jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2017/1/31 B-GBK I/188/17

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 31.01.2017

Norm

§4 Z1 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Begründung eines Dienstverhältnisses

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Referentin/eines Referenten in der Abteilung „X" des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Referentin/eines Referenten in der Abteilung „X" des BMLVS stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie sei seit ... am Institut für X als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig (Karenzersatzkraft). Das Institut sei bis ... eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft gewesen, mit ... sei es aus- und der Universität X eingegliedert worden. Sie sei seither nicht mehr Vertragsbedienstete (VB) des Bundes, sondern (unfreiwillig) Vertragsbedienstete der Universität X (befristet bis ...).

Im ... - also noch als VB und somit als interne Bewerberin - habe sie sich beim BMLVS um die Planstelle einer Referentin/eines Referenten in der Abteilung „X" beworben. Am ... habe ein Bewerbungsgespräch mit ... in Gegenwart eines Mitarbeiters der Abteilung, ..., stattgefunden, das sehr korrekt verlaufen sei. Am ... habe sie die Mitteilung erhalten, dass der gegenständliche Arbeitsplatz mit einem Mitbewerber besetzt werde. Sie nehme an, dass ihr ein

männlicher Bewerber vorgezogen worden sei, der für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz maximal in gleichem Ausmaß, möglicherweise aber geringer qualifiziert sei, weshalb sie um eine Überprüfung dieser Besetzungsentscheidung im Hinblick auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ersuche.

Die Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes seien in der Ausschreibung wie folgt beschrieben gewesen:

? ...“

Neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes seien das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen oder eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses (Verwendungsgruppe A bzw. Entlohnungsgruppe v1) oder das Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme in ein solches, das abgeschlossene Studium der Soziologie oder Geschichte oder Kultur- und Sozialanthropologie oder ein vergleichbares Studium gefordert gewesen sowie folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten:

Abgeschlossene Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A 1 oder die Bereitschaft diese zu absolvieren; besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bundesverwaltung insbesondere der Heeresverwaltung; Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik; besonderes Koordinierungs- und Organisationsvermögen, Stressbewältigungskapazität, Entscheidungsfreudigkeit und hohes Verantwortungsbewusstsein; besondere Kenntnisse in der Verhandlungs- und Menschenführung, ausgeprägtes sprachliches Ausdrucksvermögen; zielorientierter Arbeitsstil und besondere Kommunikationsfähigkeit; Beherrschung der englischen Sprache, mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit auf einem guten Niveau; Vorliegen einer Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit entsprechend den Bestimmungen des Erlasses vom ..., GZ..., wobei dieses Erfordernis durch eine eidesstattliche Erklärung, dass die Verlässlichkeitserklärung an zuständiger Stelle abgegeben worden sei, ersetzt werden könne.

Darüber hinaus seien erwünscht gewesen: Eigenverantwortlichkeit, Selbständigkeit und Entscheidungsfähigkeit sowie Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten oder Praktika in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der Dienststelle des gegenständlichen Arbeitsplatzes.

Die Ausschreibung habe auch den Hinweis enthalten, dass der Bund bemüht sei, den Anteil von Frauen zu erhöhen und daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung einlade und dass das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 b bzw. § 11 c des B-GlBG anzuwenden sei.

Zu ihrer Qualifikation gab die Antragstellerin an, sie sei ... geboren und habe in ... Geschichte und Sozialkunde/Deutsche Philologie (...) studiert (Sponsion ...), von ... bis ... habe sie in ... den .... Ausbildungskurs am Institut für Österreichische Geschichtsforschung belegt (Erlangung des akademischen Grades „Master of Advanced Studies [Geschichtsforschung und Archivwissenschaft]") und im Jahr ... habe sie an der Universität ... in Geschichte promoviert. Im Jahr ... habe sie die Grundausbildung für den Bundesdienst absolviert. Aufgrund ihrer Ausbildung und der Tatsache, dass sie seit Jahren in der historischen Forschung arbeite, sei sie für den ausgeschriebenen Posten in höchstem Maße qualifiziert.

