jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/10/24 GBK I/1087/22-M

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.10.2023

Norm

§3 Z5 GlBG, §17 Abs1 Z5 GlBG

1. GlBG § 3 heute
2. GlBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GlBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg (Geschlecht, Alter)

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Oktober 2023 über den am 21. Juni 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Mag.a A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß §§ 3 Z 5, 17 Abs 1 Z 5 GlBG(BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die Z (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1087/22-M, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Oktober 2023 über den am 21. Juni 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Mag.a A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß Paragraphen 3, Ziffer 5,, 17 Absatz eins, Ziffer 5, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die Z (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1087/22-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. Mag.a A ist nicht auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 3 Z 5 GlBG durch die Z diskriminiert worden.

2. Mag.a A ist nicht auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 17 Abs 1 Z 5 GlBG durch die Z diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei Juristin, 57 Jahre alt und arbeite seit 1991 bei der Y, nunmehr Z. Sie habe dort unterschiedliche fachliche Aufgaben wahrgenommen, sich mit komplexen Materien auseinandergesetzt und sei von 2003 bis 2019 tageweise als stellvertretende Abteilungsleiterin tätig gewesen. Seit der mit der Fusionierung der beiden … einhergegangenen Umstrukturierung sei sie auf der Suche nach einer neuen Herausforderung im Haus, da sie ihre Erfahrungen und Kompetenzen im Rahmen dieser Umstrukturierung gerne stärker einbringen würde, auch über ihren 60. Geburtstag hinaus. Die Antragstellerin habe sich daher gefreut, als am 17. November 2021 intern die Stelle der Abteilungsleitung der Z1 der Filiale 1 der Z ausgeschrieben worden sei — mit dem Hinweis, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Funktionsbereich das Ziel sei. Nachdem sie sich für die ausgeschriebene Stelle als einschlägig qualifiziert betrachtet habe, habe sie sich am 23. November 2021 … dafür beworben.

Die Antragstellerin sei kurz danach zu einem Hearing für 29. November 2021 eingeladen worden. Außer ihr sei dabei der bisherige Direktor der Filiale 1, die bisherige Inhaberin der ausgeschriebenen Stelle und ein Assistent des Direktors anwesend gewesen. Das Gespräch sei aus Sicht der Antragstellerin positiv verlaufen und es sei ihr eine Rückmeldung für die gleiche Woche zugesagt worden. Das in der Ausschreibung explizit genannte Frauenförderziel bei der Besetzung der Stelle sei im Hearing nicht angesprochen worden. Das einzige, was der Antragstellerin in diesem Hearing ein wenig seltsam vorgekommen sei, sei die Frage des Direktors gewesen, „weshalb sie sich das noch antun“ wolle. Sie habe darauf mit der Rückfrage reagiert, ob damit auf ihr Alter angespielt werde und erklärt, dass sie sich sehr aktiv und gesund fühle und noch länger berufstätig bleiben wolle. Der Direktor habe daraufhin leicht beschämt gemeint, dass die Frage nicht auf ihr Alter gemünzt gewesen sei, jedoch keine weitere Erklärung dazu abgegeben. Die Antragstellerin habe dem Ganzen zu diesem Zeitpunkt keine große Bedeutung beigemessen. Sie habe gewusst, dass sich außer ihr zwei männliche Kollegen für die Stelle beworben hatten, von denen einer im ähnlichen Alter wie sie, der andere deutlich jünger gewesen sei.

Bis 22. Dezember 2021 habe die Antragstellerin nichts mehr von dem Bewerbungsverfahren gehört. Erst knapp vor Weihnachten sei sie für den 10. Jänner 2022 zu einem weiteren Hearing eingeladen worden. Bei diesem seien außer der Antragstellerin der nunmehr neu bestellte Direktor der Filiale 1, die Abteilungsleiterin der Abteilung Z2 der Filiale2, die Abteilungsleiterin Personal sowie ein externer Berater anwesend gewesen. Auch dieses Gespräch sei aus Sicht der Antragstellerin erfreulich verlaufen; ihr sei mitgeteilt worden, dass die Entscheidung noch in derselben Woche erfolgen würde. Die Information sollte von der Personaldirektorin, wahrscheinlich telefonisch, erfolgen.

Auch diesmal habe die Antragstellerin jedoch in der Folge nichts mehr gehört, auch nicht, nachdem die entscheidende Sitzung des Personalbeirates am 13. Jänner 2022 stattgefunden habe. Daher habe sich die Antragstellerin am 17. Jänner 2022 selbst per E-Mail mit einer Nachfrage bei der Personaldirektion gemeldet. Etwa eine Stunde später habe sie — sowie ihre beiden Vorgesetzten — von der Abteilungsleiterin Personal ein lapidares Absageschreiben ohne Begründung erhalten. Die Antragstellerin sei enttäuscht gewesen, da sie sich als sehr gut qualifiziert für die Stelle eingeschätzt habe und die beiden Hearings als sehr positiv verlaufend wahrgenommen habe. Auch dass die Absage erst nach ihrer Urgenz, nicht von der Personaldirektorin und ohne Begründung erfolgt sei, habe sie als wenig wertschätzend empfunden.

