können sei er auch nicht unter die – letztlich genommenen – besten ... Bewerber/-innen gekommen.

Aus all den oben genannten Gründen sei der von A erhobene Vorwurf zurückzuweisen.

Dem Lebenslauf von A ist Folgendes zu entnehmen: Nach Absolvierung der ... (...) ist er von ... bis ... ...leiter bei ... und von ... bis ... ...manager-Assistent bei der ... gewesen. Von ... bis ... ist er Mitarbeiter bei ... gewesen. Im bzw. ab ... (das geht aus dem Lebenslauf des Antragstellers nicht klar hervor) ist er bei ... beschäftigt gewesen. In der Zeit von ... bis ... hat er die Abendschule der ... besucht und ist arbeitssuchend gewesen. Seit ... ist er Verkäufer bei ....

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend war als Dienstgebervertreter des BMDW .... Der Antragsteller ist zur Sitzung nicht erschienen. Dieser hatte sich ...bedingt entschuldigt.

Am Beginn der Sitzung fasste die Vorsitzende zusammen, dass sich der Antragsteller im Zusammenhang mit der Vergabe einer Lehrstelle als X beim BMDW aufgrund des Alters diskriminiert fühle. A sei zum Zeitpunkt der Bewerbung ... Jahre alt gewesen. Einleitend möchte die Vorsitzende wissen, wer die Entscheidung darüber getroffen habe, welche Lehrlinge im BMDW aufgenommen werden.

Der Dienstgebervertreter führte dazu Folgendes aus: Seit etwa ... Jahren sei es immer das gleiche Prozedere bei der Aufnahme von Lehrlingen. Es gebe einen schriftlichen Test, zu dem Bewerberinnen und Bewerber jeglichen Alters eingeladen werden, wenn sie die Aufnahmeerfordernisse der Ausschreibung erfüllen. Nach dem Test werden immer doppelt so viele wie im Endeffekt aufgenommen werden zu den mündlichen Aufnahme- bzw. Bewerbungsgesprächen eingeladen. Die Konstellation der Jury bestehe seit Jahren aus ihm als ... sowie aus zwei bis drei zusätzlichen AkademikerInnen bzw. PersonalistInnen. Sie seien ein eingespieltes Team. Alle seien von Anfang an eingebunden, es werde genau geprüft, ob die Erfordernisse von den KandidatInnen erfüllt werden. Die finale Entscheidung werde von der Jury gemeinsam getroffen. Einzig der Jurysprecher wechsele täglich und am Tag des Bewerbungsgesprächs mit A sei er (der Dienstgebervertreter) der Sprecher gewesen, weswegen er heute zur Sitzung gekommen sei. Es sei der letzte Tag der Bewerbungsgespräche gewesen. Eingeladen würden die BewerberInnen der Reihenfolge nach werden. Von den ... eingeladenen BewerberInnen seien insgesamt ... aufgenommen worden - es galt ... Abteilungen mit Lehrlingen zu besetzen. A sei mit ... Punkten auf Platz ... gewesen. Von den einzelnen Abteilungen bekomme man die

