

Udskriftsdato: 13. december 2025

**KEN nr 9767 af 10/12/2014 (Gældende)**

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - ej medhold

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-52221

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse efter orlov - ej medhold

## **J. nr. 2013-6810-52221**

En kvindes stilling blev nedlagt efter hun havde afholdt forældreorlov. Nedlæggelsen skyldtes økonomiske problemer hos hendes arbejdsgiver. Det lykkedes ikke for arbejdsgiveren, at omplacere hende, og hun blev derfor afskediget. Arbejdsgiveren godtgjorde, at kvinden var én af de medarbejdere, der bedst kunne undværes.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen af en leder af Partner Relations, der efter barsel- og forældreorlov holdt ferie med videre.

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra stillingen som leder af Partner Relations hos indklagede.

## **Sagsfremstilling**

Klager er cand. merc. i design and communication management.

Klager blev den 11. august 2008 ansat som leder af Partner Relations hos indklagede.

Det fremgik af ansættelseskontrakten, at klagers arbejdsopgaver skulle formes og koordineres løbende med indklagedes administrerende direktør. Klager skulle i forbindelse med ansættelsen varetage den overordnede ledelse af Partner Relations. Ved klagers tiltræden ville en mere specifik beskrivelse af klagers arbejdsopgaver og-mål (stillingsbeskrivelse) blive udarbejdet i samarbejde med nærmeste leder eller dennes stedfortræder.

Klager blev sygemeldt på grund af graviditet den 1. august 2012. Hun holdt 14 ugers barselorlov og herefter forældreorlov frem til den 10. april 2013.

Klager har oplyst, at hun efter planen skulle holde ferie i perioden fra den 11. april 2013 til den 16. juni 2013, hvorefter hun igen skulle på forældreorlov fra den 17. juni 2013 til den 29. juli 2013. Frem til den 5. august 2013, hvor klager skulle vende tilbage til arbejdet, var det aftalt, at hun skulle holde ferie/afspadsere.

Indklagede har oplyst, at klager fra den 11. april 2013 og frem afholdt ferie og omsorgsdage på denne måde:

11/4-13 - 16/4-13 4 feriefri dage

17/4-13 - 30/4-13 9 feriedage

1/5-13 - 31/5-13 21 feriedage

3/6-13 - 30/6-13 19,5 omsorgsdage

1/7-13 - 28/7-13 20 feriedage

29/7-13 - 31/7-13 3 feriefri dage

1/8-13 - 2/8-13 2 feriefri dage

1/10-13 0,5 omsorgsdage

Klager blev ved brev 6. juni 2013 opsagt fra stillingen som leder af Partner Relations til fratrædelse den 30. september 2013.

Det blev oplyst, at baggrunden for opsigelsen var, at indklagede befandt sig i en situation, hvor man var nødt til at reducere omkostningerne, blandt andet gennem reduktioner i medarbejderstaben. Som konsekvens af dette blev klagers stilling nedlagt. Indklagede oplyste endvidere, at man som konsekvens af dette havde forsøgt at finde andre passende stillinger til klager internt, hvilket desværre ikke havde været muligt.

Indklagedes advokat uddybede opsigelsen i brev af 21. juni 2013, hvoraf blandt andet fremgår, at:

"[Indklagede] var i maj 2013 nødt til at rationalisere og fokusere på produktionen frem for administration og service, idet [indklagede] er i en økonomisk trængt situation. Fire stillinger blev i denne forbindelse nedlagt, de øvrige medarbejderes ret til afspadsering ved overarbejde blev varslet bort, og to medarbejdere fik reguleret deres løn.

De øvrige stillinger, som er blevet nedlagt, er henholdsvis to sekretær- og korrespondentstillinger samt en ejendomsstenerstilling, foruden [klagers] stilling som leder af Partner Relations i [indklagede].

Stillingen som leder af Partner Relations er nedlagt, idet projektporteføljen har ændret sig markant hos [indklagede], hvorfor det ikke i fremtiden er muligt at opretholde en sådan stilling.

De fuldtidsstillinger, som fremover vil være, er i økonomifunktionen, projektorganisationen og i kommunikationsfunktionen.