Danach habe die Antragstellerin erfahren, dass der jüngere Mitbewerber die Stelle erhalten habe und am 17. Jänner 2022 bereits in der neuen Position zu arbeiten begonnen habe. Nach den Informationen der Antragstellerin sei der erfolgreiche Kollege etwa 20 Jahre jünger als sie, seit etwa zehn Jahren in der X angestellt und sei in der X1 Sachbearbeiter im Bereich 1 sowie später Gruppenleiter bis 2020 gewesen. Danach habe er ihres Wissens in den Bereich Internationales in der Filiale 2 gewechselt und 2021 sein berufsbegleitendes Jusstudium abgeschlossen. Über Kollegen/Kolleginnen habe die Antragstellerin auch erfahren, dass er angeblich „gefragt worden sei“, ob er sich für die Stelle nicht bewerben wolle.Danach habe die Antragstellerin erfahren, dass der jüngere Mitbewerber die Stelle erhalten habe und am 17. Jänner 2022 bereits in der neuen Position zu arbeiten begonnen habe. Nach den Informationen der Antragstellerin sei der erfolgreiche Kollege etwa 20 Jahre jünger als sie, seit etwa zehn Jahren in der römisch zehn angestellt und sei in der X1 Sachbearbeiter im Bereich 1 sowie später Gruppenleiter bis 2020 gewesen.

Danach habe er ihres Wissens in den Bereich Internationales in der Filiale 2 gewechselt und 2021 sein berufsbegleitendes Jusstudium abgeschlossen. Über Kollegen/Kolleginnen habe die Antragstellerin auch erfahren, dass er angeblich „gefragt worden sei", ob er sich für die Stelle nicht bewerben wolle.

Die Antragstellerin habe sich als besser, jedenfalls aber zumindest gleich gut qualifiziert für die ausgeschriebene Position betrachtet wie der erfolgreiche Kollege. Sie habe sich daher bei dieser Stellenbesetzung sowohl aufgrund ihres Alters als auch ihres Geschlechtes diskriminiert gefühlt und sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt. Im folgenden Briefwechsel zwischen GAW und Z habe sich aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Diskriminierungsvermutung erhärtet. Das zweite Schreiben der GAW an die Z sei verspätet erst am 3. Juni 2022 beantwortet worden. Auch in diesem seien wesentliche Fragen, wie etwa die Mitgliedschaft des Personalberaters in der empfehlenden Kommission, unbeantwortet geblieben; gleichzeitig sei darin erstmals zugegeben worden, dass die Antragstellerin in einigen Punkten der Ausschreibung gleich gut oder besser qualifiziert gewesen sei als der erfolgreiche Mitbewerber. Anderes, wie Führungserfahrung, sei ihr aufgrund der nicht offiziellen Bestellung als ständige Vertreterin des Abteilungsleiters, hingegen weiterhin völlig abgesprochen worden. Alles in allem habe auch das zweite Schreiben der Antragsgegnerin nicht überzeugt bzw. habe es die Diskriminierungsvermutung nicht entkräften können.

Die Stellenbesetzung bei der Antraggegnerin sei trotz Ausschreibung nicht objektiv nachvollziehbar und transparent erfolgt. Erst durch Nachfrage der GAW sei der eigentliche Entscheidungsprozess deutlich geworden. Viele Fragen seien auch unbeantwortet geblieben, insbesondere wie Besetzungsverfahren in vergleichbaren Fällen aussehen, ab welcher Hierarchiestufe das externe Personalberatungsunternehmen beigezogen werde, wie begründet werde, dass der externe Personalberater, der bereits ein Gutachten erstellt hat, auch Mitglied der internen empfehlenden Kommission gewesen sei und nicht zuletzt auch, durch welche Prozesse die Einhaltung der angestrebten Quote sichergestellt werde.

Mehrere Aspekte im Bewerbungsverfahren weisen weiters darauf hin, dass auch das Alter bei der Entscheidung gegen die Antragstellerin eine Rolle gespielt habe. Zu nennen ist hier zum einen die Frage an sie im ersten Hearing „warum sie sich das noch antun" wolle. Auch wenn dies auf Nachfrage bestritten worden sei, deute die Frage klar auf das Alter der Antragstellerin hin, ein anderer Bedeutungsinhalt sei nicht erkennbar. Die Tatsache, dass der erfolgreiche Bewerber ein deutlich jüngerer Mann sei, der, obwohl er das in der Ausschreibung geforderte Studium erst im Jahr vor der Stellenbesetzung abgeschlossen habe, eindeutig als Bestqualifizierter eingeschätzt worden sei, erhärte die Vermutung, dass hier im Bewerbungsverfahren ein Bias zugunsten des jüngeren Mannes bestanden habe. Es kursiere auch die Information, dass er „gefragt worden sei", dass also von vorneherein der erfolgreiche Kandidat für die Position gewünscht gewesen sei. Die Vermutung des Vorliegens eines Bias werde auch dadurch bestätigt, dass auffalle, dass beim erfolgreichen Kandidaten Qualifikationen hervorgehoben und als entscheidungsrelevant genannt worden seien, die in der Ausschreibung gar nicht verlangt waren; umgekehrt bei der Antragstellerin berufliche Erfahrungen, die in der Ausschreibung gefordert gewesen seien und die sie besitze, nicht genannt und gesehen worden seien.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermitteltenStellungnahme vom 29. Juli 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 29. Juli 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Der Vorwurf, es liege im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beim beruflichen Aufstieg der Antragstellerin eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor, entbehre jeder Grundlage.

Sämtliche Hearings seien unter Heranziehung eines auf den konkret zu besetzenden Posten maßgeschneiderten aber standardisierten Fragenkatalogs erfolgt. Sämtliche Fragen seien allen Kandidatinnen und Kandidaten gleichermaßen gestellt worden. Hierdurch sei eine optimale Vergleichbarkeit der Kandidatinnen und Kandidaten garantiert.

