jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/9/28 B-GBK II/176/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.09.2021

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der stellvertretenden Leitung der Regionalen Geschäftsstelle (RGS) X des Arbeitsmarktservice (AMS) X auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung der RGS X des Arbeitsmarktservice (AMS) X mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von der Gleichstellungsbeauftragten ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

Die Ausschreibung der Planstelle der stellvertretenden Leitung der RGS X des AMS X vom ... sei aufgrund der Vorgabe, dass die stellvertretende Leitung der RGS X gleichzeitig Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter in der RGS X sein müsse, nur an die Bewerberinnen A und B gerichtet gewesen. A, die seit ... Abteilungsleiterin der X (seit X stellvertretende Abteilungsleiterin) sei, sei zum Zeitpunkt der Bewerbung ... Jahre alt gewesen, B hingegen sei wesentlich jünger und erst seit ... Abteilungsleiterin der Abteilung Y (seit ... stellvertretende Abteilungsleiterin).

Beide Bewerberinnen seien am ... zum Hearing in der Landesgeschäftsstelle des AMS X geladen gewesen. Der Begutachtungskommission seien die Bewerbungsunterlagen, die Testergebnisse der MPA-Kriteria-Testung (Master Person Analysis) sowie die Leistungs- und Potentialbewertung des Leiters der RGS X ..., vorgelegen. Die Begutachtungskommission habe anhand dieser Unterlagen, der Präsentation, als auch dem Interview im Hearing

neben den fachlichen Anforderungen auch die persönlichen Kompetenzen bewertet. A sei mit ... von ... Punkten bewertet worden, B mit ... von ... Punkten. Das vom Vorsitzenden der Begutachtungskommission erstellte Gutachten sei sodann dem Landesgeschäftsführer des AMS X, ..., übermittelt worden. Der Regionalbeirat des AMS X sei am ... über das Gutachten der Begutachtungskommission informiert worden. Zusätzlich seien die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen, als auch deren Leistungs- und Potentialbeurteilung übermittelt worden. Üblicherweise würden sich die Bewerberinnen/Bewerber persönlich bei den Mitgliedern des Regionalbeirates präsentieren, dies sei im gegenständlichen Fall nicht erfolgt. Eine Anhörung habe nicht stattgefunden, da die Mitglieder einvernehmlich auf diese Möglichkeit verzichtet hätten. Für die Beratung und Abstimmung zu diesem Tagesordnungspunkt habe der Vorsitzende des Regionalbeirates ..., den Raum verlassen und den Vorsitz an das dienstälteste Mitglied des Beirats übergeben. Die Mitglieder des Regionalbeirates hätten sich einstimmig dafür ausgesprochen, dem Landesdirektorium (LDIR) zu empfehlen, B mit der stellvertretenden Leitung der RGS X zu betrauen. Der Antrag sei einstimmig angenommen worden.

Sie (A) habe sich daraufhin erkundigt, weshalb der Empfehlung der Begutachtungskommission sowie der Landesgeschäftsführung nicht gefolgt worden sei, als Erklärung habe sie erläutert bekommen, dass der Regionalbeirat eine „längerfristige Lösung" wolle. Die Einarbeitungszeit würde ein Jahr betragen, dies sei im Regionalbeirat kurz abgehandelt worden. Eine Entscheidung für B sei aufgrund diesem Argument allen Beiratsmitgliedern als logisch erschienen.

In der Sitzung des LDIR am ... seien dessen Mitglieder über den Vorschlag der Begutachtungskommission als auch des Regionalbeirats informiert worden. Die Bewerberinnen hätten sodann die Möglichkeit erhalten sich den Mitgliedern des LDIR zu präsentieren und ihre Beweggründe für die Bewerbung mitzuteilen. Fragen seien nur an B gestellt worden. In der anschließenden Diskussion hätten sich der Vorsitzende ... als auch die stellvertretende Vorsitzende des LDIR für A ausgesprochen und hätten darauf hingewiesen, dass A Rückmeldungen von Vertreterinnen/Vertreter des Regionalbeirates erhalten habe, die auf eine Altersdiskriminierung hinweisen würden. In der nachfolgenden Abstimmung seien die ... Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner der Empfehlung des Regionalbeirates gefolgt und hätten gegen A und für B gestimmt.

Dem Antrag angefügt waren: die InteressentInnensuche, die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen A und B und deren Leistungs- und Potentialbeurteilung, das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... sowie das Protokoll der Sitzung des Regionalbeirates vom ...

Dem Antrag beigefügten Lebenslauf von A ist zu entnehmen, dass sie am ... geboren sei. Seit ... sei sie beim AMS X tätig, zuerst als Beraterin in der ... und von ... bis ... als stellvertretende Abteilungsleiterin der X. Seit ... sei sie Abteilungsleiterin der X gewesen.

Laut Lebenslauf von B, sei diese am ... geboren. Sie sei seit ... im AMS X tätig. Im Zeitraum von ... bis ... sei sie Beraterin der ... gewesen, anschließend sei sie ... Jahre als stellvertretende Leiterin dieser Abteilung tätig gewesen. Seit ... sei sie Abteilungsleiterin der Y.

Die dem Antrag beigefügte Leistungs- und Potenzialbeurteilung des Geschäftsstellenleiters der RGS X, ..., ist im Wesentlichen Folgendes zu entnehmen:

A sei seit Beginn ihrer Tätigkeit im AMS in der ... tätig. Seit ... bekleide sie dort die Funktion der Abteilungsleitung und verfüge über eine große Fachkompetenz im Bereich der .... Sie habe die Abteilung X in einer sehr schwierigen Phase, nach ... Wechsel der Abteilungsleitung und teilweiser Nicht-Besetzung von Funktionen, übernommen. Unter den zusammenfassenden Abwägungen sei dargelegt worden, dass sich eine Eignung von A für die gegenständliche Planstelle als schwierig erachte, da A angekündigt habe ... in Alterspension zu gehen. Besonders positive Eigenschaften seien ihr überdurchschnittlicher Einsatzwille, ihre Genauigkeit und die ständige Bereitschaft sich aktiv am Gestaltungs- und Erneuerungsprozess im Haus zu beteiligen. Als Abteilungsleiterkolleglnnen könne man auf mehrere erfolgreiche gemeinsame Jahre und gute Zusammenarbeit im Haus zurückblicken.