Der er blandt andet tale om den administrerende direktør, økonomidirektøren, en controller, en bogholder, en café-chef, en kok og to køkkenelever. Ingen af de her nævnte stillinger vil [klager] kunne varetage.

I projektorganisationen er der en leder af afdelingen, som har erfaring med ledelse af designprocesser mv., samt tre fastansatte projektledere.

Alle projektlederne har lang erfaring med ledelse af designprojekter og projekter i samarbejde mellem erhvervsliv, offentlige myndigheder og designvirksomheder. Dette gælder både erfaringer med projektformuleringer, opbygning, ledelse og rapportering af projekterne samt arrangør- og faciliteringsansvar i forbindelse med events, konferencer, workshops, udstillinger, seminarer og lignende. Dette er erfaringer, som [klager] ikke har.

Derudover kommer, at projekterne er en del af [indklagedes] resultatkontrakt med Erhvervs- og Vækstministeriet, og som skal være gennemført og afrapporteret ved årets udgang, hvis [indklagede] ikke skal risikere et økonomisk efterspil. Det er derfor af afgørende betydning, at de pågældende projekters projektledelser fortsætter uændret.

Derudover har [indklagede] fire stillinger indenfor kommunikation, hvoraf den kommunikationsfaglige ledelse er kombineret med HR-chefen. Derudover er der en stilling som digital media editor, en digital designer og en grafisk designer. Ingen af disse tre stillinger vil [klager] kunne varetage, idet det enten kræver mangeårig redaktørerfaring, dyb og bred journalistisk erfaring samt specialindsigt i relevante medier eller relevant faglig grafisk uddannelse.

[Indklagede] vurderede inden opsigelsen af [klager], hvorvidt det

var muligt at [klager] kunne varetage en anden stilling hos [indklagede]. På baggrund af ovennævnte vurderinger kunne det beklageligvis konstateres, at [klager] ikke kunne varetage andre stillinger hos [indklagede], hvilket også fremgår af opsigelsen. Det er således ikke som følge af [klagers] barsel og fravær i forbindelse hermed, at [klager] er afskediget."

## **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at afskedigelsen er i strid med ligebehandlingsloven.

Klager har nedlagt påstand om godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Klager bestrider, at hun ikke havde kvalifikationer og erfaringer til at bestride en af projektlederstillingerne. Særligt i forhold til projektleder 1's stilling havde klager tilsvarende erfaring og en bedre uddannelsesmæssig baggrund.

Klager havde blandt andet gennem sine tidligere ansættelser samt sin ansættelse hos indklagede stor erfaring med facilitering af workshops, stærke analytiske kompetencer og indgående indsigt i den danske designhistorie. Klager havde blandt andet været involveret i konceptet for en udstilling om design, og hun har et bredt netværk til aktører på området, herunder aktørerne i forbindelse med forskellige designarrangementer.

Klager havde desuden været projektleder på en række seminarer (om lysdesign, om trends & innovation, om modedesign i forbindelse med en udstilling samt tre seminarer under et større designarrangement).

Klager var inden sin barselorlov påbegyndt projekter om trends/inno-vation samt designbeskyttelse.

Klager havde i 2012 gennemført et projekt, der oprindeligt havde et budget på 60-80 timer, hvilket var det normale for denne type projekter. Klager arbejdede imidlertid effektivt og resultatorienteret og forkortede derfor projekttiden til 20 timer. Projektet fik en meget flot brugerevaluering.

Klager havde blandt andet til opgave at skaffe midler til indklagede, herunder sponsorater, og hun skaffede i 2011 kontante midler, produkter og services til en værdi af omkring 3 mio. kr. Det er derfor klagers opfattelse, at hun før barsel- og forældreorloven i væsentlig grad bidrog positivt til indklagedes økonomi.

Indklagede har ikke foretaget en tilstrækkelig grundig undersøgelse og vurdering af, om det var muligt at omplacere klager, og hun fik ikke selv mulighed for at medvirke til en afklaring af omplaceringsmulighederne.

