

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 1. März 2011 über das am 10. September 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Herrn A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** beim **Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 4 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** durch den **Verein X** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Herr A auf Grund des **Geschlechtes** beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses durch den Verein X gemäß § 4 Z 1 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Im Weiteren kommt der Senat I GBK zur Ansicht, dass Herr A auf Grund des **Geschlechtes** bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch den Verein X gemäß § 3 Z 1 GIBG diskriminiert worden ist

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass Herr A (Antragsteller) sich ... beim ... Ausbildungslehrgang für Kinderbetreuer/innen mit anschließender Jobgarantie des Vereins X (Antragsgegnerin) fristgerecht beworben habe. Es seien ca. 60 Personen gesucht worden. Am 27. Februar 2009 habe eine Informationsveranstaltung stattgefunden. Bei dieser Veranstaltung habe der Antragsteller bemerkt, dass er nur einer von insgesamt drei anwesenden Männern gewesen sei und in der Vorstellung des Jobprofiles der Antragsgegnerin nur von Betreuerinnen gesprochen worden sei. Er habe nachgefragt, ob er als Mann für diese Tätigkeit eine Chance hätte. Dies sei bejaht worden. Im Zuge dieser Veranstaltung habe der Antragsteller an einem Test teilgenommen und habe diesen seiner Meinung nach hervorragend absolviert. Die Testergebnisse seien jedoch nie veröffentlicht worden. Das Testverfahren habe aus einem allgemeinen Wissenstest und einem Gespräch mit einer Sozialpädagogin bestanden. Der Test sei von Herrn Mag. B vom Y geleitet worden, zusätzlich sei Frau Mag.^a C von der Antragsgegnerin anwesend gewesen. Sowohl der Test als auch das Gespräch seien von einer Mitarbeiterin des Y durchgeführt worden. Der Antragsteller sei der Meinung, dass er hervorragend qualifiziert gewesen sei, da er sowohl die formalen Voraussetzungen erfüllt habe, als auch einschlägige fachliche und praktische Erfahrung vorweisen könne. So habe er z.B. AHS Lehramt studiert, sei im Z als Ausbilder tätig gewesen und habe im Verein „V“ gearbeitet. Am 11. März 2009 habe er per Mail die Ablehnung seiner Bewerbung erhalten. Darin werde nicht näher auf die Gründe für die Ablehnung eingegangen, sondern lediglich mitgeteilt, dass die Bewerbung des Antragstellers „nur teilweise den Auswahlkriterien des Unternehmens“ entsprechen würde. In weiterer Folge habe der Antragsteller zwischen dem 11. und 17. März 2009 telefonisch mit Herrn Mag. B Kontakt aufgenommen. Dieser habe sich verwundert gezeigt, da die Bewerbung von Seiten des Y positiv weitergeleitet worden sei. Herr Mag. B habe auf Wunsch des Antragstellers Kontakt zur Antragsgegnerin aufgenommen, jedoch auch keine weiteren Auskünfte über die Ablehnung erhalten. Der Antragsteller habe auch auf weitere Urgenz weder von Seiten des Y, noch der Antragsgegnerin nähere Auskünfte erhalten. Am 27. März 2009 sei ihm schließlich per Mail von Frau D – der Geschäftsführerin der Antragsgegnerin - mitgeteilt worden, dass es sich bei ihnen „um keine Gepflogenheit handelt, Auskünfte über Annahme oder Ablehnung von Bewerbern/innen zu kommunizieren.“ In der Folge habe sich der Antragsteller an die GAW gewandt.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Aufgrund eines Kooperationsvertrages zwischen dem Y ... und der Antragsgegnerin betreffend Planung, Organisation und Durchführung von Maßnahmen im Rahmen der Stiftung „...“ für Personen, die ein Dienstverhältnis als Tagesbetreuer/in eingehen möchten, jedoch nicht über die notwendige Ausbildung verfügen würden, werde eine Qualifizierungsmaßnahme angeboten. Alle Bewerber/innen müssten ein Bewerbungsverfahren für diese Ausbildung durchlaufen, welches in Kooperation von Y und der Antragsgegnerin durchgeführt werde. Das Bewerbungsverfahren beinhalte einen allgemeinen ca. einstündigen Wissenstest sowie ein Bewerbungsgespräch, welches Mitarbeiter/innen vom Y bzw. der Antragsgegnerin abhalten würden. Die Ergebnisse aus dem Wissenstest und dem Bewerbungsgespräch würden schriftlich festgehalten, evaluiert und dokumentiert werden und würden dem Entscheidungsgremium als Grundlage im Beratungsprozess dienen, in welchem über die Annahme oder Ablehnung einer Bewerbung entschieden werde. Das Gremium, aus dem vom Y und der Antragsgegnerin beauftragten, mit der Abführung der Bewerbungsgespräche befassten Mitarbeitern/innen, hätte sich gegen die Annahme der Bewerbung des Antragstellers entschieden und hätte diesen Entschluss unter Anwendung von Maßstäben argumentiert, die sich an fachlich/methodischen, personalen und insbesondere sozialen Kompetenzen orientieren würden. Dabei sei festzuhalten, dass Herr A nicht aus fachlich-methodischen Überlegungen heraus abgelehnt worden sei. Vielmehr seien seine soziale Kompetenzen in Frage gestellt worden. Festzuhalten sei darüber hinaus, dass der Nachweis über fachlich-methodische Kompetenzen nicht im Mittelpunkt stehe, da die Ausbildung auf die Schulung eben dieser abzielt. Die Antragsgegnerin sei grundsätzlich bestrebt, mehr Männer für die Tätigkeit in der Tagesbetreuung, die tatsächlich frauendominiert sei, zu gewinnen. Insoweit würden sie es als Erfolg betrachten, dass von bislang 255 Personen (24 Männer, 231 Frauen), die ein Bewerbungsverfahren inklusive Bewerbungsgespräch komplett absolviert hätten, 10 Männer, das sind 41,67 % der Bewerber, in die Stiftung aufgenommen hätten werden können, während lediglich 85 Bewerberinnen, das sind 36,80 %, aufgenommen hätten werden können. Auch wenn diese Ergebnisse aufgrund der geringen Anzahl männlicher Bewerber keine allzu große Aussagekraft haben mögen, so sei aus