Der Leistungs- und Potenzialbeurteilung von B ist zu entnehmen, dass diese seit ihrer Einstellung in der Abteilung ... beschäftigt sei. Von jeher habe B großes Interesse an den ihr zugeteilten Aufgabenbereichen und dem Wunsch nach laufender Weiterbildung. Seit ... sei B im Bereich der ... sowohl regional als auch überregional tätig. Seit ... sei B mit der Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung Y in der RGS betraut. Mit ... sei sie mit der Funktion der Leitung dieser Abteilungen in X betraut worden. Aus Sicht des Geschäftsstellenleiters der RGS ... verfüge B über alle erforderlichen

Eigenschaften die eine ausgezeichnete Führungskraft ausmachen und damit auch für die ausgeschriebene Position der stellvertretenden Leitung. Eine hausübergreifend gute Zusammenarbeit zum Wohl aller Kollegen sei ihr sehr wichtig. Sie verfügt über ein professionelles Auftreten, sehr gute Fachkenntnisse, sei ein verlässliche Teamplayerin und scheue sich nicht Probleme direkt anzusprechen und Entscheidungen zu treffen.

Laut Gutachten der Begutachtungskommission vom ... sei B mit insgesamt ... von ... möglichen Punkten bewertet worden, A hingegen mit ... Punkten bewertet worden. Angemerkt wurde, dass B im Zuge der 15-minütigen Präsentation über die eigenen Vorstellungen zur Ausübung der Funktion sowie der ergänzenden Fragestellungen einen guten Eindruck hinterlassen habe. Im Gegensatz dazu habe A einen ausgezeichneten Eindruck hinterlassen. Bei A sei inhaltlich eine substanzielle, hochprofessionelle und auch aktualitätsbezogene Auseinandersetzung mit der künftigen Führungsrolle gegeben gewesen.

Anhand des Kriterienkatalogs hätten sich folgende wesentliche Unterschiede zwischen A und B ergeben: In den Bereichen „Rechtliche Kenntnisse im Bereich des AMS", „Kenntnisse der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen, insbesondere auch über deren Wirkungsweise und die mit ihren verbundenen Kosten- Nutzeneffekte", „Kenntnisse im Bereich Management und Personalführung/-entwicklung, Erfahrung wünschenswert" und „Kenntnisse zur Steuerung der Verfahrensabläufe und Prozesse auf regionaler Ebenen und zur Erstellung und Umsetzung von regionalen Arbeitsprogrammen, Erfahrung wünschenswert" sei A vor B gereiht worden. Dies wurde hauptsächlich aufgrund As längeren Erfahrung als Abteilungsleiterin im AMS und den damit verbundenen Aufgaben bewertet. Bei den anderen fachlichen Kompetenzen seien die beiden Bewerberinnen ident gut bewertet worden.

Im Bereich der persönlichen Kompetenz habe die Kommission vor allem in den Gebieten „MitarbeiterInnenorientierung", „Genderkompetenz" sowie „Führungserfahrung/Führungspotential" Vorteile bei A gesehen. Der persönliche Eindruck der Kommissionsmitglieder sei deckungsgleich mit dem Ergebnis der EDV-technischen Auswertung des Bewertungstools. B verfüge nach Ansicht ihrer Geschäftsstellenleitung über alle erforderlichen Eigenschaften, die eine ausgezeichnete Führungskraft ausmachen und damit auch für die Planstelle der stellvertretenden Leitung der RGS.

A verfüge laut Beurteilung des Leiters der RGS als langjährige Mitarbeiterin der RGS X über hohe Fachkompetenz in der ... Als Abteilungsleiterin sei sie in den laufenden Planungs- und Controllingprozess der RGS eingebunden. A habe die Abteilung „X" in einer sehr schwierigen Phase übernommen. Mit Fortdauer ihrer Führungsfunktion könne Sie für Stabilität in der X sorgen, insbesondere die organisatorische Trennung in Front- und Backoffice sei auf ihr Betreiben und Engagement hin gut gelungen. Besonders positive Eigenschaften seien ihr überdurchschnittlicher Einsatzwille, ihre Genauigkeit und die ständige Bereitschaft, sich aktiv am Gestaltungs- und Erneuerungsprozess in der RGS X einzubringen.

Im Rahmen des Abgleichs zwischen den Anforderungen an die stellvertretende Leitung der RGS X und den Kompetenzprofilen der Bewerbungen ergäben sich für die Begutachtungskommission sowohl bei den fachlichen Anforderungen als auch bei den persönlichen Kompetenzen Vorteile für A, die eine eindeutige Reihung zu ihren Gunsten ermögliche.

Die Begutachtungskommission habe daher empfohlen, A mit der stellvertretenden Leitung der RGS X zu betrauen.

