

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-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters ...des AMS, ..., aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters ... AMS, ..., stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

In ihrem Antrag vom ... an die Gleichbehandlungskommission, der mangels Zuständigkeit an die Bundes- Gleichbehandlungskommission (B-GBK) abgetreten wurde, führte A aus, dass ihr die Stelle bereits zugesagt, aber die Zusage plötzlich, am ..., wieder zurückgenommen worden sei. Die Begründung sei gewesen, dass sie eine Frau sei und keine Berufserfahrung im AMS habe.

In ihrer Bewerbung führte A Folgendes aus:

„... Auf Grund meiner Ausbildungsvielfalt, aber auch meines breiten Interesses, fühle ich mich von dieser Stelle sehr angesprochen.

Ich war ... Jahre in einem ...unternehmen in der technischen Dokumentation beschäftigt, wo unter anderem die Abhaltung von Schulungen, QM sowie die Planung und Organisation der Erstellung und Kontrolle der technischen Dokumentation zu meinen Aufgabengebieten gehört

haben. Dazu hat es natürlich auch der entsprechenden sozialen Kompetenzen (z.B. Kommunikations-, Konfliktfähigkeit) bedurft.

Was Ihre Anforderungen an die ausgeschriebene Stelle betrifft, so darf ich wie folgt berichten:

- Ich bin teamfähig, arbeite aber auch gerne eigenverantwortlich.
- Analytisches Denkvermögen und eine schnelle Auffassungsgabe zählen zu meinen Stärken.
- Im Zuge meiner HTL-Ausbildung habe ich mehrere Semester Kurse im Bereich QM besucht und auch entsprechend beruflich angewendet, sowie auch Erfahrungen im Projektmanagement sammeln können.
- Ich habe im ... das Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität ... abgeschlossen. Danach machte ich zum nächst möglichen Termin die Gerichtspraxis.
- Derzeit arbeite ich an meinem Doktoratsstudium an der ... und habe dazu div. Lehrveranstaltungen mit Schwerpunkt EU-Recht besucht. ...“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das AMS eine Stellungnahme zum Antrag, die Ausschreibung sowie die Bewerbungsunterlagen des zum Zug gekommenen Bewerbers B (=Mitbewerber)

Die Stellungnahme lautete:

„ ... Das AMS Österreich hat mit ... die Stelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin in der ... ausgeschrieben (Beilage 1).

Auf diese Ausschreibung haben sich ... Personen, ... Frauen und ... Männer, beworben. Nach der Analyse der Bewerbungsunterlagen wurden die Antragstellerin sowie B und Mag. ... zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Bei jedem der Bewerbungsgespräche waren seitens des AMS der ..., die ... und für die ... anwesend. Alle drei Bewerberinnen haben bei ihrem Gespräch dieselben Informationen erhalten und allen wurden nach einem Frageschema Fragen zu Berufserfahrung, persönlichen Eigenschaften und Fachkompetenz gestellt. Die Bewertung der Bewerberinnen durch die drei Vertreterinnen des AMS ergab, dass B den Anforderungen am besten entspricht. Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin ist deutlich schlechter zu beurteilen, ebenso auch die verbale Ausdrucksfähigkeit und die Passung hinsichtlich der Sozialkompetenz. ...

Hinzu kommt, dass in der Ausschreibung darauf hingewiesen wurde, dass bevorzugt jene Bewerberinnen aufgenommen werden, die über Berufserfahrung im AMS oder Tätigkeiten bei einem Dienstleister im Auftrag des AMS, verfügen. Bei den beiden anderen Bewerbern ist

diese Vorerfahrung gegeben.

Am ... wurde der Antragstellerin telefonisch mitgeteilt, dass die Position an eine/n andere Bewerber/in vergeben wird. Zu keiner Zeit wurde es als gegeben dargestellt, dass die Antragstellerin die Stelle erhalten werde. Dass die Absage mit der Begründung erfolgt sei, die Antragstellerin sei eine Frau, entspricht nicht den Tatsachen. Da die Antragstellerin bei dem Bewerbungsgespräch die schlechtesten Ergebnisse zeigte, war die Entscheidung, sie nicht mit der ausgeschriebenen Position zu betrauen sachgerecht und es lag in keiner Weise eine wie immer geartete Diskriminierung vor. Dies wurde der Antragstellerin über Anfrage auch schriftlich mitgeteilt (Beilage 4). ...“

Die Antwort des AMS vom ... auf A`s Schreiben vom ... lautete:

„Es ist richtig, dass wir über die Arbeitsbedingungen und Gestaltung der ersten Zeit im Dienstverhältnis gesprochen haben, diese Information erhalten selbstverständlich alle Bewerberinnen. Zu keiner Zeit wurde es als gegeben dargestellt, dass Sie die Stelle erhalten werden. Ihre Ansicht, Ihnen wäre im Rahmen des Bewerbungsgesprächs am ... mitgeteilt worden, dass Sie die einzige Bewerberin wären, die alle Anforderungen der Ausschreibung erfülle, entspricht nicht den Tatsachen. In der Gesprächspassage, auf die Sie sich offenbar beziehen, wurde erwähnt, dass Sie als einzige Bewerberin sowohl eine abgeschlossene Ausbildung im Bereich EDV wie auch Rechtswissenschaften aufweisen. Offenbar sind unsere unmittelbar damit im Zusammenhang stehenden Bemerkungen untergegangen, nämlich dass wir nicht davon ausgegangen sind, mit Bewerberinnen dieser Kombination rechnen zu können. Folglich haben wir diese Ausbildungskombination auch nicht in den Bewerbungsvoraussetzungen der Ausschreibung verlangt. Verlangt wurde nur ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Dieses weisen alle Bewerberinnen, die im Verfahren als besser geeignet qualifiziert wurden, auf. Die fachliche Eignung beurteilen wir nicht nur nach theoretischen Ausbildungen, sondern darüber hinaus aufgrund der im CV dargestellten Vorerfahrungen und der Antworten zu den Fachfragen im Bewerbungsgespräch. Die Priorität der einschlägigen Berufserfahrung wurde in der Ausschreibung durch den Satz "Bevorzugte Aufnahme mit: Berufserfahrung im AMS (inkl. absolvierter Grundausbildung) oder in den o.a. Tätigkeiten bei einem Dienstleister im Auftrag des AMS" eindeutig zum Ausdruck gebracht. Ihre Bemerkung, dass dies kein "Eignungskriterium" sein könne, ist für uns nicht nachvollziehbar. Bei der Beantwortung der Fachfragen haben wir eindeutige Hinweise auf für uns erforderliche Fachkompetenzen vermisst. Beispielsweise waren Sie bei der Frage nach der Vorgehensweise zur Klärung einer Rechtsfrage erst nach viermaliger Wiederholung und Erklärung der Fragestellung bereit oder fähig, auf diese zumindest teilweise einzugehen. Bei Fragen, die auf die Position "Erfahrung im Projektma-

nagement" der Ausschreibung abzielten, haben Sie Kenntnisse im Projektmanagement nicht nachgewiesen. Da Ihre fachliche Qualifikation somit deutlich schlechter als die anderer Bewerberinnen zu beurteilen war, war auch kein Raum für die Anwendung der Vorrangregeln des B-GIBG. ...“

Die Ausschreibung lautete:

„ ...

Hauptaufgabe: Mitarbeit an der Entwicklung von EDV-Applikationen, Klärung von Rechtsfragen im Bereich der Arbeitsmarktförderung

Beschreibung der wichtigsten Tätigkeiten des Arbeitsplatzes

- Mitarbeit im Bereich bei der EDV-Entwicklung, Schwerpunkt eServices
- Mitwirkung an EDV-Analysen und Tests
- Selbständige Erledigung von Teilaufgaben in Rahmen von EDV-Projekten
- Bearbeitung von Auswertungen aus dem Data-Warehouse
- Aufbereitung von Rechtsfragen in Vergabeverfahren
- Gestaltung von Förderverträgen und Werkverträgen
- EU-rechtskonforme Abwicklung von Förderungen

Voraussetzungen für die Bewerbung:

- Ausbildung: Hochschulstudium
- Berufserfahrung in Rechtsangelegenheiten oder im EDV-Bereich, mindestens: 5 Jahre
- alle Kenntnisse und Fertigkeiten, die die o.a. Tätigkeiten verlangen
- Erfahrung im Projektmanagement
- Englischkenntnisse (Maturaniveau)
- EDV-Anwenderinnenkenntnisse MS Excel, Word, Powerpoint,
- sorgfältige und präzise Arbeitsweise
- ...

Bevorzugte Aufnahme mit:

- Berufserfahrung im AMS (inkl. absolvierter Grundausbildung) oder in den o.a.Tätigkeiten bei einem Dienstleister im Auftrag des AMS

Ablauf und Verfahren

...