Der blev ikke fra november 2011, hvor indklagedes nye direktør tiltrådte, og indtil klager blev opsagt, holdt medarbejderudviklingssamtaler eller andre samtaler, og indklagede havde derfor ikke kendskab til alle klagers kompetencer. Indklagede kunne ikke uden at gøre sig nærmere bekendt med klagers samlede kompetencer samt udviklings- og efteruddannelsesmuligheder have et sagligt grundlag for at vurdere, at klager ikke kunne bestride en af projektstillingerne.

Indklagedes generelle kontakt med klager, herunder løbende samtaler, var efter klagers opfattelse ikke tilstrækkeligt til, at indklagede fik det nødvendige kendskab til klagers samlede kompetencer. Klager havde således kompetencer, som ikke blev anvendt i stillingen som leder af Partner Relations.

Klager bestrider, at projektleder 1 var bedre kvalificeret end klager til at varetage stillingen som projektleder. Klager og projektleder 1 blev begge ansat hos indklagede i 2008, og de havde begge en marketingsbaggrund. Klager har fungeret som projektleder både hos indklagede og i tidligere ansættelser, og hun har i februar 2014 fået nyt arbejde som projektleder.

Klager bestrider også, at projektleder 1 har mere end 20 års erfaring med innovationsskabelse. Projektleder 1 har en baggrund inden for marketing og blev ansat hos indklagede til at markedsføre en specifik design-event i Danmark. De første år af sin ansættelse hos indklagede var projektleder 1 primært ansvarlig for pressen på internationale udstillinger. Frem til foråret 2012 var markedsføring af dansk design ved hjælp af trykning af en publikation om design projektleder 1's største opgave, og hendes opbygning af kompetencer inden for styring af design og innovationsprojekter skete primært i 2012 og 2013 umiddelbart inden og under klagers barsel- og forældreorlov.

Klager henviser i øvrigt til indklagedes hjemmeside, hvoraf fremgår, at projektleder 1's kernekompetencer er forretningsudvikling, salg og markedsføring.

Klager havde den nødvendige erfaring og de rette kompetencer til at bestride projektleder 1's stilling, og det bestrides, at man skulle have brugt lang tid på oplæring og efteruddannelse af hende for, at hun kunne bestride stillingen som projektleder.

Indklagedes havde således andre afskedigelsesmuligheder end klager, og indklagede har ikke godtgjort, at klager ikke havde kvalifikationer og erfaring til at bestride en af projektstillingerne, herunder navnlig projektleder 1's stilling.

**Indklagede** afviser, at afskedigelsen af klager er i strid med ligebehandlingsloven.

Indklagede henviser til, at virksomheden i maj 2013 var nødt til at rationalisere og fokusere på produktionen frem for administration og service, idet indklagede var i en trængt økonomisk situation.

Indklagede har også været nødt til at sætte sit domicil til salg i slutningen af 2013.

Klager blev afskediget, og der blev også nedlagt to sekretær- og korrespondentstillinger og en ejendoms-teknikerstilling. Der vil fremover være fuldtidsstillinger i økonomifunktionen, projektorganisationen og kommunikationsfunktionen, herunder den administrerende direktør, økonomidirektøren, en controller, en bogholder, en café-chef, en kok og to køkkenelever. Det er indklagedes opfattelse, at klager ikke ville kunne bestride nogen af disse stillinger.

I projektorganisationen er der en leder af afdelingen, som har erfaring med ledelse af designprocesser med videre, og tre fastansatte projektledere

Klager blev afskediget, da hendes stilling blev nedlagt på grund af omstruktureringer og nedskæringer som følge af den trængte økonomiske situation.

Indklagede havde undersøgt mulighederne for omplacering af klager. Indklagede havde ikke pligt til at afskedige andre medarbejdere i lignende stillinger, når disse medarbejdere var bedre kvalificerede til at varetage den pågældende stilling.

Det var heller ikke relevant, om klager via efteruddannelse kunne opnå de samme kompetencer som de tre projektledere. Indklagede var berettiget til at beholde de medarbejdere, der var bedst kvalificerede til at opfylde indklagedes kontraktmæssige forpligtelser, særligt henset til at disse udgør indklagedes primære finansiering.