Laut der InteressentInnensuche sind auf dem Arbeitsplatz im Wesentlichen Tätigkeiten zur Vertretung und Unterstützung der Geschäftsstellenleitung des AMS auf regionaler Ebene auszuführen. Ferner zählt die Leitung einer Abteilung zur Hauptaufgabe der Planstelle. Die wichtigsten Tätigkeiten des Arbeitsplatzes werden wie folgt beschrieben:

? Leitung, Planung, Koordination und Kontrolle der laufenden Geschäfte und des Dienstbetriebes sowie Aufsicht über alle Fachgebiete der RGS;

? Zielsteuerung und Maßnahmenplanung durch Erstellung von regionalen Umsetzungsprogrammen entsprechend den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben, einschließlich Controlling und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit;

? Planung, Organisation und laufende Optimierung der Geschäftsprozesse durch Maßnahmen der Organisationsentwicklung und Ressourcensteuerung;

? Erarbeitung von kurz- bzw. mittelfristigen Planungsunterlagen der RGS für den Beirat;

? Vorsitz im Regionalbeirat;

? Kontaktpflege mit den Stellen der Verwaltung, den Interessenvertretungen, der Presse und den wichtigsten Betrieben des Geschäftsbereiches zur Lösung von Arbeitsmarkt,- Betriebsansiedlungs- und Förderungsfragen und Informationen an die Öffentlichkeit;

? Entscheidung in behördlichen Verfahren 1. Instanz, sowie Vorbereitung von Berufungen gegen Entscheidungen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung;

? Entscheidung über Begehren im Rahmen der Arbeitsmarktförderung;

? Wahrnehmung der Dienstgeberaufgaben vor Ort, MitarbeiterInnenführung und laufende Personalentwicklung;

? Erstellung von Berichten RGS zur Arbeitsmarktsituation;

? Teilnahme an Fachtagungen, LeiterInnentagungen, Arbeitsgruppen, Workshops, Weiterbildungsveranstaltungen;

? Leitung einer Abteilung nach den im AMS üblichen Standards.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das AMS X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag. Der Stellungnahme war das Protokoll des LDIR vom ... angeschlossen. Darin wurde Folgendes ausgeführt: In Folge der Sitzung des LDIR hätten sich die Bewerberinnen B und A einzeln den Mitgliedern des LDIR vorgestellt und ihre Beweggründe für die Bewerbung erläutert. Ferner seien von Mitgliedern des LDIR gestellte Fragen beantwortet worden. Anschließend hätten sich die Mitglieder des LDIR zur Beratung zurückgezogen und es sei eine Diskussion über die gegensätzlichen Stellungnahmen des Regionalbeirats und der Begutachtungskommission erfolgt.

Während der Beratung habe ein Mitglied der LDIR darauf hingewiesen, dass A von der Begutachtungskommission vorgeschlagen worden sei, obwohl bei B unter dem Punkt „persönliche Kompetenzen“ angeführt worden sei, dass sie über alle erforderlichen Eigenschaften verfüge, die eine ausgezeichnete Führungskraft ausmachen würden. Bei A stelle sich eine weniger klare Befähigung dar. Ein anderes Mitglied der LDIR habe dem entgegnet, dass A ... Jahre Führungserfahrung mit sich bringe, ein klares Bild einer erfolgreichen Organisation und sehr gute Kontakte nach außen habe. Ferner habe sie es geschafft, in einer schwierigen Situation in der Geschäftsstelle mit ihrer großen menschlichen und fachlichen Kompetenz wieder Ruhe in die Organisation zu bringen. Somit sei A klar die bessere Wahl. B habe hingegen keine so große Führungserfahrung, da sie sich erst seit ... in der Funktion als Abteilungsleiterin befinde. Der Vorsitzende der LDIR ... habe daraufhin klargestellt, dass die AMS-Geschäftsführung mit dem Ergebnis des Regionalbeirats nicht einverstanden sei, da sich dieser nicht die Mühe gemacht habe, die beiden Kandidatinnen anzuhören. Er habe darüber berichtet, dass A die Regionalbeirats-Mitglieder gefragt habe, wie sie zu diesem Ergebnis gekommen seien, worauf sie die altersdiskriminierende Antwort bekommen habe, dass sie die Funktion noch nur ... Jahre ausüben könne.

Nach langer und sehr kontroversieller Diskussion sei die Abstimmung unter den Mitgliedern des LDIR erfolgt. Die ... Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner hätten keine unmittelbare Altersdiskriminierung erkannt, wodurch sich bei der Abstimmung ein Stimmverhältnis von ... zu ... ergeben habe. Die stellvertretende Vorsitzende des LDIR ... merkte hierbei an, dass sie die Entscheidung des Regionalbeirats äußerst hinterfragenswert finde, da dieser der Meinung sei, die Bewerberinnen ohne Hearing besser zu kennen als die interne Hearingkommission. Ihrer Meinung nach dürften zwischenmenschliche Differenzen nicht für eine Bestellung entscheidend sein, da diese, im Gegenzug zu fachlichen Qualifikationen oft nichts über die Führungs- und Managementqualität von Bewerberinnen/Bewerber aussagen würden.

Letztendlich sei der Antrag, A als stellvertretenden Leiterin des AMS X zu bestellen, von den ... Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner abgelehnt worden, wohingegen der Vorsitzende des LDIR als auch die stellvertretende Vorsitzende des LDIR für deren Bestellung gestimmt hätten. Somit sei die Bestellung von B festgelegt worden.

Der Stellungnahme von ..., Vorsitzender des LDIR und Landesgeschäftsführer des AMS X, vom ... ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass er gemeinsam mit der stellvertretenden Vorsitzenden des LDIR, ..., für die Bestellung von A abgestimmt habe. Der Antrag auf Bestellung von A sei jedoch in der Minderheit geblieben, weshalb B mit ... zu ... zur stellvertretenden Leiterin des AMS X bestellt worden sei. Die stellvertretende Vorsitzende des LDIR und der Vorsitzende des LDIR hätten bei der Abstimmung gegen eine Bestellung von B gestimmt, die Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner für ihre Bestellung.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelten die Sozialpartner des LDIR im … eine Stellungnahme. Folgendes wurde erläutert: Die Vertreterinnen/Vertreter der …, der …, des … sowie der … hätten anlässlich folgender Gründe für B entschieden: beide Bewerberinnen seien für die Planstelle als stellvertretende Leiterin der RGS des AMS X als fachlich und persönlich geeignet erachtet worden. Die Entscheidung des Regionalbeirats sei in die Entscheidung der LDIR eingeflossen, da sich dieser aufgrund der langjährigen Zusammenarbeit ein Bild der fachlichen sowie persönlichen Qualifikation der Bewerberinnen machen habe können. Zentral für die Entscheidungsfindung sei die persönliche Vorstellung der beiden Bewerberinnen in der Sitzung der LDIR am … gewesen. B habe durch einen fundierten und sachbezogenen Vortrag überzeugt. Ferner habe sie im Gegensatz zu A ein klares Konzept hinsichtlich der Arbeitsschwerpunkte und strategischen Überlegungen in Richtung einer Weiterentwicklung der RGS des AMS X vorgelegt, das die Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner überzeugt habe.