dem Ergebnis des Bewerbungsverfahrens jedenfalls nicht abzuleiten, dass Männer gegenüber Frauen bei der Prüfung ihrer Bewerbung benachteiligt werden würden. Die Antragsgegnerin erachte es als erstrebenswertes Ziel, die Betreuung von Kindern in etwa ausgeglichen durch Frauen wie Männer vorzunehmen, scheitere in ihren Bemühungen jedoch bisher an der geringen Anzahl männlicher Bewerber. Der Antragsteller habe sich ab dem Beginn des Bewerbungsverfahrens bemüht, sich in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen und dadurch für sich sachlich nicht begründete Vorteile zu erlangen. Herr Mag. B, der als Mitarbeiter vom Y aufgrund seines Namensschildes für den Antragsteller erkennbar gewesen sei, habe er mit den Worten begrüßt, er (der Antragsteller) sei vor kurzem mit seinem (Herrn Mag. B's) Chef essen gegangen. Eine solche Bemerkung habe im Bewerbungsverfahren jedenfalls keinen Platz. ... Festgestellt sei worden, dass der Antragsteller ungepflegt aufgetreten sei, insbesondere einen unangenehmen Geruch nach Zigaretten verströmt habe und im Gespräch seinen jeweiligen Gesprächspartnern so nahe getreten sei, dass diese Nähe ebenso wie der wahrgenommene Geruch als unangenehm empfunden worden sei. Das geschilderte Verhalten sei insgesamt als auffallend distanzlos gewertet und die Teamfähigkeit und Einordenbarkeit des Bewerbers in vorgegebene Strukturen einerseits und die persönliche Eignung zum angestrebten Beruf andererseits bezweifelt worden. Nach Erhalt des Ablehnungsschreibens habe der Antragsteller über mehrfache Interventionen bei politischen Entscheidungsträgern versucht, die gegen ihn gefallene Entscheidung zu ändern. Schließlich sei noch festzuhalten, dass nicht die Antragsgegnerin über die Aufnahme eines Bewerbers in die Stiftung entscheide, sondern der Y, welcher demgemäß auch das Ablehnungsschreiben an Herrn A gerichtet habe.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, Verein X, gemäß **§ 4 Z 1 GIBG** ist zunächst folgendes zu bemerken:

§ 4 GIBG enthält ein Diskriminierungsverbot für jene vom § 1 GIBG erfassten Sachverhalte, die nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehen und daher nicht schon unter § 3 GIBG fallen. Die Erweiterung des Diskriminierungsverbotes auf diese Sachverhalte ist durch Art. 3 der RL 2000/43/EG geboten. Die Verbote unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung werden so wie bei § 3 GIBG durch § 5 GIBG konkretisiert. Nach § 5 Abs. 1 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt demgegenüber gemäß § 5 Abs. 2 GIBG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich .

Es ist im vorliegenden Fall unstrittig, dass sich der Antragsteller für diesen Ausbildungslehrgang beworben und am Auswahlverfahren teilgenommen hat. Bei einer erfolgreichen Bewerbung wäre es zu einer Teilnahme am Ausbildungslehrgang für Kinderbetreuer/innen gekommen.

Im Mittelpunkt des Ermittlungsverfahrens stand das am 27. Februar 2009 abgehaltene Auswahlverfahren, an dem der Antragsteller teilgenommen hat.