Klagers stilling som leder af Partner Relations blev nedlagt, idet projektporteføljen havde ændret sig markant, og det derfor ikke fremover var muligt for indklagede at opretholde en sådan stilling.

Indklagede foretog en grundig undersøgelse og vurdering af, om det var muligt at omplacere klager. Indklagede gennemgik klagers erfaringer og kompetencer sammenholdt med de tre fastansatte projektlederers erfaringer og kompetencer. Indklagede vurderede herunder også vigtigheden af, at projektlederne i projektorganisationen havde varetaget og for fremtiden skulle varetage ledelsen af de projekter, der knyttede sig til de to resultatkontrakter, der havde en væsentlig betydning for indklagedes eksistensgrundlag.

Klager og de tre projektledere havde alle været ansat hos indklagede i minimum fire år. Indklagede havde derfor et indgående kendskab til klager samt de tre projektlederers erfaringer og kompetencer, hvilket dannede baggrund for indklagedes undersøgelse og vurdering.

Indklagede er primært finansieret via to resultatkontrakter, som er indgået med henholdsvis X kommune og Erhvervs- og Vækstministeriet. Indklagede er i henhold til kontrakterne forpligtet til at gennemføre en række nærmere beskrevne aktiviteter/projekter for at få den aftalte finansiering.

Generelt kræver ledelsen af projekterne, at projektlederne mestrer opgaver som udvikling af analyser af designs betydning for innovation, politikanbefalinger, klyngefacilitering, facilitering af workshops i forbindelse med innovationsplatforme for intelligent offentlig efterspørgsel og afholdelse af designfaglige konferencer og seminarer. Opgaverne i teamet kræver stærke analysekompetencer, indgående indsigt i den danske designhistorie, forståelse af designmiljøerne samt et bredt netværk til førende aktører på området i Danmark og i udlandet.

Projekterne skulle være gennemført og afsluttet som aftalt i resultatkontrakterne inden udgangen af 2013, hvis indklagede skulle have finansieringen.

Der var endnu ikke indgået kontrakter for 2014, men indklagede forventede, at disse også ville stille maksimale krav til arbejdsindsats, effektivitet og de erfaringer og kompetencer, der var en forudsætning herfor.

Alle projektlederne havde lang erfaring med ledelse af designprojekter og projekter i samarbejde mellem erhvervsliv, offentlige myndigheder og designvirksomheder. Dette gælder både erfaringer med projektformuleringer, opbygning, ledelse og rapportering af projekterne samt arrangør- og faciliteringsansvar i forbindelse med events, konferencer, workshops, udstillinger, seminarer og lignende.

Klager havde ikke disse erfaringer, og det var derfor af afgørende betydning, at de pågældende projekters ledelser fortsatte uændret.

Indklagede har oplyst følgende om de tre projektlederes erfaringer, kompetencer, netværk og projekter:

Projektleder 1 har været ansat hos indklagede siden 2008 og har mere end 20 års erfaring med blandt andet forretningsudvikling, herunder projektprogramledelseserfaring inden for strategiplanlægning, innovationsskabelse, go-to-market-planlægning og -eksekvering, salg og partnerrelationer samt procesoptimering.

Projektleder 1 har erfaring med konceptudvikling og ledelse af innovationsprocesser i private og offentlige virksomheder, udvikling, gennemførelse og facilitering af design og innovationsprojekter og deltagelse i vejledningsforløb for erhvervslivet.

Projektleder 1 har desuden ledet innovationsforløb særligt inden for miljø, affald, "smart cities", vand, bæredygtighed og velfærdsinnovation til ældre borgere samt haft ansvar for internationale brandinginitiativer primært inden for design, arkitektur, innovation, materialer og bæredygtighed. Projektleder 1 har stærk kommerciel og forretningsmæssig indsigt og god politisk tæft.

Projektleder 1 har desuden et bredt netværk på tværs af dansk og udenlandsk erhvervsliv, gode internationale relationer inden for designmiljøerne og andre kreative brancher. Projektleder 1 har gennemført en række konkrete projekter i 2013.

Projektleder 2 har været ansat hos indklagede siden 2000 og er cand. merc. i design management med speciale inden for [ ]. Projektleder 2 har 10 års erfaring som projektleder hos indklagede og er tidligere bestyrelsesmedlem i en europæisk organisation for designbrancheforeninger og designcentre.