Auswahlverfahren: Analyse der Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräch, Aufnahmegespräch

Das Arbeitsmarktservice ist bemüht, den Anteil von Frauen in qualifizierten Positionen zu

erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Gemäß dem Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan des AMS werden Frauen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, i.S.d. B-GIBG vorrangig mit der ausgeschriebenen Stelle betraut. ...“

B führte in seiner Bewerbung aus, dass er in seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit als externer Berater die Arbeit und die Personen der ... kennengelernt habe. So habe er im Rahmen seiner Tätigkeit bei der ... an der Einführung und Umsetzung des ... in Österreich mitgewirkt, einer der Hauptkunden sei das AMS gewesen. Mit den einzelnen Landesgeschäftsstellen sei er u.a. durch eine österreichweit angelegte Schulungstätigkeit zum ... in Kontakt gekommen. Mit seinem Wechsel zur „...“ (beschäftigt von ... bis ...) sei die Zusammenarbeit mit der ... weiterhin aufrecht geblieben. Hauptaufgabe sei die Unterstützung im Bereich des ...s gewesen. Die Tätigkeiten hätten von der Erstellung von Musterunterlagen für ..., über ...Stellungnahmen bis zur Begleitung von konkreten ... gereicht. Durch die Umsetzung der Richtlinien in ...n habe er gute Kenntnisse der unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente erlangt. Darüber hinaus habe er mit anderen Abteilungen, mit, dem ..., dem usw. zusammengearbeitet.

Zum „Thema EDV und Organisation“ führte der Bewerber aus, dass er sich in seiner Diplomarbeit mit der Frage der Organisation von und der Entscheidungsfindung in lokalen Aktionsgruppen in ... beschäftigt habe.

Erfahrungen im Bereich des Projektmanagements habe er als Projektleiter mehrerer (trans)nationaler Projekte gesammelt. In der ...-Entwicklungspartnerschaft ... sei er als Projektleiter für die Entwicklung von ... konformen Modellen der Organisation und Finanzierung von sozialen und arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen verantwortlich gewesen. Ein Teilergebnis davon sei der Leitfaden „...“, in dem die elektronische Umsetzung von ... beschrieben werde.

EDV-Anwenderkenntnisse im Bereich MS Office sowie sorgfältige und präzise Arbeitsweise seien eine Grundvoraussetzung in seinen bisherigen Aufgabenbereichen gewesen.

Der Bewerbung von B war sein Lebenslauf angeschlossen.

Im Rahmen des Vorstellungsgespräches wurden die soziale und die fachliche Kompetenz beurteilt. Im Ergebnis wurde festgehalten, dass es A nicht gelungen sei, alle Fragen sinngemäß zu erfassen, die Kommunikation sei eher stockend gewesen, vie-

le Sätze seien nicht zu Ende gebracht worden. B besitze großes einschlägiges Fachwissen und könne dies sehr gut kommunizieren.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der ... auf die Frage, aufgrund welcher Umstände die Antragstellerin zu dem Ergebnis gekommen sein könnte, sie sei die Favoritin für die Stelle, aus, dass er vor den Vorstellungsgesprächen versuche, eine gelöste Atmosphäre herzustellen. Er habe daher einleitend, in einer Art „Vorgespräch“ angemerkt, dass im AMS die Frage im Raum gestanden sei, ob man einen EDV-Experten/eine EDV-Expertin, oder eine Juristin/einen Juristen suchen sollte. Eigentlich hätte man jemanden gebraucht, der beides könne, aber es sei unwahrscheinlich erschienen, dass sich jemand bewerben werde, der beide Ausbildungen habe. Man habe sich dann entschlossen, ein akademisches Studium zu verlangen und Erfahrungen im AMS-Bereich als Pluspunkt zu werten. A habe mit einer juristischen und einer technischen Ausbildung die ideale Konstellation gehabt. Es sei aber klar gewesen, dass es auch auf das Bewerbungsgespräch ankomme. Offensichtlich habe A diese Ausführungen im Vorfeld des Bewerbungsgesprächs als Zusage aufgefasst.

Auf die Frage, ob ihr klar gewesen sei, dass auch noch andere Bewerber/innen gehört werden, antwortete ..., das müsste ihr klar gewesen sein, denn wenn die Sache aufgrund ihrer Ausbildungen schon klar gewesen wäre, hätte sich das Hearing erübrigt. Er sage außerdem am Ende des Gespräches immer, dass es auch noch andere Bewerber/innen gebe, dass man sich die Sache noch überlegen müsse und dass eine Verständigung erfolgen werde, sobald die Entscheidung gefallen sei.