Ad Hinzuziehung externer Personalberater/Zusammensetzung der Personalkommission:

Zu Beispielen aus der jüngeren Vergangenheit, in denen die Expertise eines externen Beraters beigezogen wurde, die nicht die Ebene der Direktorinnen und Direktoren zum Inhalt hatten, zähle etwa das Besetzungsverfahren „Leitung im Geschäftsbereich 3" Ende 2018, aus dem Mag. B damals seine vormalige Rolle eingenommen habe.

Im konkreten Fall sei die Besonderheit, dass die künftig zuständige Führungskraft selbst neu in der Position gewesen

sei. Direktor W habe nach Ausschreibung des Postens der Abteilungsleitung bekannt gegeben, das Unternehmen zu verlassen. Seine Nachfolge sei Mitte Dezember fixiert und als sein Nachfolger Mag. B, MBA designiert worden. Daher habe man die Entscheidung getroffen, dass der designierte Direktor bei dieser, für seine Filiale wichtigen Personalentscheidung miteinzubeziehen sei und weiters einen externen Berater hinzuzuziehen sei. Es sei ein transparentes, sachliches und objektiv nachvollziehbares Auswahlverfahren aufgesetzt worden. Die Bedingungen seien für alle Bewerber gleich gewesen.

Die Bewerbung der Antragstellerin sei am 23. November 2021 bei der Personalabteilung eingegangen. Die Einladungen zum Gespräch seien schließlich an sämtliche Bewerberinnen und Bewerber am 22. Dezember 2021 per E-Mail vom Postfach der Personalabteilung ausgesendet worden. Hierin haben sich die Eckdaten zum Termin, die Mitglieder der Fachkommission sowie eine schwerpunktmäßige Themenangabe (fachliche Kompetenz, soziale Kompetenz und Führungskompetenz) befunden. Mit den Informationen sei der weitere Ablauf transparent dargelegt worden. Sämtliche Hearings haben am 10. Jänner 2022 zwischen 10-13 Uhr stattgefunden.

Bei sämtlichen für die Entscheidung relevanten Hearings aller Bewerberinnen und Bewerber am 10. Jänner 2022 seien dieselben Personen anwesend gewesen und es haben dieselben Rahmenbedingungen geherrscht; die Hearings seien bei allen drei Personen persönlich erfolgt. V sei bei den Gesprächen, die alle am selben Tag stattgefunden haben, per Video zugeschaltet gewesen, da er am Tag zuvor positiv auf Covid-19 getestet worden sei. Wie bereits erwähnt, seien sämtliche Gespräche unter Heranziehung eines maßgeschneiderten, aber standardisierten Gesprächsleitfadens geführt worden. Sämtliche Fragen seien den Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen gestellt worden. Direkt im Anschluss an die Hearings habe sich die Kommission beraten und sei zu einem einstimmigen Ergebnis gekommen.Bei sämtlichen für die Entscheidung relevanten Hearings aller Bewerberinnen und Bewerber am 10. Jänner 2022 seien dieselben Personen anwesend gewesen und es haben dieselben Rahmenbedingungen geherrscht; die Hearings seien bei allen drei Personen persönlich erfolgt. römisch fünf sei bei den Gesprächen, die alle am selben Tag stattgefunden haben, per Video zugeschaltet gewesen, da er am Tag zuvor positiv auf Covid-19 getestet worden sei. Wie bereits erwähnt, seien sämtliche Gespräche unter Heranziehung eines maßgeschneiderten, aber standardisierten Gesprächsleitfadens geführt worden. Sämtliche Fragen seien den Bewerberinnen und Bewerbern gleichermaßen gestellt worden. Direkt im Anschluss an die Hearings habe sich die Kommission beraten und sei zu einem einstimmigen Ergebnis gekommen.

Die zuvor durch den ehemaligen Direktor MMag. W, MBA mit allen Bewerberinnen und Bewerber geführten Gespräche seien nicht von Relevanz für den Entscheidungsprozess gewesen. Für die Entscheidung seien ausschließlich das Ergebnis der Hearings mit der Kommission aus den aktuell verantwortlichen Führungskräften am 10. Jänner 2022 sowie das objektive Gutachten von Mag. V herangezogen worden.Die zuvor durch den ehemaligen Direktor MMag. W, MBA mit allen Bewerberinnen und Bewerber geführten Gespräche seien nicht von Relevanz für den Entscheidungsprozess gewesen. Für die Entscheidung seien ausschließlich das Ergebnis der Hearings mit der Kommission aus den aktuell verantwortlichen Führungskräften am 10. Jänner 2022 sowie das objektive Gutachten von Mag. römisch fünf herangezogen worden.

Die Zusammensetzung aus der Abteilungsleiterin der Abteilung1 der Filiale2, der Abteilungsleiterin der Abteilung 3, der designierten Führungskraft (Direktor) und externen Expertise sei von Dr.in U in Zusammenwirken mit der Personalabteilung aus den oben angeführten Gründen getroffen worden. Die gewählte Zusammensetzung habe gewährleistet ein objektiv umfassendes Bild von der Bewerberin und den Bewerbern zu bekommen.