Projektleder 2 har erfaring med virksomhedsrådgivning, konceptualisering af designfremmeaktiviteter, facilitering af workshops og længerevarende designudviklingsforløb for virksomheder. Projektleder 2 har udarbejdet værktøjer til forankring af designaktiviteter i virksomheder, undervisning af væksthusholdere og repræsentanter fra brancheforeninger og har medvirket til udvikling og etablering af den meritgivende praktikordning på landets design- og arkitektskoler i samarbejde med Kulturministeriet. Projektleder 2 har udviklet konceptualisering af professionaliseringsforløb for designere og mindre designvirksomheder, udarbejdet resultatkontrakter, herunder bidraget til udvikling af strategi og designpolitik og ledet innovationsforløb særligt inden for velfærdsinnovation til ældre borgere.

Projektleder 2 har desuden stået i spidsen for udviklingen af en internationalt anerkendt model for måling af virksomheders integration af design samt for målinger af designs økonomiske effekter, ligesom pågældende har udviklet model og værktøj for designrevet innovation, der anvendes i forbindelse med indklagedes egne partnerskabsprojekter, men modellen anvendes i dag også af flere virksomheder i ind- og udland samt på forskellige uddannelsesinstitutioner. Projektleder 2 har udarbejdet en række større projektansøgninger, herunder EU-ansøgninger.

Projektleder 2 har desuden et omfattende fagligt netværk og stærke personlige relationer, nationalt og internationalt, særligt i den danske designbranche, herunder i stadig stigende grad det kreative miljø i København, i det internationale designmiljø, i relevante ministerier for designområdet, styrelser og kommuner samt blandt større virksomheder med designafdelinger.

Projektleder 2 har gennemført en række konkrete projekter i 2013.

Projektleder 3 har en baggrund som uddannet møbelsnedker og har flere års erfaring med at lede produktioner og designprojekter. Projektleder 3 har endvidere arbejdet med produktudvikling og produktoptimering.

Projektleder 3 er medstifter af en netværksgruppe og en designgruppe. For så vidt angår erfaring og kompetencer er projektleder 3 indklagedes specialist i materialer og ny teknologi, herunder på miljøområdet, og har det faglige og indholdsmæssige ansvar for internationale blogs om materialer med videre samt for udstillinger, events og samarbejdet om opbygningen af et internt materialebibliotek.

Projektleder 3 har et stærkt nationalt og internationalt fagligt netværk inden for materialer, teknologi, bæredygtighed, produktion og den kreative undergrund.

Projektleder 3 har ligeledes gennemført en række projekter i 2013.

Klager var ansat som fundraiser og ikke som projektmedarbejder hos indklagede. Klager havde på intet tidspunkt under sin ansættelse ytret ønske om at arbejde som projektleder.

Indklagedes direktør, der tiltrådte i november 2011, havde den 24. november 2011 en samtale med klager, hvor hendes arbejdsområde og fremtidige arbejdsopgaver blev drøftet. Der var også en samtale med klager i januar 2012, og det var aftalt, at der skulle holdes månedlige møder mellem klager, direktøren og økonomidirektøren.



Indklagedes ledelse havde løbende kontakt med klager og et godt kendskab til hendes kompetencer. Hertil kom, at der var tale om et forholdsvis intimt arbejdsmiljø, hvor alle kendte hinanden. Vurderingen af hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes, blev foretaget af ledelsen, herunder ledere med et godt kendskab til samtlige medarbejdere.

Indklagede havde brug for at få reduceret sine omkostninger eller få tilført midler, der ikke var øremærket til bestemte projekter, og som ville kunne reducere indklagedes underskud. Det blev i øvrigt fremhævet under medarbejderudviklingssamtalen, at klager skulle have mere fokus på skabelse af kontaktværdi. For så vidt angår klagers evner til at skaffe midler oplyses, at hun var underlagt en bonusordning, der hverken i 2011 eller 2012 udløste bonus.