Dies sei ausschlaggebend dafür gewesen, dass sich die Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner sowohl aufgrund ihrer fachlichen als auch ihrer sozialen und persönlichen Kompetenzen für die Bestellung von B als stellvertretende Leiterin der RGS des AMS X ausgesprochen haben.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am … nahmen die Antragstellerin und ihr rechtsfreundlicher Vertreter …, als Dienstgebervertreterin … sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) … teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung der RGS des AMS X mit B aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Das Auswahlverfahren bestehe aus mehreren Stufen, die erste Anhörung durch die Begutachtungskommission habe in der Landesgeschäftsstelle stattgefunden. Auf Basis des Gutachtens der Begutachtungskommission, der Stellungnahme des Landesgeschäftsführers sowie der Lebensläufe habe sich der Regionalbeirat für B ausgesprochen und einstimmig auf eine weitere Anhörung verzichtet. Sie habe nicht damit gerechnet, dass der Regionalbeirat sie ablehne, da ihre Arbeit im Leistungsausschuss immer hoch gelobt worden sei. Die Sitzung des Regionalbeirates habe während ihrem Urlaub stattgefunden und als sie zurückgekommen sei, habe ihr der Vorsitzende mitgeteilt, dass das Ergebnis eindeutig gewesen sei, der Regionalbeirat die Stelle längerfristig besetzen wolle und mit einer Einarbeitungszeit von einem Jahr zu rechnen sei. Sie (A) habe jedoch nie gesagt, dass sie in den nächsten Jahren in Pension gehen wolle. Sie sei fit und vital und habe im öffentlichen Dienst das Glück, über das 60. Lebensjahr hinaus arbeiten zu können. Dass sie ein Jahr Einarbeitungszeit brauchen würde, sei eine völlige Fehleinschätzung, da sie bereits seit Jahren im Führungsteam integriert sei und bereits viele Bereiche abdecke. Sie kenne sich aus. Sie sei bereits …mal in Audits involviert gewesen, für B seien Audits völlig neu. Man könne aus der ganzen Sache nur schließen, dass sie aufgrund ihres Alters nicht zum Zug gekommen sei. Sie sei „schlicht und ergreifend“ zu alt gewesen.

Die Vorsitzende entgegnete, dass ihr (As) vorgesetzter Geschäftsstellenleiter, …, in der Leistungs- und Potenzialbeurteilung ausdrücklich mitgeteilt habe, dass sie … vorhabe, in Alterspension zu gehen.

Die Antragstellerin erwiderte, das stimme nicht, denn sie habe mit … nie über das Thema Pension gesprochen. Darüber hinaus habe sie gegenüber der Begutachtungskommission in der Landesgeschäftsstelle erwähnt, dass sie in jedem Fall noch mindestens … Jahre arbeiten werde. Wenn es ihr gut gehe, könne sie sich auch vorstellen noch länger zu arbeiten.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum sie sich für diese Stelle besser geeignet erachte als B, antwortete A, aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in diesem Bereich hätte ihr nichts beigebracht werden müssen und sie hätte sofort in die Materie einsteigen können. Lediglich in der …arbeit habe sie nicht so viel Erfahrung, verfüge jedoch über genug gute „Connections“ in die Landesgeschäftsstelle. Ihre fachliche Erfahrung sei viel größer, da sie seit … Jahren als Abteilungsleiterin der X in das Führungsteam eingebunden sei. B sei erst … Abteilungsleiterin geworden und davor … gewesen. Sie (A) habe bewiesen, dass sie sehr starke menschliche Qualitäten und Führungsqualitäten habe.

Auf die Frage, wie sie das Bewerbungsgespräch mit dem Landesdirektorium (LDIR), welches sich aus … Vertreterinnen/Vertretern der Sozialpartner sowie … des AMS zusammensetze, wahrgenommen habe, antwortete A, sie habe sich und ihre Ziele bestmöglich vorgestellt, aber im Anschluss keine Fragen mehr erhalten. Die Präsentation von B kenne sie nicht, sie wisse jedoch, dass B weitere Fragen gestellt worden seien. Sie sei verunsichert gewesen, da sie gewusst habe, dass das LDIR in den meisten Fällen dem Vorschlag des Regionalbeirates folge, trotzdem habe sie ihr Bestes gegeben.

Auf die Frage, wie lange ihre Präsentation gedauert habe, antwortete A, die Vorgabe seien zehn Minuten gewesen und diese habe sie eingehalten.

Die Frage der Vorsitzenden an die Dienstgebervertreterin ..., ob es stimme, dass die ... Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner für B und der Landesgeschäftsführer ... und sie (..., stellvertretende Landesgeschäftsführerin), als Vertreter des AMS, für A gestimmt hätten, bejahte die Dienstgebervertreterin. Sie sei nicht nur Mitglied des LDIR, sondern auch Mitglied der Begutachtungskommission. Die Begutachtungskommission habe sich einstimmig für A ausgesprochen und diese Entscheidung dem Landesgeschäftsführer ... vorgelegt. Im letzten Schritt hätten sich die Bewerberinnen im LDIR vorgestellt und das LDIR sei der Entscheidung des Regionalbeirates gefolgt. Der Landesgeschäftsführer und sie (...) hätten angemerkt, dass die Argumente des Regionalbeirates für die Entscheidung zu Gunsten von B eine Altersdiskriminierung von A darstellten, woraufhin die Sitzung unterbrochen worden sei und die Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner Kontakt mit den Beiräten aufgenommen hätten. Letztlich sei das LDIR bei der Entscheidung geblieben und habe argumentiert, dass die Beiräte mit der stellvertretenden Leitung zusammenarbeiten müssten. Der Landesgeschäftsführer und sie seien erstaunt und gelinde gesagt verärgert gewesen, da es einen ausgeklügelten Prozess für Recruiting-Verfahren für Führungskräfte gebe. Der Landesgeschäftsführer und sie würden A und B kennen und wüssten, dass A seit ... eine wesentliche Führungskraft und Abteilungsleiterin sei, die bereits vor ihrer Karriere beim AMS Führungspotenzial und Erfahrung gehabt habe. Die Begutachtungskommission sei ebenso zu dem Ergebnis gekommen, doch das Landesdirektorium sei mit dem Regionalbeirat mitgezogen, welcher nicht einmal eine Präsentation der Bewerberinnen gestattet habe. Sie und der Landesgeschäftsführer hätten sich mit allen gebotenen Argumenten für A eingesetzt.