Auf den Hinweis der Kommission, dass in der Ausschreibung die „Klärung von Rechtsfragen im Bereich der Arbeitsmarktförderung“ als Hauptaufgabe genannt gewesen, B aber nur auf das ... angesprochen worden sei, replizierte ..., Arbeitsmarktförderung heiße, für Arbeitsuchende Maßnahmen zu installieren, d.h. man brauche jemanden, der Kurse betreue und abwickle, und „das“ werde im ...verfahren vergeben.

Auf die Frage, ob man B schon vor der Bewerbung gekannt habe, antwortete ..., B sei bei einer ... beschäftigt gewesen, die für ... gearbeitet habe.

Auf die Frage, ob also B die Aufgaben ... schon wahrgenommen gehabt habe, antwortete ...: „Im Großen und Ganzen ja“. Der Umstand, dass man nach der Anhörung von B noch A gehört habe, zeige, dass man nicht von vorneherein auf B festgelegt

gewesen sei. Dass er der besser geeignete Bewerber sei, habe sich eben nach dem Vergleich herausgestellt. B habe kein juristisches Studium, und ein solches wäre ein Vorteil gewesen. A habe zwar das Studium der Rechtswissenschaften absolviert, aber nach Ansicht des AMS könne sie das Gelernte nicht umsetzen.

Auf die Frage, ob die Passage in der Ausschreibung, nämlich dass man Bewerber/innen mit Erfahrungen im Bereich des AMS bevorzuge, in allen Ausschreibungen enthalten sei, antwortete ..., nein, dieser Passus sei aber auch kein Einzelfall.

Auf die Frage, ob die Gleichbehandlungsbeauftragte beim Hearing anwesend sei, antwortete ..., nein, sie bekomme die Ausschreibung, wenn es um eine Stelle in der höchsten Beschäftigungskategorie gehe, in das weitere Verfahren sei sie nicht involviert, habe aber alle „Informationsrechte“, wenn sie etwas wissen wolle.

A wurde in der Sitzung des Senates am ... befragt. Sie führte aus, dass sie damals arbeitslos gewesen sei und vom AMS die Mitteilung bekommen habe, dass sie die Vorauswahl für die gegenständliche Stelle geschafft habe. Sie sei dann von ... zu einem Gespräch am ... eingeladen worden. Bei diesem Gespräch seien ..., ... und ... anwesend gewesen. ... habe ihr die Frage gestellt, ob die Veranstaltung von AMS-Kursen als Dienst- oder als Werkvertrag zu sehen sei. Sie habe gesagt, dass sie diese Frage ohne entsprechende Unterlagen nicht beantworten könne. Man habe ihr diese Frage vier oder fünf Mal gestellt, man habe von ihr eine Lösung gewollt, die schon ein Sachverständiger nicht bieten habe können. Weiters habe man sie zu einem finanzrechtlichen Problem befragt. Dieses Problem sei zum damaligen Zeitpunkt schon ... Monate angestanden und man habe keine Lösung gefunden. Sie habe gesagt, dass sie aufgrund des nur kurz dargestellten Sachverhaltes und ohne Unterlagen zu haben, keine Lösung anbieten könne. Man habe ihr dann erklärt, dass die ausgeschriebene Stelle zu 50% in rechtlichen Tätigkeiten bestehe und zu 50% EDV-Angelegenheiten wahrzunehmen seien. Für die rechtlichen Sachen sei ... verantwortlich und für die EDV-Angelegenheiten habe sie gefragt, was sie auf der Homepage des AMS für die Arbeitssuchenden ändern würde und sie habe ein paar Änderungen vorgeschlagen. Dann habe sie ihren Lebenslauf dargelegt. Man habe ihr gesagt, dass es mehrere Bewerber/innen gebe und sie als einzige die Anforderungen erfülle. Weil sie noch nicht im Bereich des AMS tätig gewesen sei, habe ... gesagt, dass sie Kurse absolvieren müsse. Diese Kurse würden mehrere Wochen in Anspruch nehmen, und wenn sie im ... keine Zeit hätte, könne sie sie auch im ... be-

legen. Es sei ihr weiters mitgeteilt worden, dass es eine Parkgarage gebe und wie lange diese zu benützen sei. Es sei auch über die Anrechnung von Dienstzeiten gesprochen und gesagt worden, dass man ihr möglicherweise das Maximum von 15 Jahren anrechnen könne, 10 Jahre könne man ihr auf jeden Fall anrechnen.

Auf die Frage, ab wann die Stelle zu besetzen gewesen wäre, antwortete A, sie glaube, die Stelle hätte sofort besetzt werden können, sie habe aber gesagt, es wäre ihr lieber, nicht gleich mit ... zu beginnen.