Die Mitgliedschaft des externen Beraters in der Personalkommission stelle sich so dar, dass Mag. V mit der Begleitung der Hearings und der nachfolgenden Erstellung eines Gutachtens beauftragt worden sei. Zudem habe er einen auf den konkret zu besetzenden Posten maßgeschneiderten aber standardisierten Fragenkatalog, der eine optimale Vergleichbarkeit garantiere, zur Verfügung gestellt. Dieser sei auch bei sämtlichen Hearings in gleicher Form zum Einsatz gekommen. Er habe die Einzelbeurteilungen der Bewerberin und Bewerber, wie sie sich für die Kommission dargestellt haben, in einem Gutachten nach den Gesprächen schriftlich festgehalten und in seinem Gutachten eine Einschätzung der Eignung abgegeben. Bei der Empfehlung der Kommission seien die Einschätzungen aller Kommissionsmitglieder gleichermaßen gewichtet und miteinbezogen worden, wobei in diesem Fall eine einstimmige Empfehlung der Kommission getroffen worden sei.Die Mitgliedschaft des externen Beraters in der Personalkommission stelle sich so dar, dass Mag. römisch fünf mit der Begleitung der Hearings und der nachfolgenden Erstellung eines Gutachtens beauftragt worden sei. Zudem habe er einen auf den konkret zu besetzenden Posten

maßgeschneiderten aber standardisierten Fragenkatalog, der eine optimale Vergleichbarkeit garantiere, zur Verfügung gestellt. Dieser sei auch bei sämtlichen Hearings in gleicher Form zum Einsatz gekommen. Er habe die Einzelbeurteilungen der Bewerberin und Bewerber, wie sie sich für die Kommission dargestellt haben, in einem Gutachten nach den Gesprächen schriftlich festgehalten und in seinem Gutachten eine Einschätzung der Eignung abgegeben. Bei der Empfehlung der Kommission seien die Einschätzungen aller Kommissionsmitglieder gleichermaßen gewichtet und miteinbezogen worden, wobei in diesem Fall eine einstimmige Empfehlung der Kommission getroffen worden sei.

Die Entscheidung über die Besetzung der Stelle sei auf Grundlage dieser einstimmigen Empfehlung der Kommission von der Generaldirektion in Abstimmung mit Frau Direktor Dr.in U getroffen worden.

Gegenüberstellung der Qualifikationen:

Ad Führungserfahrung:

Mag. C weise nicht nur eine mehrjährige Erfahrung zunächst als Gruppenleiter-Stellvertreter vor, sondern sei insbesondere bereits seit 2017 als Gruppenleiter in der Abteilung X1 in X bestellt und habe in dieser Funktion wertvolle Führungserfahrung im Zusammenhang mit der gegenständlich auszuführenden operativen Tätigkeit im ... gesammelt. Mag. C habe auf Nachfrage zu seiner Führungserfahrung souveräner antworten und wesentliche Beispiele aus seiner beruflichen Vergangenheit, insbesondere als Gruppenleiter im Bereich ... in der X1, nennen können.Mag. C weise nicht nur eine mehrjährige Erfahrung zunächst als Gruppenleiter-Stellvertreter vor, sondern sei insbesondere bereits seit 2017 als Gruppenleiter in der Abteilung X1 in römisch zehn bestellt und habe in dieser Funktion wertvolle Führungserfahrung im Zusammenhang mit der gegenständlich auszuführenden operativen Tätigkeit im ... gesammelt. Mag. C habe auf Nachfrage zu seiner Führungserfahrung souveräner antworten und wesentliche Beispiele aus seiner beruflichen Vergangenheit, insbesondere als Gruppenleiter im Bereich ... in der X1, nennen können.

Der Antragstellerin hingegen sei es schwergefallen, hier persönliche Erfahrungswerte zu teilen. Die Antragstellerin beschreibe, dass sie „nicht ständig bestellte Stellvertreterin der Abteilungsleiters Dr. D“ gewesen sei. Eine formale stellvertretende Abteilungsleitung habe sie nie innegehabt. Sollte mit „nicht ständig bestellte Stellvertreterin des Abteilungsleiters Dr. D“ gemeint sein, dass ... im Fall der Verhinderung einer Person, deren Vertretung tageweise Zulagen zu gewähren, so könne damit eine Führungserfahrung nicht verglichen werden. Eine Vergleichbarkeit zu einer Führungserfahrung aus einer tageweisen Vertretung zu konstruieren sei nicht nachvollziehbar. Die Antragstellerin selbst habe angegeben, dass es ein Lernfeld für sie wäre, Mitarbeitendengespräche zu führen, da sie dies noch nie gemacht habe.

Ad fachliche Qualifikationen - „ausgezeichnete Kenntnisse über die Arbeitsabläufe im gesamten Bereich 1“:

Gerade in einer ... Einheit einer Filiale seien wie in der Ausschreibung gefordert „ausgezeichnete Kenntnisse über die Arbeitsabläufe im gesamten Bereich 1“ notwendig. Der Terminus „Arbeitsablauf“ bringe implizit zum Ausdruck, dass es sich um die operativen Agenden handle.

Das tiefe, fachliche Verständnis stelle eine grundlegende Basis für die Führungsrolle in einer ... Einheit einer Filiale dar, gerade auch um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen zu können und auf Probleme rasch und pragmatisch zu reagieren. Gerade in Ansehung der Struktur der Einheit Z1 der Filiale 1 sei diese in der Ausschreibung geforderte Voraussetzung wesentlich, um den Herausforderungen zu begegnen.