Zum Protokoll des LDIR sagte die Vorsitzende, dass sich unter Punkt ... der Hinweis eines Mitglieds darüber finde, dass die Punktevergabe durch die Kommission für die Beiräte oft nicht wirklich nachvollziehbar sei.

Auf die Frage, ob dies der Fall gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, in der Zwischenzeit habe sie bei einer Sitzung des LDIR diesen Punkt eingebracht und auch den Personalchef eingeladen, welcher den gesamten Prozess sowie die Punktevergabe erklärt habe. Zudem hätten die Mitglieder des LDIR die Möglichkeit der Nachfrage gehabt, wodurch jetzt auch die letzten Unklarheiten beseitigt seien. Sie habe das Unverständnis nicht nachvollziehen können, denn es sei klar gewesen, dass A bereits in Planungsprozesse, Controlling-Prozesse sowie die Arbeitsprogrammplanung involviert gewesen und dementsprechend bewertet worden sei. A verfüge über Kenntnisse der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Maßnahmen sowie der Kosten-Nutzen Effekte und besitze die rechtlichen Kenntnisse im Bereich des AMS. Außerdem verfüge sie über Kenntnisse im Bereich Management und Personalführung sowie Steuerung der Verfahrensabläufe und Prozesse auf regionaler Ebene. A habe Erfahrung und das habe sie im Hearing gezeigt. Sie lege nicht nur auf die Geschäftsergebnisse wert, sondern auch auf die Zufriedenheit der Kundinnen/Kunden sowie der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Genau dies werde von einer Führungskraft erwartet und spiegle sich in der Punktevergabe wieder. Hinter den vergebenen Punkten liege noch eine bestimme Anzahl an Referenzwerten und ein weiteres komplexes Punkteschema. Dies alles sei ausführlich im LDIR besprochen worden und es habe anschließend keine Fragen mehr gegeben.

Die Vorsitzende bat die Dienstgebervertreterin, ihre Wahrnehmungen des Hearings zu schildern, da das LDIR in seiner Stellungnahme als ausschlaggebenden Grund, Bs Vorstellung und die Vorlage ihres klaren Konzepts hinsichtlich der avisierten Arbeitsschwerpunkte und strategischen Überlegungen in Richtung einer Weiterentwicklung der Regionalen Geschäftsstelle X, genannt habe.

Die Dienstgebervertreterin antwortete, für sie sei das nicht ersichtlich gewesen. Der Landesgeschäftsführer und sie hätten A als die professionellere Bewerberin erlebt. Sie (der Landesgeschäftsführer und die Dienstgebervertreterin) seien mit dem Argument konfrontiert gewesen, dass die Regionalbeiräte diejenigen mit der höheren Entscheidungskompetenz seien, da sie bereits mit den Bewerberinnen zusammengearbeitet hätten und in Zukunft zusammenarbeiten werden würden.

Da A erwähnt habe, dass sie nach ihrer Vorstellung von dem LDIR keine Fragen erhalten habe, möchte die Vorsitzende wissen, ob B Fragen gestellt worden seien und die Dienstgebervertreterin antwortete, dass eine Verständnisfrage gestellt worden sei, aber keine ausführliche Befragung stattgefunden habe.

Die Vorsitzende erwiderte, dass gemäß dem Protokoll des LDIR sich die Bewerberinnen einzeln vorgestellt hätten, über ihre Lebensläufe sowie Beweggründe ihrer Bewerbung informiert und Fragen der Mitglieder des LDIR beantwortet hätten. Das lasse vermuten, dass eine Befragung stattgefunden habe.

Die Dienstgebervertreterin erklärte, hierbei handle es sich wohl lediglich um einen Stehsatz, denn eine Befragung habe es ihrer Erinnerung nach nicht gegeben.

Auf die Frage, welche zwischenmenschlichen Differenzen es gegeben habe, da sie dem Protokoll nach, gesagt habe, dass zwischenmenschliche Differenzen für eine Bestellung nicht entscheidend sein dürften und persönliche Verwerfungen angesprochen und ausgeräumt gehörten, antwortete die Dienstgebervertreterin, es habe sie hellhörig gemacht, dass seitens eines Regionalbeirates offenbar der Nebensatz gefallen sei, dass dieser die Zusammenarbeit von B mehr überzeugt sei. Auf ihre (Dienstgebervertreterin) Aussage sei jedoch niemand eingegangen.

Auf die Nachfrage, ob es somit zwischen A und den Vertreterinnen/Vertreter der Sozialpartner Differenzen gegeben habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie glaube, es hätte irgendeine Unzufriedenheit in der Gremiumsarbeit gegeben, die aber niemals angesprochen worden sei.

Auf die Frage, was … mit dem im Protokoll angeführten Hinweis, nämlich, dass die Punktevergabe durch die Kommission für die Beiräte oft nicht wirklich nachvollziehbar sei und letztlich auch zwischenmenschliche Verwerfungen in die Bewertung der Kommission einbezogen werden sollten, um ein wirklich objektives Bild zu bekommen, gemeint habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, nichts Konkretes, das sei das Problem. Damit der Regionalbeirat die Punktevergabe besser nachvollziehen könne, sei eine Weiterbildung, in welcher der gesamte Prozess und das Bewertungsschema erklärt werden, angeboten worden, leider sei dieses Angebot seitens des Beirates bisher nicht angenommen worden.