Anforderungsprofile übermittelt. Für die ... habe man zum Beispiel jemanden mit ... gesucht. Eine andere Abteilung wiederum habe jemanden benötigt, der das ... beherrsche. Diesmal sei es ein sehr gutes BewerberInnenfeld gewesen. Das lasse sich auch an den knapp beieinanderliegenden Punkten gut erkennen. Man gebe jedem die gleiche Chance. Im Prinzip könnte man auch sagen, dass man ohne drei Tage Bewerbungsgespräche führen ... Lehrlinge auswählen könnte, aber so werde das nicht gemacht, denn man wolle wirklich die besten ... der .... A habe wie alle anderen BewerberInnen 15 bis 20 Minuten Zeit gehabt. Jede und jeder werde zu Beginn aufgefordert sich vorzustellen und alle bekommen immer die gleiche Frage gestellt, nämlich, warum sie den Lehrberuf als X im BMDW antreten möchten. Da gebe es verschiedenste Antworten, keine davon sei gut oder schlecht, man könne jedoch relativ schnell erkennen, ob jemand ins Profil passe oder nicht. Bei A habe mehrmals nachgefragt werden müssen, warum er den Lehrberuf als X wählen möchte. Er habe einfach keine plausible oder schlüssige Antwort gegeben, sondern immer wieder auf den ... verwiesen. Er (der Dienstgebervertreter) habe nicht verstanden, was das mit der ... zu tun habe, weswegen er A aufgefordert habe, zu erklären, warum er gerade in der ... arbeiten wolle. Auch da sei keine wirkliche Antwort gekommen. Es sei relativ schnell klar gewesen, dass der Antragsteller nicht gut in eines der Anforderungsprofile passe. A habe mehr über sein persönliches Schicksal erzählt, als darüber, warum er im BMDW arbeiten wolle. Er (der Dienstgebervertreter) sei ...prüfer und habe sehr oft mit Situationen wie diesen zu tun. Manche versuchten sich „was zu erweinen“, das könne er jedoch nicht gelten lassen. Das sei schon in Ordnung, jeder habe sein Schicksal. Die Beschwerde von A habe ihn jedoch verwundert, er sei verblüfft gewesen, denn als man ihm (A) beim Gespräch gesagt habe, dass man ihn nicht gerade in der ... sehe, habe sich dieser für das offene, wertschätzende und ehrliche Feedback bedankt. Der Antragsteller habe auch gefragt, wo er im BewerberInnenfeld liege und man habe ihm ehrlich geantwortet, eher im ... Drittel. Er habe auch wissen wollen, wie die anderen insgesamt abgeschlossen hätten und habe gemeint, dass er wisse, dass er sei mit seinen ... Jahren kein „klassischer Lehrling“ sei. Darauf sei ihm geantwortet worden, dass das vielleicht früher so gewesen sei, heute jedoch nicht mehr, da man allen eine Chance geben wolle. Das könne der einzig vorstellbare Anhaltspunkt sein, warum sich der Antragsteller aufgrund des Alters diskriminiert fühle. Am Folgetag habe man bestimmt, wer aufgenommen werden solle. Es sei schon klar, dass ältere Bewerber/-innen bei dem Allgemeinwissenstest eher besser abschneiden würden, da sie natürlich mehr Lebenserfahrung und teilweise andere Schulausbildungen hätten. Es seien jedoch schon StudentInnen als Lehrlinge aufgenommen worden. Das Alter habe in der Zentralstelle noch nie eine Rolle gespielt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Lehrlinge es zurzeit im Ressort gebe, antwortete der Dienstgebervertreter, über alle Lehrjahre hinweg, einschließlich der nachgeordneten Dienststellen, 55 bis 60.

Auf die Frage, wie viele davon über ... Jahre alt seien, antwortete der Dienstgebervertreter, das habe er sich so genau jetzt nicht angesehen. Im ... seien es sicher einige. Gesamt seien es an die 30 Prozent, mit steigender Tendenz in den letzten Jahren. Auf die Frage, wie alt die ... aufgenommenen Lehrlinge seien, antwortete der Dienstgebervertreter, die Jüngste sei ... und einer knapp ... Jahre. Er wisse die Jahrgänge jetzt nicht, könne das jedoch gerne nachreichen. Die Frage, ob jemand in dieser Bewerber/-innenrunde in der Altersgruppe des Antragstellers gewesen sei, verneinte der Dienstgebervertreter.

Die Vorsitzende sagte, in der Stellungnahme sei angeführt, dass A nur berufliche Erfahrungen im ... gesammelt habe und merkte an, dass ein Lehrling im Alter von ... oder ... Jahren im Gegensatz dazu meist noch keinerlei Erfahrung habe sammeln können. Sie möchte wissen, warum dies für den Antragsteller ein Nachteil gewesen sei. Der Dienstgebervertreter entgegnete, er habe die Stellungnahme nicht geschrieben. A habe laut seinem Bewerbungsschreiben in den letzten ... Jahren öfter den Arbeitsplatz gewechselt. Diesbezüglich sei keine Kontinuität gegeben. Der Antragsteller sei nach dem „warum“ gefragt worden, habe das allerdings nicht plausibel erklären können. Er habe nur gemeint, seine Arbeitgeber seien nicht „so super“ gewesen. Das müsse man so hinnehmen.

Die Vorsitzende erwiderte, einer ...- bis ...-jährigen Person könne man diese Frage überhaupt nicht stellen. Der Dienstgebervertreter sagte, das sei klar. Er persönlich habe es auch nicht als Nachteil gesehen, dass der Antragsteller lediglich berufliche Erfahrungen im ... gesammelt habe. Ihm sei nur wichtig, dass ein Bewerber erklären könne, warum er in der ... und im BMDW tätig sein wolle. Es sei bei allen BewerberInnen wichtig, dass sich erkennen lasse, ob sie aufgrund ihrer persönlichen und charakterlichen Eigenschaften in die Struktur und ins Ministerium passen. Für ihn sei die fachliche Qualifikation als X, welche A leider nicht darstellen habe können, ausschlaggebend gewesen. Es sei wichtig, wie sich die BewerberInnen ihre zukünftige Arbeit im Ministerium und in der ... vorstellen. Quer durch alle Altersgruppen gebe es Menschen, die sich ausführlich informieren, die die Homepage aufsagen könnten und teilweise