Im Ergebnis verfüge die Antragstellerin über keine praktischen Erfahrungen im ...-Umfeld im Sinne des Tagesgeschäftes einer ...-Gruppe. Ihre Antworten zu den einschlägigen Fragen seien mehrmals vage geblieben. Erfahrungen im Parteienverkehr liegen bei der Antragstellerin nicht vor. Auf die Fragestellung „Berichten Sie uns bitte über Ihre Erfahrungen in der Beratung und Betreuung von Klienten und Klientinnen“ habe ihre Antwort einen klaren Fokus nur auf das Streitverfahren ausgedrückt .... Ein Fokus auf die auch in der Ausschreibung geforderte 360-Grad-Sicht auf den Kunden (Beratung, Betreuung, Zusammenarbeit) sei nicht vorhanden gewesen.

Demgegenüber habe Mag. C anhand selbst erlebte Praxisbeispiele aus der Kundenberatung in X1 stringent und authentisch darstellen können, dass diese 360-Grad-Sicht bei ihm vorhanden sei, z.B. Abstimmungen mit anderen Bereichen der Z, Erfassung der ganzheitlichen Situation des Kunden, Lösungsfokus für die Kundinnen und Kunden sowie Verständnis für ihre Lebenslagen.

Ergänzend sei noch erwähnt, dass die Antragstellerin auf die letzte Frage ihres Hearings, was sie besonders für diesen

Posten qualifiziere, als erste Antwort „Wenn ich jetzt frech bin, sage ich, dass ich eine Frau bin.“ gegeben hat.

Im Übrigen weise man nachdrücklich darauf hin, dass die Z es als wesentliche Aufgabe ansehe, den Frauenanteil in höherwertigen Positionen zu erhöhen. Die Z sehe sich dazu verpflichtet, bei gleicher Eignung der Bewerberinnen und Bewerber der weiblichen Kandidatin den Vorzug zu geben. Eine gleiche Eignung sei im konkreten Fall aber nicht gegeben gewesen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Dir. Mag. B, MBA (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 11. September 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden Mag. T, S MSc, MIM und Mag. V am 11. September 2023 sowie Mag.a R am 24. Oktober 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenausschreibung vom 17. November 2021, das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf der Antragstellerin, die Outlook Zusage der Antragstellerin zum erstem Gespräch vom 25. November 2021, das Gutachten der V & Partner Personal- und Managementberatung GmbH und das Schreiben der Z vom 30. Mai 2022.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Dir. Mag. B, MBA (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 11. September 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden Mag. T, S MSc, MIM und Mag. römisch fünf am 11. September 2023 sowie Mag.a R am 24. Oktober 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenausschreibung vom 17. November 2021, das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf der Antragstellerin, die Outlook Zusage der Antragstellerin zum erstem Gespräch vom 25. November 2021, das Gutachten der römisch fünf & Partner Personal- und Managementberatung GmbH und das Schreiben der Z vom 30. Mai 2022.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten:Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,

[...]“

„§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,

[...]“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen3

Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei aus geschlechts- und

altersdiskriminierenden Gründen nicht zur Abteilungsleiterin für Z1 der Filiale 1 befördert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei aus geschlechts- und altersdiskriminierenden Gründen nicht zur Abteilungsleiterin für Z1 der Filiale 1 befördert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin arbeitet seit 1991 bei der Y, nunmehr Z, als juristische Referentin in der Einheit Rechtswesen. Am 17. November 2021 wurde intern die Stelle der Abteilungsleitung Z1 der Filiale 1 der Z ausgeschrieben. Die Stelle sieht eine Einreihung in Gehaltsgruppe 00, ... vor.

In der Stellenausschreibung waren folgende Voraussetzungen gefordert:

„Fachliche Voraussetzungen:

? Abgeschlossenes juristisches oder wirtschaftliches Universitätsstudium oder langjährige, einschlägige Berufserfahrung

? fundierte fachliche Kenntnisse im gesamten Bereich der ... sowie die Fähigkeit des bereichsübergreifenden Agierens um eine 360 Grad Sicht auf den Kunden sicherzustellen

? Erfahrung in der Anwendung von Managementwerkzeugen wie Qualitätssicherung, Projekt-/Prozessmanagement

? Fähigkeit im Rahmen des Geschäftsprozessmanagements innovative Veränderungen auszuarbeiten, einzuleiten und diese umzusetzen

? Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ... Systempartnern und ... Institutionen

? Erfahrung in der Mitwirkung in ... spezifischen Gremien im Bereich ...

? ausgezeichnete Kenntnisse über die Arbeitsabläufe im gesamten ...

? gute Kenntnisse des ...rechts ...) sowie über die relevanten Teile des ...verfahrens samt Befähigung zur Gerichtsvertretung in diesen Angelegenheiten

? persönliche Offenheit für Digitalisierung, Change-Prozesse, und Verständnis der Z als marktfähige moderne ... organisation

? zeitgemäße IT-Affinität, sehr gute Anwender-Softwarekenntnisse — insbesondere MS-Excel & MS-Powerpoint

? erfolgreich abgelegte ... Prüfung ... Fachausbildung oder Besondere Fachausbildung samt Management- oder Führungskräfteausbildung bzw. die Bereitschaft, Prüfungen entsprechend ... zu absolvieren

Persönliche Fähigkeiten

? Fähigkeit MitarbeiterInnen auszubilden, zu führen und zu motivieren

? modernes Verständnis von Führung, insbesondere hinsichtlich Motivation und Befähigung, Delegation und Arbeitsorganisation

? hohe soziale Kompetenz, wie Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen, Reflexionsbereitschaft, Kommunikations- und Teamfähigkeit