Auf die Frage, ob ihr die Stelle dezidiert zugesagt worden sei, oder ob sie „nur“ das Gefühl gehabt habe, dass ihr die Stelle sicher sei, antwortete A, es sei nur mehr um den Arbeitsbeginn gegangen, entweder ... oder zu einem späteren Zeitpunkt.

Auf die Frage, womit konkret das Gespräch geendet habe, antwortete IA, es sei gesagt worden, man werde ihr telefonisch Bescheid geben.

Auf die Frage, ob nicht gesagt worden sei, dass es noch andere Bewerber und Bewerberinnen gebe, antwortete A, ... habe das am Anfang des Bewerbungsgespräches gesagt. Während des Gespräches mit ihr hätten ... und ... auch miteinander gesprochen und ... habe zu ... gesagt, dass die anderen Bewerber und Bewerberinnen mehr oder weniger irrelevant seien. Als ihr dann ... telefonisch mitgeteilt habe, dass sie die Stelle nicht bekomme, habe sie die Entscheidung hinterfragt. ... habe geantwortet, dass sie nicht „beim AMS“ sei. Auf ihren Hinweis, dass er das ja von Anfang an gewusst habe, habe er auf die Stellenausschreibung hingewiesen, in der gestanden sei, dass Bewerber/innen mit Erfahrungen im AMS bevorzugt würden. Dann habe er noch so etwas in der Art gesagt, dass man einen Mann gewollt und einen Mitarbeiter aus der ... habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit 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 Be-

gründung des AMS für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 45% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Begründung für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B, nämlich er verfüge über das größere fachliche Wissen, über mehr Sozialkompetenz und er habe bereits Erfahrungen im Bereich des AMS, war für den Senat aus folgenden Gründen nachvollziehbar:

B war ab ... im Bereich ... und betreute als solcher auch das AMS. Seine Tätigkeit bestand in der Abklärung von ... der Ausarbeitung von ... und der Begleitung von Diese Tätigkeiten gehören, mit den Aufgaben im EDV-Bereich, zu den Hauptaufgaben der

A hat zwar das juristische Studium abgeschlossen, mit ...verfahren, der Gestaltung von ... und der ... hatte sie bislang keine praktischen Erfahrung (sie war ... Jahre in einem ... mit der technischen Dokumentation beschäftigt), und die Antwort auf die Rechtsfrage nach der Qualifizierung als bzw der Abgrenzung von einer Vereinbarung als Dienstvertrag oder Werkvertrag dürfte sie laut dem Protokoll zum Vorstellungsgespräch – wie von ihr auch vor dem Senat bestätigt – in inhaltlicher Hinsicht verweigert haben.

Zu A Vorbringen in der Sitzung des Senates, nämlich ... habe die Ablehnung ihrer Bewerbung telefonisch damit begründet, dass sie keine Erfahrung im AMS habe, hält der Senat fest, dass die bevorzugte Aufnahme von geeigneten Bewerber/innen mit

Berufserfahrungen im Bereich des Dienstgebers (wie in der gegenständlichen Ausschreibung festgehalten) zulässig (und nachvollziehbar) ist.

Zu ... Vorbringen, ... habe auch gesagt, oder ihr zu verstehen gegeben, man habe einen Mann gewollt, hält der Senat fest, dass die Vorgehensweise im gegenständlichen Auswahlverfahren nicht darauf hindeutet, dass geschlechtsspezifische Erwägungen maßgebend für die Personalentscheidung waren. A hatte (als Frau) die Vorauswahl „geschafft“ und wurde mit ihr am ... ein Vorstellungsgespräch geführt, obwohl sich der dem AMS auf Grund seiner Tätigkeit schon bekannte Bewerber B bereits im Vorstellungsgespräch am ... gut präsentiert hatte. Weiters lässt der 65,6%ige Frauenanteil im AMS nicht auf eine Präferenz für männliche Bedienstete schließen.

Aus Grund des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das AMS glaubhaft darlegte, dass die Antragstellerin auf Grund ihrer Ausbildungen in die engere Wahl genommen wurde, aber letztlich B mit seiner praktischen Erfahrung und den bisherigen Tätigkeiten, auch im AMS, im Vorstellungsgespräch von seiner besseren Eignung zur Problemlösung im ausgeschriebenen Aufgabenbereich überzeugen konnte.

Es liegt daher keine Diskriminierung von A im Sinne des § 4 B-GIBG vor.

Wien, am Jänner 2013