Auf Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) übermittelte das BMLVS mit ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte aus, dass der stellvertretende Leiter der Abteilung „X“ (... gemeinsam mit dem zuständigen Referatsleiter (Referat „...“) ... das Auswahlverfahren in Form von Bewerbungsgesprächen und anschließender Bewertung anhand der Bewertungsmatrix durchgeführt und das Ergebnis der Direktion für ... vorgelegt habe. Zur Vorbereitung der Gespräche seien die Bewertungskriterien von dem stellvertretenden Leiter der Abteilung X anhand des „Bekanntmachungstextes“ den vorgegebenen Kategorien zugeordnet, in einer Liste erfasst und mit entsprechenden Bewertungspunkten belegt worden. In einem weiteren Schritt seien die Bewertungskriterien in Verbindung mit den Bewerbungsunterlagen einer jeden Bewerberin und eines jeden Bewerbers gefiltert und geprüft und in diese Liste eingetragen worden. Diese „Vorbereitungsunterlagen“ hätten als Grundlage jedes Einzelgespräches gedient und seien durch ergänzende Angaben während des Gespräches „verfeinert“ und schließlich für die abschließende Bewertung herangezogen worden. Nach Vergabe der Punkte (Gesamtpunkteanzahl 800) seien die Ergebnisse „zu clustern“ und die Bewerber und die Bewerberin den Kalkülen „in höchstem Ausmaß geeignet“ (über 700 Punkte), „in hohem Ausmaß geeignet“ (600-699 Punkte) und „in geringem Ausmaß geeignet“ (unter 600 Punkte) und „‘Bekanntgabebedingungen nicht erfüllt‘“ zuzuordnen gewesen. A habe 530 Punkte erreicht und sei damit der Kategorie „in geringem Ausmaß geeignet“ zuzuordnen gewesen. B und ein weiterer Bewerber seien jeweils mit 740 Punkten in höchstem Ausmaß geeignet gewesen. Da B insbesondere durch seine Vorverwendung in den Abteilungen ...

sowie … Zentralstellenerfahrungen und durch seine Ausbildung zum Berufsoffizier fundiertes Wissen im Bereich der Inneren Ordnung mitgebracht habe, sei vorgeschlagen worden, ihn auf den Arbeitsplatz einzuteilen. Das Auswahlverfahren sei transparent, nachvollziehbar und soweit wie möglich objektiv durchgeführt worden, die Annahme der Antragstellerin, es sei ihr ein Bewerber vorgezogen worden, der maximal gleich, möglicherweise sogar geringer qualifiziert sei als sie könne nicht nachvollzogen werden.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die Bewerbungsunterlagen von A und B sowie die Beurteilungsmatrix.

As berufliche Laufbahn ist im Wesentlichen bereits dem Antrag an die B-GBK zu entnehmen. Über die Laufbahndaten hinaus gab A an, aufgrund ihrer Tätigkeit am Institut für X und der im Jahr … absolvierten Grundausbildung für den Bundesdienst über besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bundesverwaltung zu verfügen und moderne Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik zu beherrschen.

Aus Bs Bewerbung geht hervor, dass er … das Doktorratsstudium der Geschichte und den Fachhochschul-Diplomstudiengang „…“ … abschloss. Seit … sei er „zugeteilter Offizier“ der Militärvertretung in …, diese Verwendung werde voraussichtlich … enden. Außerdem werde er als Fachoffizier im …-Bereich herangezogen. In der Zentralstelle sei er im Bereich … und in der Abteilung … beschäftigt gewesen. Er sei in Projekte eingebunden gewesen und habe an der Erstellung von Weisungen und Erlässen mitgearbeitet. Mehrere Jahre sei er Stabsoffizier eines Verbandes gewesen und habe eine Kompanie geführt. …. Die Grundausbildung hatte B nicht absolviert, er hielt in seiner Bewerbung fest, er weise die Bereitschaft zur Grundausbildung auf und würde diese umgehend antreten.

Aus der Beurteilungsmatrix geht A betreffend folgende Punktevergabe hervor:

Bestehendes Dienstverhältnis (100 Pkt): 100

Abgeschlossenes Studium (100 Pkt): 100

Abgeschlossene Grundausbildung oder Bereitschaft dazu (bis 60 Pkt): 60

Verlässlichkeitsbescheinigung (bis 60 Pkt): 0

Kenntnisse/Erfahrungen in der Bundes- und Heeresverwaltung (bis 60 Pkt): 0

Beherrschung Planungs- und Bürotechniken (bis 60 Pkt): 30

Fremdsprachenkenntnisse/Englisch (bis 60): 30

IT-Kenntnisse (bis 60 Pkt): 30

Kommunikationsfähigkeit (bis 60): 60

Koordinierungs- und Organisationsvermögen: 60

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten/Praktika (bis 30 Pkt): 15

Eigenverantwortlichkeit/Selbständigkeit (bis 30 Pkt): 30

Zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten, Ausbildungen (bis 30 Pkt): 15

Gesamtpunkteanzahl: 530; Kalkül „in geringerem Ausmaß geeignet“ (weniger als 600 Punkte)

Für B stellt sich die Punktevergabe wie folgt dar:

Bestehendes Dienstverhältnis (100 Pkt): 100

Abgeschlossenes Studium (100 Pkt): 100

Abgeschlossene Grundausbildung oder Bereitschaft dazu (bis 60 Pkt): 30

Verlässlichkeitsbescheinigung (bis 60 Pkt): 60

Kenntnisse/Erfahrungen in der Bundes- und Heeresverwaltung (bis 60 Pkt): 60

Beherrschung Planungs- und Bürotechniken (bis 60 Pkt): 60

Fremdsprachenkenntnisse/Englisch (bis 60): 60

IT-Kenntnisse (bis 60 Pkt): 60

Kommunikationsfähigkeit (bis 60): 60

Koordinierungs- und Organisationsvermögen: 60

Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten/Praktika (bis 30 Pkt): 30

Eigenverantwortlichkeit/Selbständigkeit (bis 30 Pkt): 30

Zusätzliche Kenntnisse, Fähigkeiten, Ausbildungen (bis 30 Pkt): 30

Gesamtpunkteanzahl: 740 Punkte; Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet" (mehr als 700 Punkte)

Die verbale Beurteilung für A lautete: „Sie ist in einem öffentl. rechtl. DV (A1) zur Republik (anderes Ressort) und hat die GA A1 abgeschlossen; verfügt über ein für den APl erforderliches Doktorratsstudium; weist keine Kenntnisse bzw. Erfahrungen über/mit dem ÖBH auf und nur eingeschränkte Beherrschung von Büro- und IT-Techniken; hat Erfahrungen im Koordinierungs- und Organisationsbereich und spricht drei Sprachen."

B betreffend wurde festgehalten: „Ist M BO 2, erfüllt die Voraussetzungen zur Übernahme und erklärt sich bei Notwendigkeit bereit für den Wechsel zum Zivilbediensteten; verfügt über ein für den APl erforderliches Doktorratsstudium und ist bereit für die Absolvierung des GA A1; er beherrscht in sehr hohem Ausmaß moderne Planungstechniken und -werkzeuge sowie die fachspezifischen IT-Programme; weist ausgezeichnete mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit auf und hat durch zahlreiche Auslandsverwendungen einen hohen Level in Englisch; aufgrund seiner Ausbildung zum Berufsoffizier (...) kennt er die Belange und Bedürfnisse der Inneren Ordnung sehr intensiv."

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ...

führte die Antragstellerin aus, dass die Ausschreibung beinahe gar keine Anforderungen enthalten habe. Es seien ein Studium der Geschichte oder der Soziologie oder der Kultur- und Sozialanthropologie und Kenntnisse der Heeresverwaltung gefordert gewesen, und letztere könne sie als externe Bewerberin einfach nicht haben. Eine bessere Qualifikation ihres Mitbewerbers in den übrigen Kriterien könne sie sich aber nicht vorstellen. Sie kenne zwar die Bewertungsgrundlage nicht, aber wie man bei den Kenntnissen in der Heeresverwaltung auf einen Unterschied von 200 Punkten kommen könne, sei ihr schleierhaft. Sie habe sich in Vorbereitung auf die heutige Sitzung im Internet über die Dissertation des Bewerbers B informiert. Aus seinem Lebenslauf gehe hervor, dass er den .... Ihrer Meinung nach sei das kein Geschichtestudium und sie denke, dass in der Ausschreibung das „Grundstudium" gemeint gewesen sei.

Auf die Frage nach der geforderten Verlässlichkeitserklärung antwortete die Antragstellerin, sie habe sie nicht abgegeben. Sie habe verschiedene Fragen zur Ausschreibung gehabt - u.a. hätte man laut Ausschreibung die Bewerbung über ein bestimmtes Programm schicken sollen, und von diesem habe sie noch nie gehört gehabt - und deshalb habe sie sich bei einer Mitarbeiterin des BMLVS telefonisch erkundigt, auch nach der Verlässlichkeitserklärung. Die Bedienstete habe ihr mitgeteilt, sie könne die Erklärung nachbringen, wenn es „so weit" sei. Nach ihrer Bewerbung habe sie die Einladung zum Bewerbungsgespräch erhalten, das ... und der ... mit ihr geführt haben und das ganz normal verlaufen sei.

Auf die Frage, ob Fragen zur Militärverwaltung gestellt worden seien, antwortete A, nein, sie sei gefragt worden, was sie bisher gemacht habe und - weil sie ... ein Jus-Studium begonnen habe - wie es damit aussehe. Weiters sei sie gefragt worden, warum sie die Dienststelle wechseln wolle. Sie glaube, es sei auch über die Grundausbildung, die sie abgeschlossen habe, gesprochen worden. Die Verlässlichkeitsbestätigung sei kein Thema gewesen.