? Fähigkeit, komplexe Sachverhalte prompt zu analysieren und passende Problemlösungen anzubieten sowie Querverbindungen zu sämtlichen Fachbereichen herzustellen

? Kontaktfreudigkeit und Bereitschaft im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der .... aktiv mitzuwirken

? Konzeptfähigkeit sowie die Fähigkeit und Freude zur Ausarbeitung von Stellungnahmen zu Grundsatzfragen

? hohe Einsatzfreude und Engagement sowie hohe Weiterbildungsbereitschaft“

Schließlich beinhaltete die Ausschreibung den Hinweis, „[d]ie Z hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in diesem Funktionsbereich zu erhöhen.“ Als Ende der Bewerbungsfrist war der 24. November 2021 ausgewiesen. Die Antragstellerin bewarb sich am 23. November 2021 für die ausgeschriebene Stelle ....

Kurz darauf erhielt sie eine Einladung zu einem Gespräch in der Form eines Outlook-Termins mit dem Betreff „Hearing ...“ von dem bisherigen Direktor der Filiale 1, W für 29. November 2021. Bei diesem Termin war neben der

Antragstellerin und W auch dessen Assistent und die bisherige Inhaberin der Stelle anwesend. Im Rahmen dieses Gespräches fragte W die Antragstellerin unter anderem „weshalb sie sich das noch antun“ wolle.

Am 22. Dezember 2021 erhielt die Antragstellerin eine weitere Einladung zu einem Gespräch, diesmal vom Postfach der Personalabteilung. Dieses Gespräch fand sodann am 10. Jänner 2022 im Beisein des designierten Direktors der Filiale 1, B, der Abteilungsleiterin der Abteilung Z2 der Filiale 2, R, der Abteilungsleiterin Personal, S ..., sowie des externen Beraters, V, statt. Das Gespräch wurde in Form eines halbstrukturierten Hearings unter Verwendung eines „maßgeschneiderten, aber standardisierten Gesprächsleitfadens“ geführt. Die Hearing-Kommission beriet sich direkt im Anschluss und kam zu dem einstimmigen Ergebnis, C für die Stelle zu empfehlen. Diesem Vorschlag folgend traf die Generaldirektion in Abstimmung mit U letztlich die Personalentscheidung. Das Gutachten des externen Personalberaters V weist die Antragstellerin als „nur bedingt geeignet“ für die gegenständliche Stelle aus.Am 22. Dezember 2021 erhielt die Antragstellerin eine weitere Einladung zu einem Gespräch, diesmal vom Postfach der Personalabteilung. Dieses Gespräch fand sodann am 10. Jänner 2022 im Beisein des designierten Direktors der Filiale 1, B, der Abteilungsleiterin der Abteilung Z2 der Filiale 2, R, der Abteilungsleiterin Personal, S ..., sowie des externen Beraters, römisch fünf, statt. Das Gespräch wurde in Form eines halbstrukturierten Hearings unter Verwendung eines „maßgeschneiderten, aber standardisierten Gesprächsleitfadens“ geführt. Die Hearing-Kommission beriet sich direkt im Anschluss und kam zu dem einstimmigen Ergebnis, C für die Stelle zu empfehlen. Diesem Vorschlag folgend traf die Generaldirektion in Abstimmung mit U letztlich die Personalentscheidung. Das Gutachten des externen Personalberaters römisch fünf weist die Antragstellerin als „nur bedingt geeignet“ für die gegenständliche Stelle aus.

Da die Antragstellerin in weiterer Folge keine Rückmeldung zum Ergebnis der Personalauswahl erhielt, stellte sie am 17. Jänner 2022 aktiv eine Nachfrage bei U und erhielt kurz darauf von der Personaldirektion ein Absageschreiben ohne Begründung. Der erfolgreiche Kandidat trat den Posten als Abteilungsleiter der Z1 der Filiale 1 am 17. Jänner 2022 an.

Zu dem Hearing waren insgesamt drei Personen, nämlich die Antragstellerin, C als erfolgsreicher Kandidat der Ausschreibung und E, geladen.

Die Antragstellerin absolvierte ihr Studium der Rechtswissenschaften im Jahr 1987 und hat 30 Jahre Erfahrung in der Einheit Rechtswesen bei der Antragsgegnerin, wo sie das gesamte ... Streitverfahren betreut. Von 2003 bis 2019 war die Antragstellerin tageweise als Stellvertreterin des Abteilungsleiters D tätig.... Die Antragstellerin war zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung 57 Jahre alt.

C schloss sein berufsbegleitendes Studium der Rechtswissenschaften 2021 ab. Er ist seit 2009 bei der Antragsgegnerin tätig und wurde seit seiner fachlichen Ausbildung 2010 in Bereich 1 eingesetzt, wo er sich zum Gruppenleiter-Stellvertreter und später zum Gruppenleiter weiterentwickelte. Seine Führungsspanne betrug bis zu 15 Personen. C war zum Zeitpunkt der Bewerbung 34 Jahre alt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1. Es liegt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 3 Z 5 GlBG vor.

Gemäß § 3 Z 5 GlBG darf niemand beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Beförderungen.Gemäß Paragraph 3, Ziffer 5, GlBG darf niemand beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Beförderungen.

Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen. Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen. Der Tatbestand des § 3 Z 5 GlBG umfasst somit alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Nicht nur Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter. Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen.

Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen. Der Tatbestand des Paragraph 3, Ziffer 5, GlBG umfasst somit alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Nicht nur Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter.