genau wissen, um was es gehe, weil sie sich im Vorfeld erkundigt hätten. Das habe der Antragsteller nicht gemacht und daher auch nicht überzeugen können, weshalb er bestmöglich für die Lehre im BMDW als X geeignet sei. Bedauerlicherweise sei das BMDW nicht so mit Planstellen gesegnet wie manche andere Ressorts. Ein Lehrling koste zwar keine Planstelle, aber es werde darauf geachtet, dass man die Lehrlinge nach der Lehrzeit übernehmen könne. Die Philosophie des BMDW sei, dass man so viel Lehrlinge aufnehme, wie man auch tatsächlich übernehmen könne. Er könne nur mutmaßen, warum in der Stellungnahme angeführt worden sei, dass der Antragsteller nur Erfahrungen im ... vorweisen könne. Möglicherweise sei es um den sozialen Gedanken gegangen – dass man jemandem eher eine Chance gebe, der nichts habe, als jemandem, der bereits im Berufsleben stehe.

Auf die Frage, ob die Erfahrung des A keine Berücksichtigung gefunden habe, immerhin habe er durch sein Alter weitaus mehr Erfahrung sammeln können, antwortete der Dienstgebervertreter, die Erfahrung habe sich in der Punkteanzahl widerspiegelt. Seine Erfahrungswerte, sein Allgemeinwissen und die Tatsache, dass er parallel bereits die ... begonnen habe, habe ihm auf Rang ... geholfen. Natürlich sei es auch im persönlichen Gespräch und in der Gesamtentscheidung berücksichtigt worden. Es habe jedoch nicht so viel Gewicht gehabt, als dass man andere Faktoren, welche nicht gepasst haben, wie eben die Darstellung, warum er im BMDW sein wolle, ausgleichen habe könne. Er habe dem Antragsteller sogar eine Hilfestellung gegeben, indem er ihn gefragt habe, wie er sich die Arbeit in einem ... vorstelle, denn das habe er bestimmt schon im Fernsehen gesehen. Aber auch darauf habe A nicht geantwortet, sondern immer nur über seine derzeitige Arbeit erzählt. Es sei merklich gewesen, dass A sich nicht angesehen habe, welche Tätigkeiten man als X ausführe. Man brauche sich im Prinzip nur das Anforderungsprofil durchlesen. Auch auf die Frage, für was das BMDW zuständig sei, sei vom Antragsteller kaum beantwortet worden. Dem gegenüber habe es BewerberInnen gegeben, die wirklich interessiert gewesen seien. Bei A habe man das nicht gesehen. Er habe ihn auch gefragt, ob es an seiner derzeitigen Arbeitsstelle keine Perspektiven für ihn gebe und welche Perspektiven er im BMDW sehe. Da habe A aufgezählt, was er im ... noch werden könne und welche Qualifikationen er für die nächsthöhere Stufe brauche. Hinsichtlich einer Karriere im BMDW habe er nichts gewusst, dabei wisse jeder, dass man vom Lehrling bis zur Sektionsleitung aufsteigen könne. Der Antragsteller war sehr auf den ... fixiert.

Die Frage, ob er an einen ...-jährigen einen anderen Maßstab ansetze als an einen ...-jährigen, verneinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, ob der Antragsteller im Gespräch nicht adäquat reagiert habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das sei weniger eine Frage des Alters als eine Sache des Interesses. Es gebe auch Jüngere, die gut vorbereitet seien und andere bewerben sich lediglich, weil die Eltern das wollen. Man merke jedoch beim persönlichen Gespräch innerhalb von fünf Minuten, was der Fall sei. Da sei es komplett egal, ob jemand älter oder jünger sei. Natürlich sei in gewissen Bereichen, wie zum Beispiel Politik, klar, dass ein Älterer wahrscheinlich mehr wisse, aber solche Fragen werden nicht gestellt. Man frage nichts Altersspezifisches. Man nutze die Stärken und Schwächen der BewerberInnen nicht aus, um jemanden „auszuknocken“. Im Prinzip habe jede und jeder die gleiche Chance. Manche seien im Gespräch sehr schüchtern, aber wahnsinnig gescheit. Andere sprechen ununterbrochen und sagen nur, was man hören wolle. Jede und jeder sei anders und das solle auch so sein. Er sei seit ... Jahren in der ... und seit ... Leiter der Abteilung .... Das Wichtigste sei, den MitarbeiterInnen mit Respekt und Wertschätzung gegenüber zu treten.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es im BMDW die Philosophie gebe, eher jüngere Schulabbrecher/-innen aufzunehmen, verneinte der Dienstgebervertreter. Wichtig sei die Qualifikation, dass man wisse was man wolle, was man könne, was man zu erwarten habe und wer der zukünftige Arbeitgeber werden soll, sowie die schulischen Leistungen. Es sei natürlich schwierig, jemanden mit einigen „Nicht Genügend“ zu nehmen, aber selbst diese werden nicht gleich ausgeladen. Man habe schon einige Lehrlinge mit „Nicht Genügend“ aufgenommen, es komme immer auf die Gründe an und im persönlichen Gespräch könne man das eruieren.