Der Vertreter des BMLVS ... führte aus - weil A darauf hinwies, dass Außenstehende die Anforderung Kenntnis der Heeresverwaltung nicht erfüllen könnten -, dass eine Ausschreibung nur Kriterien enthalten dürfe, die auch in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten seien. Die Arbeitsplatzbeschreibungen seien vom Bundeskanzleramt genehmigt und das BMLVS habe keine Möglichkeit diese zu ändern. Es sei ihm klar, dass gewisse Anforderungen nur von Personen erfüllt werden können, die bereits Teil des Systems des BMLVS seien. Zur Verlässlichkeitsbescheinigung sei zu sagen, dass sie wegen des Zugriffs auf sehr sensible Daten wichtig sei. Wenn jemand eine eidesstattliche Erklärung abgebe, dass er das Formular zur Überprüfung ausgefüllt habe, werde die Hälfte der Maximalpunkte vergeben, nach erfolgter Überprüfung bekomme man die Maximalpunkteanzahl.

Auf die Frage, warum A, die weder eine eidesstattliche Erklärung abgegeben, noch die Unbedenklichkeitsbescheinigung vorgelegt habe, überhaupt in die Auswahl gekommen sei, antwortete der Vertreter

des BMLVS, die Bescheinigung sei kein „Killerkriterium“, obwohl die Arbeitsplatzvergabe ohne Verlässlichkeitsprüfung nicht möglich sei. Es wäre ihm auch lieber, wenn diese Frage im Vorhinein geklärt würde und nicht erst - wie es oft der Fall sei - in der Zeit des Probedienstverhältnisses.

Auf die Frage, ob die besonderen Kenntnisse in der Heeresverwaltung ein Ausschlusskriterium gewesen seien, antwortete der Vertreter des BMLVS mit Nein.

Auf die Frage, weshalb A für die Anforderung Kenntnisse/Erfahrungen in der Bundes- und Heeresverwaltung keine Punkte bekommen habe, obwohl sie die Grundausbildung absolviert und auch im Bereich der Bundesverwaltung gearbeitet habe, antwortete der Vertreter des BMLVS, aus seiner Sicht seien As Kenntnisse in der Bundesverwaltung „nicht ganz abzusprechen“, Erfahrungen in der Heeresverwaltung könne tatsächlich nur jemand haben, der bereits im BMLVS gearbeitet habe. B habe aufgrund seiner Tätigkeiten Erfahrungen im Bereich der Heeresverwaltung und auch in der Bundesverwaltung - er sei in der Zentralstelle im Bereich ... und in der Abteilung ... tätig gewesen -, deshalb habe er 60 Punkte bekommen.

Auf die Frage nach den IT-Anforderungen führte der Vertreter des BMLVS aus, dass jemand von außen in diesem Bereich nicht die Maximalpunkte erzielen könne, da diverse IT-Programme speziell im BMLVS angewendet würden.

Auf die Frage, ob in der gegenständlichen Abteilung auch Frauen tätig seien, antwortet der Vertreter des BMLVS, das wisse er nicht, ...

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, sie stimme dem Vertreter des BMLVS zu, dass die Vorgehensweise und die Punktevergabe für die Verlässlichkeitsbescheinigung „unglücklich“ sei. Mittlerweile habe das die Behörde auch erkannt und einen Erlass konzipiert, demgemäß diese Bescheinigung nicht mit Punkten zu bewerten, sondern die Frage nach der Bescheinigung einfach mit Ja oder Nein zu beantworten sei. Sie finde es auch nicht nachvollziehbar, dass die Bewerberin für den Bereich der Bundesverwaltung überhaupt keine Punkte bekommen habe. Was die geforderten IT-Kenntnisse anbelange, habe man erkannt, dass diese in den Ausschreibungen zu spezifizieren sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GlBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMLVS für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Vorneweg ist festzuhalten, dass anhand der Anforderungen „Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bundesverwaltung insbesondere der Heeresverwaltung“ sowie „Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter(!) Informationssysteme ...“ nicht zu übersehen war und vom Vertreter des BMLVS auch nicht in Abrede gestellt wurde, dass in erster Linie Personen mit Erfahrungen im Bereich des BMLVS Adressaten/Adressatinnen der „ressortinternen Bekanntgabe in der Job-Börse“ waren. Der zum Zug gekommene Bewerber hatte der Antragstellerin voraus, bereits Bediensteter des BMLVS gewesen zu sein und als Stabsoffizier für ... und in der Abteilung ... praktische Erfahrungen im (Heeres)Verwaltungsbereich gesammelt zu haben. Es ist daher nachvollziehbar, B für die Anforderung Kenntnisse und Erfahrungen in der Bundes- und Heeresverwaltung mehr Punkte zuzuerkennen als A (er erhielt die Höchstanzahl von 60 Punkten). Nicht nachvollziehbar ist aber, dass diese, obwohl sie aufgrund der absolvierten Grundausbildung zumindest theoretische Kenntnisse der Bundesverwaltung haben muss, überhaupt keine Punkte bekam.