Det var på grund af den trængte økonomiske situation vigtigt, at projektlederne havde den nødvendige erfaring og de rette kompetencer, således at projekterne ikke blev forsinkede. Det var derfor ikke muligt at bruge lang tid på oplæring og efteruddannelse af medarbejdere, som ikke havde disse kompetencer og den fornødne erfaring.

Indklagede fastholder, at projektleder 1 havde bedre kompetencer end klager.

Indklagede fastholder de i svarskriftet allerede nævnte kompetencer hos projektleder 1. Projektleder 1 er dog ikke cand. merc., men udlært

revisorassistent og har en uafsluttet HD i regnskab samt en BA inden for international handel og markedsføring.

Projektleder 1 har arbejdet med stort set alle aspekter af marketing, kommunikation og innovationsskabelse. Projektleder 1 har arbejdet på reklamebureau som salgschef med ansvar for halvdelen af bureauet, medarbejdere og kunder. Rollen som salgschef indebærer både personaleansvar, struktur, kundeansvar, salg og udvikling, herunder innovationsarbejde. Projektleder 1 har også arbejdet som marketing projektleder i flere virksomheder. Projektleder 1 har gennemført mange kampagner, events, presseplanlægninger, forhandlertiltag samt været ansvarlig for opbygning og vedligehold af websites og større og mindre afdelinger.

Indklagede fastholder på den baggrund, at projektleder 1 er bedre kvalificeret end klager, herunder har mere end 20 års erfaring med markedsførings- og innovationsarbejde. Projektleder 1's projekter kunne ikke forsinkes ved indsættelse af en ny projektleder, da indklagedes økonomi var tæt knyttet til, at projekterne blev færdiggjort til tiden.

Indklagede bestrider, at klager har udført projektlederopgaver af den karakter, som fremadrettet vil være relevant hos indklagede. Klager skulle have været ansvarlig for to mindre projekter i slutningen af 2012, men klager gennemførte ikke projekterne på grund af barsel. De to

projekter var budgetteret til henholdsvis 60 og 80 timer og 20.000 kr. og 15.000 kr. Klager havde i 2012 alene gennemført et projekt med et budget på 20 timer til 20.000 kr.

De projektlederkompetencer, indklagede fremadrettet har brug for, er af en helt anden karakter i størrelse og kompleksitet. Indklagede henviser i den forbindelse til, at projektleder 1 har gennemført projekter

budgetteret til henholdsvis 400, 200 og 200 timer og med et samlet budget på 290.000 kr. samt yderligere to projekter, som var budgetteret til hver 1,1 mio. kr.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse med videre (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14.

Klager havde holdt barsel- og forældreorlov og blev afskediget under en derefter følgende periode med afholdelse af ferie og omsorgsdage. Det er uafklaret, om klager herefter skulle holde forældreorlov, eller om hun fortsat skulle afholde ferie og omsorgsdage, indtil hun skulle genoptage arbejdet.

Det er således uafklaret, om klager befandt sig i en varslingsperiode, således at hun var beskyttet af den omvendte bevisbyrde.

Ligebehandlingsnævnet vurderer imidlertid, at indklagede, uanset om sagen skal vurderes efter den omvendte bevisbyrde eller den delte bevisbyrde, har godtgjort, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i hendes barsel- og forældreorlov.

Nævnet lægger til grund, at klager blev afskediget som en ud af flere medarbejdere i en afskedigelsesrunde, som indklagede gennemførte af økonomiske grunde, og at klagers stilling blev nedlagt i forbindelse hermed.

Nævnet finder efter en konkret vurdering, at indklagede i tilstrækkelig grad har godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes, og at indklagede derfor har godtgjort, at beslutningen om at afskedige klager og undlade at omplacere hende ikke helt eller delvist var begrundet i afholdelsen af barsel- og forældreorlov.

Nævnet lægger til grund, at klager på opsigelsestidspunktet ikke var beskæftiget med projektledelse, og nævnet har ikke grundlag for at tilsidesætte den vurdering af indklagedes økonomi og medarbejdernes kompetencer, som er foretaget og dokumenteret af indklagede.

Nævnet har herunder ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering, hvorefter det var afgørende for indklagedes økonomi ikke at foretage udskiftning i projektledelsen. Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2013-6810-52221>