A replizierte, sie höre gerade zum ersten Mal von irgendwelchen Verwerfungen. Sie arbeite in ihrer Funktion als Ausschussleiterin des …ausschusses mit dem Regionalbeirat zusammen und ihre Arbeit seit immer gelobt worden. B sei … gewesen und habe im Rahmen des Ausschusses betreffend die … den damaligen Abteilungsleiter hin und wieder vertreten. Sie (A) kenne man seit … Jahren und ihre Funktion als Ausschussleitung stelle lediglich einen Bruchteil ihrer Aufgaben dar.

Der Feststellung der Vorsitzenden, dass die Ausschreibung im … erfolgt und B im … zur Abteilungsleiterin bestellt worden sei, stimmte die Dienstgebervertreterin zu.

Die Frage, ob B die stellvertretende Abteilungsleiterin des Leiters der RGS X gewesen sei, bejahte die Dienstgebervertreterin und sagte, das dürfe man jedoch nicht vergleichen. Die stellvertretende Abteilungsleitung habe nicht alle Aufgaben einer Abteilungsleitung, somit sei B erst seit kurzem Abteilungsleiterin mit maßgeblicher Verantwortung gewesen. A sei bereits seit … Abteilungsleiterin und davor Stellvertreterin gewesen und könne daher eine langjährige Führungserfahrung vorweisen.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass … Abteilungsleiter der Y gewesen sei und B, als … Regionalleiter geworden sei, als Abteilungsleiterin der Y nachgerückt sei.

Die Dienstgebervertreterin stimmte dem zu.

Die Vorsitzende sagte, dass A im Gedächtnisprotokoll angeführt habe, dass immer die Abteilungsleitung der Y die stellvertretende Leitung in der Regionalstelle übernehmen würde.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, dass das häufig so sei, jedoch kein Gesetz darstellen würde. Traditionell würden sich zwar die Leitungen der Y bewerben, aber es gebe auch etliche Bewerbungen aus der X. Eine Abteilungsleitung der X sei gleich gut geeignet wie eine aus der Y, es hänge vom persönlichen Profil ab.

Die Frage, ob der Leiter der RGS X auch im Regionalbeirat vertreten sei, bejahte die Dienstgebervertreterin und ergänzte, als es um die Beurteilung der Bewerberinnen gegangen sei habe er den Vorsitz übergeben und den Raum verlassen, das sei korrekt gewesen. Dass A … in Pension gehen wolle, könne sie nicht bestätigen, denn vor der Begutachtungskommission habe A sehr klar signalisiert, dass sie mit Freude dieser neuen Funktion nachgehen würde und sich darauf freue, verantwortlich dieses Haus zu leiten.

Auf die Frage, ob signalisiert worden sei, dass eine längerfristige Lösung gewünscht sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, nicht durch das LDIR. Der Regionalbeirat habe dies signalisiert und die Argumente des Beirates

seien im LDIR erwähnt worden, woraufhin sie und der Landesgeschäftsführer sofort festgestellt hätten, dass das eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstelle. In weiterer Folge sei die Sitzung unterbrochen worden und jedes Landesdirektoriumsmitglied habe mit dem jeweiligen Regionalbeiratsmitglied Kontakt aufgenommen.

Die Vorsitzende erteilte GBB ... das Wort und wollte wissen, wie sie die Reihung und die Besetzung aus Sicht der Gleichbehandlung beurteile.

Die GBB antwortete, sie sei Mitglied der Begutachtungskommission gewesen und habe den Prozess beobachtet. Es sei relativ rasch ersichtlich gewesen, dass es zu einer Ungleichbehandlung gekommen sei. Im Protokoll des LDIR habe ... darauf hingewiesen, dass die Begutachtungskommission A vorgeschlagen habe, obwohl bei B unter „persönliche Kompetenz" angeführt worden sei, dass sie über alle erforderlichen Eigenschaften, die eine ausgezeichnete Führungskraft ausmachen, verfüge und die Begutachtungskommission der Antragstellerin eine weniger klare Befähigung ausgestellt habe.

Dazu sei jedoch zu sagen, dass hinter der Punktevergabe eine sehr komplexe Bewertung stehe. Es seien ... fachliche Anforderungen und ... persönliche Kompetenzen, entsprechend der Ausschreibung, bewertet worden. Das maximal erreichbare Punktevolumen habe ... betragen, dazu gebe es einen Divisor, sodass am Ende maximal ... Punkte erreicht werden könnten. A habe in Summe ... und B ... Punkte erhalten. B sei in keiner Kompetenz besser als A bewertet worden. A habe immer zumindest gleich viele Punkte oder mehr erhalten. Das Hearing sei ein sehr umfangreiches Prozedere und neben den Vorstellungen, den Bewerbungen, den Lebensläufen, den Motivationsschreiben sowie den Leistungs- und Potenzialbeurteilungen werde zusätzlich eine Testung, die von der Personalabteilung im Vorfeld gemacht werde, herangezogen. Es sei alles gut strukturiert, weswegen es sehr irritierend gewesen sei, dass in der Stellungnahme des LDIR die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen aufgrund der kurzen Präsentationen bewertet und das Gutachten der Begutachtungskommission total ignoriert worden sei. Die Bundesrichtlinie „Recruiting und Integration" beschreibe genau, dass der Besetzungsvorschlag der Landesgeschäftsführung, das Gutachten der Begutachtungskommission und allfällige Gespräche mit den Bewerbern sowie die Anhörung vor dem Regionalbeirat die Entscheidungsgrundlage für das LDIR sein solle. Der Besetzungsvorschlag der Landesgeschäftsführung habe A benannt und die Begutachtungskommission habe sich eindeutig für sie ausgesprochen. Der Knackpunkt sei, dass es keine Anhörung im Regionalbeirat gegeben habe, was sehr „schräg" sei, da sich das LDIR laut Aussage von ... jedenfalls an die Vorschläge der Regionalbeiräte halten müsse.