Die B-GBK hat erwo-gen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses aufgrund des Alters 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 dafürspricht, dass ein anderes von ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die

unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war die Begründung des BMDW für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Das BMDW hat ... Lehrstellen als X in der Zentraleitung vergeben. Diese Anzahl der festgelegten Aufnahmen wurde aufgrund einer Bedarfserhebung in den Sektionen festgelegt. Von den einzelnen Abteilungen bekam man die Anforderungsprofile übermittelt. Insgesamt haben ... Bewerber/-innen an den Eignungstests teilgenommen, wovon ... Bewerber/-innen mit der höchsten Gesamtpunkteanzahl zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. A wurde mit einer Gesamtpunkteanzahl von ... an die ... Stelle gereiht. Im Vergleich dazu hatte der beste Bewerber/die beste Bewerberin eine Gesamtpunkteanzahl von ... erreicht.

Für den Senat ist von Dienstgeberseite sehr ausführlich, sachlich und nachvollziehbar dargelegt worden, wie das Aufnahmeverfahren der Lehrstellen als X abgelaufen ist. Daraus ist hervorgegangen, dass die für den Ausbildungsplatz relevante berufliche Erfahrung, die A aufgrund seines Alters bereits sammeln konnte, und die Tatsache, dass er eine ... zur ... besucht, sehr wohl im Bewerbungsverfahren Berücksichtigung gefunden hat.

Der Dienstgebervertreter konnte glaubhaft vorbringen, dass man bei der Auswahl der künftigen X sehr gewissenhaft vorgeht und jedem Kandidaten/jeder Kandidatin die gleichen Chancen einräumt.

Nachvollziehbar ist, dass Bewerber/-innen die Frage gestellt wird, warum sie den Lehrberuf als X antreten möchten. Daraus ist das Interesse und die Motivation des Bewerbers/der Bewerberin erkennbar und weiters ableitbar, ob jemand dem Bewerbungsprofil entspricht.

Aus diesem Grund ist es für den Senat nachvollziehbar, dass es von der Jury negativ gewertet wird, wenn auf diese Frage keine oder bloß eine unschlüssige Antwort gegeben wird und auch auf Nachfragen bzw. auf Hinführen zu einer möglichen Antwort wenig bis gar nichts gesagt wird.

Der Dienstgebervertreter konnte nachvollziehbar darlegen, dass nicht sein Alter, sondern die fehlenden Antworten auf die essentiellen Fragen beim Bewerbungsgespräch ausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung von A waren.

A behauptet, dass er den Ausbildungsplatz im Lehrberuf X im BMDW nicht erhalten habe, da er ... Jahre alt sei.

Festgehalten wird, dass der Dienstgeber glaubhaft dargelegt hat, dass das Alter von A zu keinem Zeitpunkt des Auswahlverfahrens ein Kriterium für die Nichtaufnahme war und dass alle Bewerber/-innen die gleiche Chance hatten. Das lässt sich auch daraus erkennen, dass A zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Hätte das BMDW die Lehrstellen nur an jüngere Bewerber/-innen vergeben, wäre A wahrscheinlich nicht in die engere Auswahl gekommen und hätte damit nicht die Chance bekommen, sich persönlich zu präsentieren. Hervorzuheben ist auch, dass die für den Ausbildungsplatz relevanten beruflichen Erfahrungen von A, die er aufgrund seines Alters sammeln konnte, in die Bewertung eingeflossen sind und er deshalb auf Platz ... gereiht worden ist.

Aufgrund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das BMDW mit seinem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung des Ausbildungsplatzes im Lehrberuf X im BMDW sachliche Gründe und nicht das Alter von A für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für den Lehrberuf X nicht aufgrund seines Alters gem. § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Wien, April 2020

**Zuletzt aktualisiert am**

05.08.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)