Zur Punktevergabe für die Grundausbildung sei am Rande unabhängig vom gegenständlichen Einzelfall bemerkt, dass die Vergabe von Punkten für die bloße Bekundung der Bereitschaft, eine Ausbildung zu absolvieren (B wurden dafür 30 Punkte zuerkannt, also die Hälfte der für den absolvierten Lehrgang; vgl. Seite 3 und 5) nicht nachvollziehbar ist und in Bezug auf Personen, die die Ausbildung bereits absolviert haben nicht fair erscheint.

Für die Erfüllung der Anforderung „abgeschlossenes Studium der Soziologie oder Geschichte oder Kultur- und Sozialanthropologie oder ein vergleichbares Studium“ erhielten sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin 100 Punkte. Zum Vorbringen von A in der Sitzung des Senates, nämlich das von B absolvierte Studium ..., weist der Senat darauf hin, dass laut Ausschreibung das Studium der Soziologie oder Geschichte oder Kultur- und Sozialanthropologie

oder ein vergleichbares Studium verlangt war.

Wie in der Sitzung des Senates zu Tage trat, sind die Vorgehensweise im Zusammenhang mit der Verlässlichkeitsbescheinigung und die Punktevergabe logisch absolut nicht nachvollziehbar. Da laut dem Vertreter des BMLVS und der GBB die Dienstbehörde diesbezüglich bereits eine Änderung veranlasst hat, erübrigt es sich, weiter auf diesen Punkt einzugehen.

Zur Punktevergabe für die Fähigkeit „Beherrschung von Planungs- und Bürotechniken“ und für „IT-Kenntnisse“ hält der Senat fest, dass diese beiden Eignungskriterien in der Ausschreibung beschrieben waren mit: „Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter Informationssysteme und Bürotechnik“. Die Vergabe von jeweils 30 Punkten für A ist nicht im Geringsten nachvollziehbar, denn die verbale Beurteilung besteht in der lapidaren Feststellung, sie beherrsche Büro- und IT-Techniken nur eingeschränkt, ohne dass dargelegt worden wäre, wie man zu diesem Ergebnis kam. In Anbetracht des Umstandes, dass B als Stabsoffizier für Informations- und Kommunikationstechnologie verwendet wurde, ist aber die Feststellung, „er beherrscht in sehr hohem Ausmaß moderne Planungstechniken und -werkzeuge sowie die fachspezifischen IT-Programme“ und seine Bewertung mit jeweils 60 Punkten nachvollziehbar.

Die höhere Punktanzahl für die Fremdsprachenkenntnisse von B erscheint aufgrund seiner Auslandsverwendung zumindest nicht unsachlich.

Zu bemerken ist, dass die verlangten Fähigkeiten und Kenntnisse sehr allgemein - aus Sicht von potentiellen Bewerbern/Bewerberinnen von außen wohl zu allgemein - formuliert waren. Legt man bei der Eignungsbeurteilung den Fokus nicht nur auf die aufgezählten geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch auf die Arbeitsplatzbeschreibung (vgl. Seite 2), wird angesichts der militärspezifischen Aufgaben und Tätigkeiten nachvollziehbarer, dass das BMLVS dem Bewerber B den Vorzug gab.

Aus den dargestellten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das Ergebnis des Auswahlverfahrens des BMLVS, nämlich B sei im Vergleich zu A für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet, nicht auf unsachlichen, geschlechtsspezifischen Erwägungen oder Motiven beruht. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A liegt daher nicht vor.

Empfehlung:

Dem BMLVS wird empfohlen, die in der Sitzung des Senates und die bereits in der Behörde thematisierten „Ungereimtheiten“ (Stichwort Verlässlichkeitsbescheinigung) zu beseitigen, Gepflogenheiten bei Punktevergaben (z. B. Punktevergabe für die Zusage, den Grundausbildungslehrgang zu besuchen) zu überdenken und die Ergebnisse der Eignungsprüfung sachlich zu begründen und nicht bloß festzuhalten.

Wien, ... Jänner 2017

Zuletzt aktualisiert am

16.03.2017

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