Für die Zukunft und unabhängig vom gegenständlichen Fall regte die Vorsitzende an, die Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission ausführlicher zu begründen, denn wenn einer Bewertung eine Begründung zugeführt werde, sei dies besser nachzuvollziehen. Es sei schade, wenn derart viel Vorarbeit geleistet werde, dies jedoch dann im Gutachten nicht einfließe.

Die Frage, ob sie als GBB nur im Rahmen der Begutachtungskommission eingebunden gewesen sei, bejahte die GBB. Theoretisch habe sie, wenn sich beispielweise im Vorfeld Unklarheiten ergeben würden, die Möglichkeit eine Stellungnahme abzugeben. Sie habe jedoch keine Notwendigkeit gesehen, da sich die Begutachtungskommission einstimmig für A ausgesprochen habe und die Gutachten der Begutachtungskommission bisher sehr ernst genommen worden seien.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, welche Rolle der Leiter der RGS X in dem Besetzungsverfahren gespielt habe und ob die Leistungs- und Potenzialbeurteilungen dem Regionalberat vorgelegt worden seien beziehungsweise ob die mögliche Alterspension von A im Regionalbeirat Thema gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Leistungs- und Potenzialbeurteilungen würden an den Vorsitzenden der Begutachtungskommission geschickt werden. Für sie sei diese zusätzliche Information nicht relevant gewesen, da A im Hearing eine vollkommen andere Haltung gehabt habe. Sie (Dienstgebervertreterin) habe auch nicht hinterfragt, warum der Leiter der RGS X die Alterspension erwähnt habe. Wenn eine Person daran denke in ... Jahren in Pension zu gehen, sei ein strukturiertes Ausstiegsgespräch vorgesehen. Da dies der Personalabteilung jedoch nicht vorliege, könne es nicht stattgefunden haben.

Die Frage, ob die Leistungs- und Potenzialbeurteilung auch dem Regionalbeirat übermittelt werde, verneinte die Dienstgebervertreterin. Sie wisse jedoch nicht, welche Informationen der Leiter der RGS X den Mitgliedern des Regionalbeirates gegeben habe.

Auf die Frage des Senatsmitgliedes, ob die nicht durchgeführte Übersiedlung von B in ein anderes Zimmer ein Indiz

dafür gewesen sei, dass der Leiter der RGS X wesentlich bei der Bestellung seiner Stellvertretung Einfluss nehmen werde, immerhin sei B nicht übersiedelt, weil der Leiter der RGS X gewollt habe, dass seine Stellvertretung nebenan sitze, antwortete A, B habe die Besetzung abwarten wollen, da sie sonst sein altes Abteilungsleiterbüro bekommen hätte, der Leiter der RGS X jedoch den Wunsch gehabt habe, dass seine Stellvertretung das Büro nebenan bekomme.

Die Dienstgebervertreterin ergänzte zur vorangegangenen Frage, dass im Protokoll der Beiratssitzung vermerkt sei, dass das Gutachten der Begutachtungskommission, das Schreiben des Landesgeschäftsführers sowie die Stellungnahmen der Vorgesetzten, also die Leistungs- und Potenzialbeurteilungen, bekannt gewesen seien.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob sie sich erklären könne, weshalb der Leiter der RGS X die Alterspension angeführt habe, antwortete A, sie sei „baff", denn sie habe hier heute zum ersten Mal davon gehört. Es habe keine Gespräche diesbezüglich gegeben und sie habe immer signalisiert, dass sie länger arbeiten wolle.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 Arbeitsmarktservice bzw. des Landesdirektoriums (LDIR) des AMS X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zur Frage der Beweislastumkehr ist anzumerken, dass gemäß § 20a B-GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsache glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

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. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Die Entscheidung des LDIR des AMS X basierte auf dem Gutachten der Begutachtungskommission, der Entscheidung des Regionalbeirates als auch der persönlichen Vorstellung der Bewerberinnen im Rahmen der Sitzung am ...

Aus dem Gutachten der Begutachtungskommission ging hervor, dass beide Bewerberinnen sowohl fachlich als auch persönlich für die gegenständliche Planstelle geeignet sind. A wurde mit ... von ... Punkten bewertet, B im Gegenzug dazu nur mit ... Punkten.

Obwohl die Begutachtungskommission A empfohlen hat, sprachen sich die Mitglieder des Regionalbeirats – ohne Durchführung eines Hearings – für B aus.

Die einstimmige Entscheidung des Regionalbeirates zu Gunsten Bs wurde bei der Entscheidungsfindung des LDIR anlässlich des Umstandes, dass dieser aufgrund langjähriger Zusammenarbeit von der fachlichen als auch persönlichen Qualifikation der Bewerberinnen Kenntnis habe, in die Entscheidung des LDIR miteinbezogen. Ferner habe B das LDIR aufgrund ihres fundierten und sachbezogenen Vortrags sowie ihres klaren Konzepts hinsichtlich der beabsichtigten Arbeitsschwerpunkte und ihrer strategischen Überlegungen bezüglich der Weiterentwicklung der RGS des AMS X überzeugen können.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und B ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied:

A ist seit ... im AMS X tätig. Im Vergleich dazu ist B seit ... bei der RGS des AMS X beschäftigt.

Anzumerken ist, dass A von ... bis ... als Beraterin in der ... und anschließend von ... bis ... als stellvertretende Abteilungsleiterin der X tätig war. Seit ... ist sie Leiterin dieser Abteilung.

Im Vergleich dazu war B von ... bis ... Beraterin der Y. Darauf folgte eine ...-jährige Tätigkeit als stellvertretenden Abteilungsleiterin dieser Abteilung. Seit ... ist B als Leiterin der Abteilung Y tätig.