Im vorliegenden Fall bewarb sich die als Rechtsreferentin tätige Antragstellerin bei der Antragsgegnerin als Abteilungsleiterin, weshalb der Fall vom Begriff des beruflichen Aufstiegs umfasst ist.

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ ihre Schilderung, sie habe trotz besserer, jedenfalls aber gleichwertiger Qualifikation und dem Vorliegen eines Frauenförderziels die Stelle als Abteilungsleiterin im Z1 nicht erhalten, darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Aus der Gegenüberstellung der Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin und Cs zeigte sich für den Senat im Ermittlungsverfahren, dass die Antragstellerin zwar mehr Dienstjahre bei der Antragsgegnerin absolviert hat und grundsätzlich in den Bereichen … sehr versiert ist, C jedoch jahrelang selbst in … der Filiale X1 tätig war. Er ist damit nicht nur mit den Materien … fachlich vertraut, sondern auch mit dem täglichen Geschäft und der Organisation des …. Bezeichnend für den Senat war auch die Aussage des externen Personalberaters V, wonach seine Empfehlung an die Antragsgegnerin gewesen wäre, die gegenständliche Stelle neu auszuschreiben, wenn sich C nicht beworben hätte.Aus der Gegenüberstellung der Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin und Cs zeigte sich für den Senat im Ermittlungsverfahren, dass die Antragstellerin zwar mehr Dienstjahre bei der Antragsgegnerin absolviert hat und grundsätzlich in den Bereichen … sehr versiert ist, C jedoch jahrelang selbst in … der Filiale X1 tätig war. Er ist damit nicht nur mit den Materien … fachlich vertraut, sondern auch mit dem täglichen Geschäft und der Organisation des …. Bezeichnend für den Senat war auch die Aussage des externen Personalberaters römisch fünf, wonach seine Empfehlung an die Antragsgegnerin gewesen wäre, die gegenständliche Stelle neu auszuschreiben, wenn sich C nicht beworben hätte.

Nicht folgen konnte der Senat den Ausführungen Vs, wonach der Antragstellerin keinerlei Führungserfahrung zu attestieren sei. In seiner Befragung führte er mehrfach aus, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als bestellte Vertreterin des Abteilungsleiters zwischen den Jahren 2003 bis 2019 keine Führungserfahrung gesammelt habe, zumal mit dieser Funktion nicht die einer Führungsrolle inhärente planerische und konzeptionelle Leistung verbunden sei. In der Befragung der Antragstellerin zeigte sich hingegen sehr wohl, dass diese sich in den 16 Jahren in dieser Funktion, in deren Rahmen sie ihren Abteilungsleiter oft mehre Wochen pro Jahr vertreten hat, Führungskompetenzen aneignen konnte. Nichtsdestotrotz zeigte der Vergleich mit dem erfolgreichen Kandidaten C auch in diesem Punkt dessen bessere Eignung, zumal er Führungserfahrung nicht nur in stellvertretender Funktion, sondern auch unmittelbar als Gruppenleiter sammeln konnte.Nicht folgen konnte der Senat den Ausführungen römisch fünf s, wonach der Antragstellerin keinerlei Führungserfahrung zu attestieren sei. In seiner Befragung führte er mehrfach aus, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als bestellte Vertreterin des Abteilungsleiters zwischen den Jahren 2003 bis 2019 keine Führungserfahrung gesammelt habe, zumal mit dieser Funktion nicht die einer Führungsrolle inhärente planerische und konzeptionelle Leistung verbunden sei. In der Befragung der Antragstellerin zeigte sich hingegen sehr wohl, dass diese sich in den 16 Jahren in dieser Funktion, in deren Rahmen sie ihren Abteilungsleiter oft mehre Wochen pro Jahr vertreten hat, Führungskompetenzen aneignen konnte. Nichtsdestotrotz zeigte der Vergleich mit dem erfolgreichen Kandidaten C auch in diesem Punkt dessen bessere Eignung, zumal er Führungserfahrung nicht nur in stellvertretender Funktion, sondern auch unmittelbar als Gruppenleiter sammeln konnte.

Die Auskunftspersonen konnten zusammengefasst glaubhaft darlegen, dass ein objektives Auswahlverfahren stattgefunden hat und C für die konkrete Position besser geeignet war. Das Verfahren vor Senat I der GBK ergab auch

sonst keine Hinweise darauf, dass der Geschlechteraspekt im vorliegenden Fall eine Rolle bei der Stellenvergabe gespielt hat.Die Auskunftspersonen konnten zusammengefasst glaubhaft darlegen, dass ein objektives Auswahlverfahren stattgefunden hat und C für die konkrete Position besser geeignet war. Das Verfahren vor Senat römisch eins der GBK ergab auch sonst keine Hinweise darauf, dass der Geschlechteraspekt im vorliegenden Fall eine Rolle bei der Stellenvergabe gespielt hat.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die bessere Qualifikation Cs, ausschlaggebend waren.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die bessere Qualifikation Cs, ausschlaggebend waren.

