

**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 Leitung der Z, im Bundesministerium für Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Z im BMUKK stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder des Alters der Antragstellerin gemäß § 4 Z5 B-GIBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte aus, dass sie für die in Rede stehende Verwendung gleich gut qualifiziert sei wie der zum Zug gekommene Bewerber B. Da im Wirkungsbereich des BMUKK die 45%-Frauenquote im Bereich der Abteilungsleitungen noch nicht erreicht sei, hätte sie gemäß § 11c B-GIBG zur Abteilungsleiterin ernannt werden müssen.

Dem Antrag waren der Ausschreibungstext und die Bewerbung angeschlossen.

Die Ausschreibung lautete:

„... Aufgaben und Tätigkeiten

...

Gleichbehandlungsklausel

Der Bund ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b bzw. § 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes werden unter den dort angeführten Voraussetzungen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Aufnahme in den Bundesdienst bzw. bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt. ...“

In ihrer Bewerbung führte A aus, dass ein wesentlicher Anteil Ihres Berufslebens mit der Initiative, Durchführung und Entwicklung der ... des ... verknüpft sei. Von ... habe sie die ...abteilung im ... geleitet, die in Zusammenarbeit mit den ...abteilungen der Bundesländer für die innovative Weiterentwicklung ... in ... eine führende Rolle gespielt habe.

Zu den einzelnen Ausschreibungserfordernissen führte A Folgendes aus:

Zu Punkt 1): ...

Zu Punkt 2): Mehrjährige Erfahrung und Fachkompetenz bei der Koordination und Planung von Projekten ... habe sich im Laufe ihrer beruflichen Tätigkeit ergeben.

...abteilung im ... habe als Kontaktstelle für ... fungiert. Sie habe diverse europäische fachspezifische Kongresse geplant und durchgeführt. Zu erwähnen sei auch das Projekt „...“, dass sie in Zusammenarbeit mit dem ... zum Thema „...“ entwickelt habe. Das von ihr betreute EU-Projekt „...“ sei im Rahmen eines EU-Projektwettbewerbs ausgezeichnet worden. Dank des Einsatzes ...habe sie ihre internationalen Projekte betreuen und damit ...Kompetenz im internationalen Kontext bewiesen, z. B. ...

Zu Punkt 3): ...

Zu Punkt 4): Im Zusammenhang mit der Erstellung einer ...statistik der ... sei seit dem Jahr ... seitens der ... eine systematischen Erhebung und Evaluierung der ... erfolgt, daraus habe die (weitere) Zusammenarbeit mit dem ... resultiert. Seit ...sei sie Mitglied der AG-Arbeitsgruppe ... sowie der Arbeitsgruppe ..., gewesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMUKK am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Ausgeführt wurde, dass sich auf Grund der gemäß § 20 AusG durchgeführten Ausschreibung u.a. B und A beworben haben. Die Bewerbungsunterlagen seien dem Leiter der Sektion ... SC C zur Überprüfung hinsichtlich der Eignung und zur Abgabe einer Stellungnahme übermittelt worden. SC C habe nach eingehender Prüfung der Bewerberinnen eine Stellungnahme abgegeben. Daraus werde zitiert:

„... Nach Durchsicht der ... vier Bewerbungsunterlagen wird mitgeteilt, dass nach Ansicht von Sektion ... für die Leitung der Z

- **B in höchstem Ausmaß geeignet ist ...**
- **A in geringerem Ausmaß geeignet ist ...**

Dazu wird begründend Folgendes ausgeführt:

B:

...

A:

...

Zum Aufgabenbereich der Z führte das BMUKK aus, dass mit der Änderung der Geschäftseinteilung im ... die damalige Abteilung Z mit einem Großteil der Agenden der damaligen ...stelle in der Sektion ... zusammengelegt worden und B von der ...stelle in die Abteilung Z gewechselt sei. Folgende Aufgaben, die B in der ...stelle betreut habe, seien jetzt in der Abteilung Z angesiedelt:

Das BMUKK führte weiters aus, dass A erst mit ... vom ... zur BMUKK-Zentralleitung versetzt und der Abteilung ... dienstzugeteilt worden sei. Seit ... sei sie in der Abteilung ... tätig. In den Aufgabenbereich dieser Abteilung falle die Vollziehung des Wie in der Stellungnahme von Herrn SC C ausgeführt, vermöge daher A durch ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen das Aufgabenspektrum der Z nicht im selben Ausmaß abzudecken wie B. In diesem Zusammenhang werde auch auf die ausführlichen Bewerbungsunterlagen von B, inklusive der umfassenden Ausführungen der

konzeptiven Leitvorstellung, verwiesen, aus denen die ausgezeichnete Eignung im Hinblick auf die Erfordernisse der Ausschreibung deutlich hervorgehe.