Insgesamt kann A somit ... Jahre Erfahrung als Führungskraft vorweisen, während B im Ausschreibungszeitpunkt (...) erste wenige ... als Abteilungsleiterin tätig war.

Ein wesentlicher Grund, der für die Empfehlung des Regionalbeirates zu Gunsten von B ausschlaggebend war und somit in weiterer Folge auch zur Entscheidung des LDIR führte, ist, dass der Regionalbeirat eine „längerfristige Lösung" anstrebte, da „die Einarbeitungszeit für diese Position bereits ein Jahr betragen würde".

Insgesamt konnte das LDIR des AMS X nicht schlüssig darlegen, warum B besser für die ausgeschriebene Stelle der stellvertretenden Leitung der RGS des AMS X als A geeignet sein soll.

Die Dienstgebervertreterin ... führte in der Sitzung des Senates glaubhaft aus, dass der Vorsitzende des LDIR ... und sie in der Sitzung des LDIR am ... darauf hinwiesen, dass die Begründung des Regionalbeirates zu Gunsten B auf eine Altersdiskriminierung hindeutet. Somit war eine Diskriminierung aufgrund des Alters bereits damals schon Thema und wurde auch in der Sitzung des LDIR rege diskutiert. Die Argumentation des LDIR, dass die Beiräte mit der Leitung der RGS des AMS X zusammenarbeiten müssten und folglich die für diese am geeignetsten erachtete Bewerberin empfehlen würden, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

Für den Senat ist auch die Begründung der von dem Leiter der RGS X erstellten Leistungs- und Potentialbewertung, dass A für die gegenständliche Planstelle aufgrund ihrer geplanten Alterspensionierung ... bzw. zu Beginn ... nicht geeignet ist, nicht nachvollziehbar.

Hierbei ist überdies anzumerken, dass in der von dem Leiter der RGS X erstellten Leistungs- und Potentialbeurteilung positiv darauf hingewiesen wurde, dass A über eine große Fachkompetenz im Bereich ... verfüge und die Leitung der Abteilung X in einer schwierigen Phase übernommen habe. Die von ihm abschließend genannte ... Alterspension von A zeigte sich als einziger Grund, gegen seine abgegebene Empfehlung zu sprechen.

Im Rahmen der Sitzung des Senates konnte A glaubhaft darlegen, dass ein Gespräch mit dem Leiter der RGS X über eine etwaige Alterspensionierung in ... Jahren nicht stattgefunden hat. Darüber hinaus erläuterte die Gleichbehandlungsbeauftragte ..., dass einer Pensionierung ein strukturiertes Ausstiegsgespräch vorangehe. Aufgrund fehlender Dokumentation in der Personalabteilung hat ein diesbezügliches Gespräch zwischen dem Leiter der RGS und A nicht stattgefunden.

Für den Senat steht außer Zweifel, dass A weder in einem Gespräch auf eine ... bevorstehende Pensionierung hingewiesen hat noch diese in Erwägung gezogen hat. Der Leiter der RGS X hat in der Leistungs- und Potentialbeurteilung festgehalten, dass die Bewerberin A beabsichtige ... die Pension anzutreten, was aber nicht den Tatsachen entspricht.

Davon unabhängig ist festzustellen, dass bei der Entscheidungsfindung des LDIR des AMS X das Gutachten der Begutachtungskommission vom ... gänzlich unberücksichtigt blieb. Der Senat kann nicht erkennen, warum das LDIR die von A erreichten ... von ... möglichen Punkten sowie im Vergleich dazu die von B erreichten ... Punkte, nicht bei der Entscheidung für die gegenständliche Planstelle berücksichtigt und miteinbezogen hat. Somit wurde die Tatsache, dass A immer mit zumindest gleich hoher Punktezahl oder sogar mehr Punkten als B bewertet wurde, außer Acht gelassen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte hierzu bei der Sitzung des Senates glaubhaft aus, dass die fachlichen, sozialen als auch persönlichen Kompetenzen somit rein aufgrund der Kurzpräsentation vor der LDIR bewertet worden sind.

Überdies legte A in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch die GBB in der Sitzung des Senates glaubhaft dar, dass eine Anhörung der Bewerberinnen vor dem Regionalberat gänzlich unterlassen wurde.

Die GBB erläuterte hierzu weiters, dass die Bundesrichtlinie „Recruiting und Integration" festlegt, dass als Entscheidungsgrundlage der Besetzungsvorschlag der Landesgeschäftsführung, das Gutachten der Begutachtungskommission, allfällige Gespräche mit den Bewerbern als auch die Anhörung vor dem Regionalbeirat dient. Der Senat stellt somit fest, dass dieser Prozess nicht eingehalten wurde. Folglich ist die behauptete bessere Eignung von B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Die Antragstellerin behauptete, es habe das Alter eine Rolle gespielt.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde bzw. das LDIR des AMS X mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung von A auseinandergesetzt hat.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Zwischen den Bewerberinnen A und B besteht ein Altersunterschied von ... Jahren. Weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen konnte das AMS bzw. das LDIR des AMS X darlegen, dass das Alter keine Rolle bei der Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung der RGS des AMS X gespielt hat.

Der Senat stellt fest, dass es sich bei der Begründung des Leiters der RGS X, dass A aufgrund ihrer geplanten Alterspension ... nicht für die gegenständliche Planstelle geeignet ist, nur scheinbar um ein sachliches Argument handelt. Tatsächlich indiziert auch diese bereits eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

Nachdem der Senat nicht davon überzeugt werden konnte, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Entscheidung zu Gunsten von B aus sachlichen Gründen erfolgte, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das von der Antragstellerin behauptete Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein muss.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

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

Empfehlung:

Hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit betreffend die Punktevergabe wird dem Regionalbeirat empfohlen, die angebotene Weiterbildung, in welcher der gesamte Prozess und das Bewertungsschema dargelegt wird, zu absolvieren.

Wien, September 2021

Zuletzt aktualisiert am

16.12.2021

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at