Festzuhalten ist dennoch, dass sich die Antragsgegnerin nach ihren Angaben im Zusammenhang mit der Durchsetzung des Frauenförderziels dazu verpflichtet sehe, bei gleicher Eignung der weiblichen Kandidatin den Vorzug zu geben. Zur Frage, wie oft das Frauenfördergebot in Auswahlverfahren schlagend werde, führte die Personalleiterin S aus, dass seit ihrem Arbeitsbeginn bei der Antragsgegnerin vor drei Jahren kein einziges Mal die Situation eingetreten sei, dass die gleiche Eignung von Kandidatinnen und Kandidaten in einem Auswahlverfahren vorgelegen sei und aufgrund des Frauenfördergebotes der weiblichen Kandidatin der Vorzug gegeben worden sei. In Anbetracht der Größe der Antragsgegnerin als Arbeitgeberin war diese Aussage für den Senat überraschend. Auch konnten allgemeine Fragen zur Umsetzung Frauenfördergebot bei der Antragsgegnerin durch die Auskunftspersonen nur vage beantwortet werden. Vor diesem Hintergrund wird die Implementierung von standardisierten Prozessen für die Gewährleistung der Durchsetzung des Frauenfördergebots bei der Antragsgegnerin angeregt.

2. Es liegt keine Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 17 Abs 1 Z 5 GlBG vor.

Gemäß § 17 Abs 1 Z 5 GlBG darf niemand beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Alters diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Beförderungen. Die vorliegende Bestimmung ist § 3 Z 5, der geschlechtsbezogene Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg untersagt, nachgebildet und erstreckt das dort festgelegte Verbot auf die im II. Teil des Gesetzes geschützten Gründe.4Gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 5, GlBG darf niemand beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Alters diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Beförderungen. Die vorliegende Bestimmung ist Paragraph 3, Ziffer 5,, der geschlechtsbezogene Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg untersagt, nachgebildet und erstreckt das dort festgelegte Verbot auf die im römisch II. Teil des Gesetzes geschützten Gründe.4

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Ihre Schilderung, wonach sie bei ihrem Hearing am 29. November 2021 gefragt wurde, warum sie sich das „noch antun“ wolle sowie die Tatsache, dass schließlich ein deutlich jüngerer Kandidat die Stelle erhalten hat, ließ darauf schließen, dass sie bei der Auswahl für die Stelle der Abteilungsleitung Z1 aufgrund ihres Alters beim beruflichen Aufstieg von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin betonte durchwegs, dass das erste Hearing am 29. November 2021 nicht als solches zu werten sei, zumal der scheidende Direktor W nicht legitimiert und beauftragt gewesen sei, Hearings durchzuführen und bei der Personalfindung mitzuwirken. Vielmehr sei es die Personalabteilung welche die entsprechenden Termine ausschicke und Hearings durchführe. Insofern sei auch die Aussage Ws, wieso sich die Antragstellerin das „noch antun“ wolle, irrelevant.

Der Senat konnte der Antragsgegnerin in diesem Punkt nicht folgen. Vielmehr konnte die Antragstellerin zu Recht davon ausgehen, dass es sich bei diesem Termin, zu dem sie mittels Outlook-Einladung mit dem Betreff „Hearing Z1“ eingeladen wurde, welcher fünf Tage nach Ende der Bewerbungsfrist und im Beisein des Direktors, dessen Assistenten und der bisherigen Inhaberin der ausgeschriebenen Stelle stattfand, um ein offizielles Hearing handelte. Insofern ist auch die Äußerung, wieso sie sich das „noch antun“ wolle, als eine im Rahmen des beruflichen Aufstiegs iSd § 3 Z 5 GlBG getätigte Äußerung der Antragsgegnerin zu sehenDer Senat konnte der Antragsgegnerin in diesem Punkt nicht folgen. Vielmehr konnte die Antragstellerin zu Recht davon ausgehen, dass es sich bei diesem Termin, zu dem sie mittels Outlook-Einladung mit dem Betreff „Hearing Z1“ eingeladen wurde, welcher fünf Tage nach Ende der

Bewerbungsfrist und im Beisein des Direktors, dessen Assistenten und der bisherigen Inhaberin der ausgeschriebenen Stelle stattfand, um ein offizielles Hearing handelte. Insofern ist auch die Äußerung, wieso sie sich das „noch antun" wolle, als eine im Rahmen des beruflichen Aufstiegs iSd Paragraph 3, Ziffer 5, GlBG getätigte Äußerung der Antragsgegnerin zu sehen.

Im weiteren Verlauf konnte die Antraggegnerin jedoch überzeugend darlegen, dass C für die konkrete Stelle besser geeignet war und seine fachlichen und persönlichen Qualifikationen für dessen Wahl als Abteilungsleiter Z1 der Filiale 1 ausschlaggebend waren. Es wird dazu auf Punkt 1. verwiesen. Das Verfahren vor Senat I der GBK ergab auch sonst keine Hinweise darauf, dass der Altersaspekt im vorliegenden Fall eine Rolle bei der Stellenvergabe gespielt hat.Im weiteren Verlauf konnte die Antraggegnerin jedoch überzeugend darlegen, dass C für die konkrete Stelle besser geeignet war und seine fachlichen und persönlichen Qualifikationen für dessen Wahl als Abteilungsleiter Z1 der Filiale 1 ausschlaggebend waren. Es wird dazu auf Punkt 1. verwiesen. Das Verfahren vor Senat römisch eins der GBK ergab auch sonst keine Hinweise darauf, dass der Altersaspekt im vorliegenden Fall eine Rolle bei der Stellenvergabe gespielt hat.

Auch im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 26 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die bessere Qualifikation Cs, ausschlaggebend waren.Auch im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 26, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die bessere Qualifikation Cs, ausschlaggebend waren.

Wien, 24. Oktober 2023

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBKVorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 17 Rz 117.

Zuletzt aktualisiert am

01.07.2024

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at