Die Frau Bundesministerin sei grundsätzlich bemüht, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen. Allerdings sei eine Bevorzugung von Frauen schon kraft Gleichheitsgrundsatz nur dort möglich, wo eine gleiche Qualifikation angenommen werde. Bei einer „abgestuften“ Qualifikation von Bewerbern/Bewerberinnen wäre es eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn nicht der/die beste Bewerber/Bewerberin ausgewählt werden würde. Die Stellungnahme von SC C sowie sämtliche Bewerbungsunterlagen seien der Frau Bundesministerin vorgelegt worden. Die Frau Bundesministerin sei der Ansicht von SC C gefolgt und habe den als einzigen „in höchstem Ausmaß geeigneten“ Bewerber B mit der Funktion betraut. Unbestritten sei A eine langjährige, erfahrene Mitarbeiterin des Ressorts, für die Leitung der Z sei jedoch B aus den im Begutachtungsverfahren ermittelten Gründen der Vorzug zu geben gewesen.

In der Stellungnahme war abschließend angemerkt, dass sich eine weitere Bedienstete um die Funktion beworben habe und als „in hohem Ausmaß geeignet“ bewertet worden sei. A wäre also mit der Leitung der Z auch nicht betraut worden, wenn sich B nicht für die Funktion beworben hätte.

Der Stellungnahme war die Bewerbung von B angeschlossen. ...

Im Folgenden ging der Bewerber auf seine Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend den Anforderungen der Ausschreibung detailliert ein.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A zur Frage der Eignung im Wesentlichen die Ausführungen ihrer Bewerbung. Zur Leitungserfahrung führte sie aus, dass in der ... im ..., die sie geleitet habe, eine ..., eine ... und eine ... tätig gewesen seien, und sie wies darauf hin, dass sie auch das ... geleitet habe.

Auf Frage, wodurch sie motiviert gewesen sei, die Leitungsfunktion gegen die Stelle einer ... im BMUKK zu wechseln, antwortete A, dass ihr eine Leitungsfunktion versprochen worden sei und sie diese nun nicht bekommen habe, da sie kein Mann sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, dass A wesentlichen Aufgaben der Abteilung abdecken würde. Ihre Erfahrungen seien unterbewertet worden.

Die Vertreterin des BMUKK aus, dass ein Vergleich der Bewerbungen von A und B zeige, dass B besser dargelegt habe, warum er eine Leitungsfunktion übernehmen könne. A habe im ... einen kleineren Wirkungsbereich gehabt habe als im BMUKK. Der berufliche Wechsel von A sei keinesfalls ein Karriereabstieg gewesen, da sich ihre Bewertung von A1/1 auf A1/3 erhöht habe. A sei ins BMUKK „geholt“ worden, in der Folge sei „es“ aber nicht so gekommen, wie sie sich das erwartet habe. Das habe aber nichts mit dem Geschlecht oder dem Alter zu tun.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) 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 Begründung des BMUKK 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 Auswahlentscheidung ist für den Senat aus folgenden Gründen plausibel:

B betreute seit Beginn seiner Tätigkeit im BM X im Jahr ... Projekte ..., und dies auch, von ... bis ..., als Leiter des Ab ... war er Mitarbeiter in der insbesondere für allgemeine ..., ... und ... sowie Angelegenheiten der ... verantwortlichen ...stelle der ...sektion. B fungierte ergänzend auch als ... Angelegenheiten der ...sektion. Das Ergebnis der Eignungsprüfung im BMUKK beruht auf der detaillierten Darstellung der bisherigen beruflichen Tätigkeiten sowie auf den umfassenden Ausführungen der konzeptiven Leitvorstellung von B in seiner Bewerbung. Demnach verfügt B im Hinblick auf die konkret in der Z wahrzunehmenden Aufgaben über die einschlägigeren Erfahrungen und dies auch in einem „breiteren Spektrum“. A gewann zwar vor allem als langjährige Mitarbeiterin und Leiterin der Abteilung ... im ... Erfahrungen in der ... von ... Inhalten bzw. Angelegenheiten, allerdings eher auf der ihrer Ausbildung entsprechenden wissenschaftlichen als auf der Planungs-und Verwaltungsebene, auf der eine Abteilung der Zentralstelle zu agieren hat. Auch hatte A`s Tätigkeit in der Abteilung für ...angelegenheiten in den letzten vier Jahren keinen Bezug zu den von der Z wahrzunehmenden Aufgaben.

Auf Grund des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Leitung der Abteilung Z des BMUKK mit B keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und/oder des Alters von A darstellt.

Wien, Dezember 2012