Der Antragsteller hat sich in der mündlichen Befragung nochmals auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und vorgebracht, dass die Vorgehensweise der Antragsgegnerin beim Auswahlverfahren jedenfalls eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Im Bereich Elementarpädagogik sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Die Absage sei nicht sachlich gerechtfertigt, da er

weitreichende Erfahrungen in diesem Bereich habe. Hinzu komme, dass er in der Pädagogischen Hochschule in ... exakt den gleichen Lehrgang wie den von der Antragsgegnerin ausgeschriebenen Lehrgang besucht habe. Für diesen Lehrgang habe sich der Antragsteller nach der gegenständlichen Ablehnung beworben. Hier habe es keinerlei Probleme mit seiner Bewerbung gegeben. Hinzufügen möchte er, dass bei diesem Ausbildungslehrgang im Gegensatz zu dem gegenständlichen Ausbildungslehrgang Maturaniveau verlangt worden sei. Momentan sei er auch als Nachmittagsbetreuer tätig. Sachliche Gründe könnten daher bei der Absage der Antragsgegnerin gar nicht ausschlaggebend gewesen sein. Er sei an sich nie sein Bestreben gewesen, dass es zu diesem Verfahren komme, aber es gehe ihm ums Prinzip. Wenn man bei einer Bewerbung abgelehnt werde und die Gründe dafür erfahren möchte, seien diese auf Anfrage mitzuteilen.

Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen stets dem vom Antragsteller vorgebrachte Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses widersprochen. Es habe sachliche Gründe für die Ablehnung des Antragstellers gegeben. Er habe ein auffallend distanzloses Verhalten an den Tag gelegt, seine Teamfähigkeit und seine persönliche Eignung für diesen Beruf seien von der Antragsgegnerin nach Durchführung des Auswahlverfahrens bezweifelt worden. Es zähle das Gesamtergebnis, das sich aus dem Wissenstest und dem Gespräch zwischen den Bewerbern/innen und den Mitarbeitern/innen des Y bzw. der Antragsgegnerin zusammensetze. Der Antragsteller habe nicht den geforderten Kriterien entsprochen. Es würden nur die besten Bewerber/innen gesucht werden, es könne nicht jede/r Bewerber/in genommen werden. Die Ergebnisse des Wissenstests und die Protokolle über die geführten Gespräche seien auch schriftlich festgehalten worden. Über die Beratungen im Gremium, das über die Vorauswahl entscheide, gebe es keine schriftlichen Aufzeichnungen.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf § 3 GIBG zu beweisen, dass

es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass kein objektives, transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren durchgeführt wurde. Der Antragsteller konnte seine Vorwürfe glaubhaft darlegen. Im Ermittlungsverfahren konnte die Antragsgegnerin die Vorwürfe einer diskriminierenden Vorgehensweise bei der Auswahl der Bewerber/innen nicht entkräften. Die Antragsgegnerin hat sich trotz dieses Verfahrens offensichtlich nicht mit der Frage eines diskriminierungsfreien Auswahlverfahrens beschäftigt. So konnte die Antragsgegnerin die im Ermittlungsverfahren gestellte Frage nach dem Ort des Aufliegens des Wissenstests nicht eindeutig beantworten. In einem Schreiben wurde der Geschäftsführung der GBK mitteilt, dass diese Tests möglicherweise beim Y aufliegen würden. Dies wurde allerdings im weiteren Verfahren nicht bestätigt. Es zeigte sich, dass der Y die Vorauswahl der Bewerber/innen gemeinsam mit Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin anhand des Wissenstests und der durchgeführten Gespräche getroffen hat.

Die letzte Entscheidung über die Aufnahme der Bewerber/innen hat die Antragsgegnerin erst nach Durchführung eines weiteren Gesprächs mit der pädagogischen Referentin der Antragsgegnerin getroffen. Die Absageschreiben hat der Y stets im Namen der Antragsgegnerin formuliert, auch wurde von Beginn an in den Informationsveranstaltungen klargestellt, dass der Y nicht der zukünftige Arbeitgeber ist, sondern die Antragsgegnerin.

Unbestritten ist, dass im Auswahlverfahren – bis auf den Wissenstest - kaum Hard Facts (bestimmte fachliche Qualifikationen) abgefragt worden sind. Es war kein reines „Fachhearing“. Grund dafür war, dass man ... arbeitslosen bzw. arbeitssuchenden Personen die Chance zum beruflichen Wiedereinstieg geben möchte. Im Auswahlverfahren wurden insbesondere Social Skills (z.B. Teamfähigkeit, Belastbarkeit, etc.) überprüft.

Natürlich ist sich der Senat I der GBK bewusst, dass soziale Kompetenzen gerade für diese Position sehr wichtig sind. Es besteht allerdings die Schwierigkeit, diese näher zu konkretisieren. Einer der befragten Auskunftspersonen sprach von Eindrücken der Bewerber/innen, die im Gremium beurteilt worden wären. Das ist nach An-

sicht des Senates I der GBK ein sehr „schwammiges“ Kriterium, das zur Beurteilung der Bewerber/innen herangezogen worden ist.

Es ist nicht objektiv nachvollziehbar, wann ein/e Kandidat/in den gebotenen Eindruck gegenüber den Screenern/innen erbracht hat, um in den Ausbildungslehrgang aufgenommen zu werden. Dieser Eindruck verstärkte sich noch durch die Tatsache, dass nicht nur dem Antragsteller, sondern auch dem erkennenden Senat die Einsicht in die relevanten Unterlagen des Antragstellers nicht ermöglicht worden ist.

Es sind dem Senat I der GBK weder die vom Unternehmen geforderten Kriterien für die ausgeschriebenen Ausbildungsstellen, noch die Gewichtung der Kriterien, noch die Bewertung des Antragstellers im Verfahren, vorgelegt worden.

Es wurde von Seiten der Geschäftsführerin der Antragsgegnerin lediglich darauf verwiesen, dass es nicht üblich sei, eine Einsicht bzw. eine begründete Absage zu erteilen. Dafür würden bei der Antragsgegnerin die Kapazitäten fehlen. Durch das Vorlegen des Wissenstests des Antragstellers sowie des Protokolls des von ihm mit einer Sozialpädagogin und der Beurteilung des Antragstellers wäre die Auswahl möglicherweise nachvollziehbar gewesen. Auch wenn die Antragsgegnerin über beschränkte personelle Kapazitäten verfügt, muss es auf Nachfrage eines/r Bewerbers/in möglich sein, eine Begründung für die Absage darzulegen.

Die Antragsgegnerin ist es im Verfahren nicht gelungen, gegenüber dem Senat I der GBK zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Auffällig war im vorliegenden Fall für den erkennenden Senat auch das fehlende Unrechtsbewusstsein der Antragsgegnerin. Es wird daher der Antragsgegnerin dringend angeraten, die nachstehenden Vorschläge umzusetzen.

Gerade die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens erhöht die Chance auf einen diskriminierungsfreien Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses wesentlich. Daher sind Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen im Auswahlverfahren für den betreffenden Ausbildungslehrgang bei der Antragsgegnerin dringend zu empfehlen.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts beim **Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses** gegenüber dem Antragsteller vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, Verein X, gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die Bestimmung des § 3 Z 1 GIBG verbietet die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Hiervon sind alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehenden Vorgänge umfasst. Der Begriff „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ ist weder auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine andere Art und Weise der Begründung beschränkt, er ist vielmehr extensiv auszulegen. Im Sinne dieses weiten Begriffsverständnisses beginnt die relevante Phase der Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits mit der Bewerbung und umfasst alle Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehen¹.

§ 3 Z 1 GIBG bindet daher jede/n, der/die auf Arbeitgeber/innenseite im Vorfeld für den/die Arbeitgeber/in Handlungen tätigt, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der späteren Begründung des Arbeitsverhältnisses stehen. Insbesondere werden dadurch vorvertragliche Sorgfaltspflichten im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses, welche ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen, konkretisiert.

Es steht fest, dass sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Kinderbetreuer beworben hat. Voraussetzung für die Ausübung dieses Berufes ist die Absolvierung des Ausbildungslehrganges für Kinderbetreuer/innen.

Im Ermittlungsverfahren wurde von Seiten der Geschäftsführerin der Antragsgegnerin nochmals klargestellt, dass Personen, die einen Ausbildungsplatz erhalten hätten, eine Zustellungszusage erhalten würden. Das sei keine Anstellungsgarantie. Es könne sich im Rahmen des Ausbildungslehrganges immer noch ergeben, dass jemand nicht entspreche.

¹ Vgl. GBK I/35/05

Der Senat I GBK kam nach der genauer Prüfung des Sachverhalts zur Auffassung, dass durch das intransparente, nicht objektive und nicht nachvollziehbare Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Ausbildungslehrgang dem Antragsteller die Möglichkeit genommen worden ist, diskriminierungsfrei ein Arbeitsverhältnis bei der Antragsgegnerin zu begründen. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses leitet sich aus der Erfüllung des Tatbestandes des § 4 Z 1 GIBG ab.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin gegenüber dem Antragsteller vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht entsprochen, kann jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der Antragsgegnerin erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Die Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.
2. Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und um Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.

3. Die Personalauswahl ist nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich scheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen.
4. Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen, um so eine willkürliche Gewichtung der Kriterien von vornherein auszuschließen.

Wien, 1. März 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK