

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am 3. März 2005 über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion einer Teamleiterin für die ..... am Finanzamt ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

**G u t a c h t e n**

beschlossen:

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion einer Teamleiterin für ..... am Finanzamt ... aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte und deshalb eine Verletzung von § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

**B e g r ü n d u n g**

Der Antrag von A, eingebracht von der GBB, langte am 27. September 2004 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antrag lautet:

„..... Ab ... 2004 werden aufgrund der Reorganisation der Finanzverwaltung (Einführung von Teamstrukturen) alle Führungspositionen (außer der Vorstandsfunktion) im o.a. Finanzamt neu besetzt und die bisherigen FunktionsträgerInnen von ihren Funktionen abberufen werden. Die internen Ausschreibungen und Hearings zur Besetzung der neuen Funktionen erfolgten bereits im Mai d.J..

A hat sich – als bisherige ... (zwischen 6 – 9 MitarbeiterInnen) – für die Funktion einer Teamleiterin für die ..... beworben. Für diese Funktion wurden im ggst. FA zwei Posten ausgeschrieben.

Das Hearing erfolgte am ... unter Vorsitz des Vorstandes des oa. Finanzamtes, X. Am ... gab X den BewerberInnen die Hearingergebnisse bekannt. Obwohl A zusammen mit den anderen um 7.30 Uhr geladen war, wurde sie nicht zum Vorstand vorgelassen. Er rief ihr zu, dass sie das Ergebnis zu Mittag erfahren werde. Auf ihre telefonische Nachfrage zu Mittag ging X in ihr Büro und teilte ihr mit, dass die beiden Posten Teamleiter-... schon vergeben seien, er biete ihr aber den Posten einer Teamleitung ... an, jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen (..., befristet auf ein Jahr, ...kurs nachholen); er habe „sowieso auch andere Bewerber“ und sie müsse sich „sofort entscheiden“. Die Teamleitung ... wird höherwertig eingestuft als die Teamleitung ....

A lehnte dieses Angebot ab, da sie

- sich für ... beworben hatte, wo sie keine zusätzliche Außendiensttätigkeit zu verrichten habe und die Teamleitung ... ihrer mehr als 27-jährigen Tätigkeit im Innendienst besser entsprochen hätte und

- sie die Befristung auf ein Jahr insofern fürchtete, als sie bei einer Abberufung keine Möglichkeit für die Bewerbung zu anderen Funktionen habe, da damit zu rechnen ist, dass nach einem Jahr bereits alle für sie in anderen Finanzämtern in Frage kommenden Positionen – wegen der Durchführung der .... Roll-Out-Welle – vergeben sein würden.

Am ... hat der Vorstand alle Teamleiterposten ... und ... mit Männern besetzt.

Da nun nur noch als Mitarbeiterin in einem Team in Frage kommend wurde sie zunächst einem ...-Team zugeteilt, obwohl sie als Mitarbeiterin lieber in einem ...-Team mit ihren umfangreichen EST- und KÖSt-Kenntnissen (ohne Außendienst) arbeiten wollte. Ein Wechsel als Mitarbeiterin in ein ...-Team wurde ihr nun ermöglicht.

Durch die Vorgangsweise des Dienstgebers ist für A ein einschüchterndes und demütigendes Arbeitsumfeld entstanden.

Diese Belastung verursacht ihr massive Schlafstörungen und Magenbeschwerden und ein enormes körperliches Unbehagen, wenn sie in der Früh ins Büro geht (siehe ihre Sachverhaltsdarstellung) .....

Die Diskriminierung wird darin erkannt, dass

➤ trotz Unterrepräsentation von Frauen in Führungsfunktionen in A 2-wertiger Verwendung (.....) mit der Teamleitungsfunktion, für die sich A beworben hat, ein Mann betraut wurde. Die Hearingergebnisse wurden A nicht bekanntgegeben. Da ihr jedoch vom Kommissionsvorsit-

zenden eine höherwertige ...-Teamleitungsfunktion angeboten wurde, ist anzunehmen, dass A die erforderliche Qualifikation auch im Hearing und insbesondere auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit als Gruppenleiterin erbracht hat. Die beiden männlichen Mitbewerber, die mit der Teamleitung ... betraut wurden sind wesentlich jünger. Einer der beiden hat keinerlei Erfahrung in Personalführung und der andere lediglich in der Pilotierungsphase;

➤ für sie als Frau, die eine bestimmte Führungsfunktion, nämlich die Leitung eines ...-Teams, angestrebt hat, ein einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld dadurch entstanden ist, dass der Dienstgeber

- ihr das Hearingergebnis nicht mitgeteilt hat, ihr lediglich verspätet und auf Nachfrage mitteilte, dass die von ihr angestrebte Position bereits vergeben sei,
- sie sich jedoch sofort entscheiden müsse, befristet die höherwertiger einzustufende ...-Teamleitung zu übernehmen, da der Vorstand „ja nicht wüsste, ob sie mit ... umgehen könne“ und er „sowieso andere Bewerber habe“;

➤ - dass dadurch entstandene Gerüchte hinsichtlich ihrer Unfähigkeit oder sonstiger Verfehlungen A sehr belasten.

➤ Aus den o.a. Gründen leidet A an massiven Schlafstörungen und Magenbeschwerden.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission wird um Prüfung (insbesondere betreffend §§ 4, 8a und 11c) und Erstattung eines Gutachtens ersucht.“

Aus der dem Antrag angeschlossenen Sachverhaltsdarstellung von A geht hervor, dass sie seit ... in der Finanzverwaltung tätig und seit 1993 Gruppenleiterstellvertreterin gewesen ist. Seit ... ist sie am Finanzamt ... als Gruppenleiterin in der ..., mit 6 bis 9 Mitarbeiter/innen, tätig.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes X mit 19. Oktober 2004 nachstehende Stellungnahme:

„..... A war seit ... Gruppenleiterin in der ... Finanzamtes .... In dieser Funktion hatte A öfters Schwierigkeiten mit ihren Mitarbeitern. Aufgrund ihrer vorherigen Tätigkeit im ... FA ... konnte sie naturgemäß das Fachwissen, das in einer Gruppe mit hauptsächlich Freiberuflern erforderlich ist, nicht erbringen. Weiters wurde sie – wahrscheinlich aufgrund ihrer mangelnden fachlichen Kenntnisse – von einigen ihrer Mitarbeiter nicht als Vorgesetzte akzeptiert, sodass erst durch wiederholte Gespräche seitens des Vorstandes diese Probleme bereinigt werden konnten. Sie konnte sich also als Gruppenleiterin nicht besonders auszeichnen.

Im Zuge der Reorganisation der Finanzverwaltung wurde in der Roll Out Welle ... auch das ... miteinbezogen. Dadurch mussten, alle Funktionen im Finanzamt neu ausgeschrieben werden. Die dafür notwendigen Hearings fanden am 24.5.2004 statt.

A bewarb sich – nicht wie eigentlich zu erwarten war (sie war ja Gruppenleiterin der ...) – als Teamleiterin in der ..., sondern als Teamleiterin in der ....

Beim Hearing hatte sie aber zwei andere Mitbewerber. Es stellte sich heraus, dass diese beiden anderen Bewerber von der Kommission (bestehend aus dem Vorstand, Mag. T. und zwei Personalvertretern) besser bewertet wurden als A. Die Schwächen von A kamen auch beim Hearing zutage.

Es wurde allen Hearingteilnehmern zugesagt, dass sie die Ergebnisse dieses Hearings am ... erfahren werden.

Zwischenzeitig stellte sich aber heraus, dass sich für eine Teamleiterfunktion in der ... kein KandidatIn gemeldet hatte und dass bei zwei Teilnehmerinnen die Logfile Auswertung negativ ausgefallen war. Diese konnten folglich nicht als Teamleiterinnen bestellt werden (.....).

Es musste also neuerlich eine Ausschreibung und ein Hearing stattfinden.

Dieses Hearing wurde am ... abgehalten.

Das war aber gerade der Tag an dem die Ergebnisse des ersten Hearings angekündigt wurden. Da alle Ergebnisse des ersten Hearings bis auf die drei Teamleiterposten der ... eindeutig waren, wurde am ... A bei ihrem Erscheinen seitens des Vorstandes, der zu diesem Zeitpunkt sehr unter Zeitdruck stand, zugerufen, dass sie das Ergebnis erst nach dem zweiten Hearing erfahren werde.

Auch andere Personen erfuhren erst am Nachmittag dieses Tages vom Ausgang des Hearings. Nach der Durchführung des zweiten Hearings – vor Verlautbarung der Ergebnisse – wurde A vom Vorstand befragt, ob sie – obwohl sie sich nur für die Funktion des Teamleiters in der ... beworben hatte, auch die Funktion des Teamleiters in der ..., annehmen würde.

Dies erfolgte deswegen, da der Frauenanteil bei den Führungspositionen sehr gering war und weil der Vorstand auch die Flexibilität der Kollegin testen wollte.

Es wurde aber auch A eindeutig mitgeteilt, dass sie diese Funktion nur unter der zeitlichen Einschränkung eines Jahres erhalten würde. Sie könne sich aber in dieser Zeit bewähren, um den Vorstand von ihren Fähigkeiten zu überzeugen.

Nach Rücksprache mit ..... lehnte A obiges Angebot des Vorstandes ab.

Zu den Diskriminierungsvorwürfen der Kollegin ist folglich zu sagen:

- Die Bestellung von wesentlich jüngeren Kollegen als Teamleiter für die ... stimmt, aber diese waren sowohl im Hearing als auch in den vergangenen Funktionen wesentlich besser als A.

Einer dieser Teamleiter hat sich auch in der Pilotierungsphase betreffend der ... bereit erklärt mitzuarbeiten (A hat diesbezüglich nie einen derartigen Mitwirkungsversuch unternommen) und dabei ein ...-Team ausgezeichnet geführt. Beim Hearing machte er einen so guten Eindruck, dass er auch von der Beurteilungskommission als im höchsten Maße geeignet befunden wurde.

Der andere bestellte Teamleiter der A vorgezogen wurde, hatte zwar ebenso wie die Kollegin die Einstufung als im hohen Ausmaß geeignet, aber diese Qualifizierung stellt nur einen Rahmen dar. Innerhalb dieses Rahmens hat dieser Kollege eindeutig bessere Ergebnisse. Außerdem hat er bereits in der Vergangenheit bewiesen, dass er sowohl mit Mitarbeitern umgehen konnte, als auch so flexibel war, in eine andere problematische Gruppe zu wechseln, um dort kalmierend zu wirken.

Diese unterschiedliche Beurteilung wurde auch von der anwesenden Gleichbehandlungsbeauftragten nicht als diskriminierend erachtet, sondern hat diese auch in ihrem Abstimmungsverhalten den Mann besser qualifiziert als die Frau.

- Das Hearingergebnis wurde – wie bereits oben ausgeführt – A deswegen später mitgeteilt (wobei später sehr relativ ist; es erfolgte am selben Tag), um ihr doch noch eine kleine Chance zu eröffnen. Mit dieser Funktion ist natürlich, wie im Anforderungsprofil ersichtlich, auch die Notwendigkeit verbunden, einen ...-Kurs zu machen, was von A auch abgelehnt wurde. Zur Abrundung des Bildes muss aber noch erwähnt werden, dass in weiterer Folge A sich später bereit erklärt hat, diesen Kurs sehr wohl zu machen. Daraus ein „einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld“ abzuleiten, ist doch als etwas an den Haaren herbeigezogen anzusehen.

Außerdem wurden alle Kandidaten die sich dem Hearingergebnis gestellt hatten zur Verkündung der Ergebnisse für den ... ohne Angabe einer Uhrzeit (Zeuge CA ...) geladen.

- Zur Einstufung der Teamleiterfunktionen ist zu bemerken, dass alle gleich eingestuft sind. Die Teamleiter der ... erhalten nur die ...-Zulage (einer der Gründe um den ...-Kurs zu verlangen).

- Hinsichtlich der Gerüchte der Unfähigkeit ist zu sagen, dass auch andere Bewerber die gestellten Erfordernisse nicht erfüllt haben und nach Gesprächen mit dem Vorstand, welche ihnen – wie allen anderen Bewerbern auch – angeboten wurden, die Nichtbestellung zur Kenntnis genommen haben.

Deswegen die „Unfähigkeit“ abzuleiten, ist sicherlich nicht gerechtfertigt.

- Bezüglich der gesundheitlichen Probleme von A kann nur hingewiesen werden, dass auch in der Vergangenheit schon sehr oft Krankenstände aufgetreten sind.“

Die Ausführungen der Antragstellerin in der Sitzung der B-GBK am 16. Dezember 2004 sind im Wesentlichen die gleichen wie im Antrag. Auf die Frage der Kommission, was X damit gemeint haben könnte, dass sie sich schon bisher als Gruppenleiterin nicht ausgezeichnet habe, antwortet A, wahrscheinlich habe er damit die Probleme, die es mit einem einzigen Kollegen gegeben habe, gemeint. Dieser sei auch bekannt dafür, dass er Probleme mache. Jedes Mal, wenn sie ihn aufgefordert habe seine Arbeit zu machen, oder wenn sie ihm gesagt habe, dass er nicht zwei Stunden Mittagspause halten könne, sei er zum Vorstand gelaufen und habe sich über sie beschwert. Der Vorstand sei nie hinter ihr gestanden. Es passe auch nicht zusammen, wenn X vorbringe, er könne sie nicht mit der Teamleitung für die ... betrauen, ihr aber gleichzeitig die Teamleitung in der ... anbiete, was eine schwierigere Tätigkeit sei.

Zu dem Umstand, dass aus dem Hearing ein weiterer Bewerber als in hohem Maß geeignet hervorgegangen und schließlich ernannt worden ist, führt die in der Sitzung anwesende GBB aus, sie meine, dass in diesem Fall der Frauenförderungsplan zur Anwendung kommen hätte müssen, denn es werden derzeit am Finanzamt ... nur 2 von insgesamt 15 Teams von Frauen geleitet (nicht aber die Teams ... und ...).

Auf die Frage, ob sie, wie von X behauptet, von einigen Mitarbeitern nicht akzeptiert worden sei, antwortet A, am Anfang sei es schwierig gewesen, weil sie vom Finanzamt ... gekommen sei und ein anderes Aufgabengebiet gehabt habe. Sie habe erst beweisen müssen, dass sie auch auf dem Gebiet der ... etwas könne. Nach einiger Zeit sei sie von allen akzeptiert worden.

Befragt nach den Bestellungsmodalitäten führt die GBB aus, der Vorstand bestelle die Teamleiter/innen in eigener Verantwortung, die Bestellungen werden dem Regionalmanager, ..., zur Kenntnis gebracht. Wenn er nicht einverstanden sei, werden Gespräche geführt. Die Zentralstelle sei mit den Bestellungen nicht befasst.

In der Sitzung der B-GBK am 3. März 2005 führt X auf die Frage der Kommission, weshalb er A zwar die Teamleitung für die ..., nicht aber jene für die ... angeboten habe, aus, neben A haben sich noch 2 Kollegen beworben. Beim Hearing habe ein Bewerber überragend abgeschnitten, nämlich derjenige, der an der Pilo-

tierungsphase beteiligt gewesen ist. Der zweite Bewerber und A seien in hohem Ausmaß geeignet eingestuft worden, der Kollege sei aber nach der Punkteanzahl vor A gelegen. Bewertet worden seien: Entscheidungsfreude und Durchsetzungsfähigkeit, Ergebnis- und Zielorientierung, Analytik und Organisation, Kommunikation und Kooperation, Konfliktfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Seine Überlegung sei gewesen, A, die einmal Gruppenleiterin in der ... gewesen sei, die Funktion befristet auf ein Jahr zu verleihen, damit er sehe, wie „sie sich macht“. Befristungen seien nichts Ungewöhnliches, es habe sie auch bei der Vergabe anderer Funktionen gegeben. In erster Linie sei das Hearing Grundlage für seine Entscheidung gewesen, aber auch die vorher ausgeübte Tätigkeit habe eine Rolle gespielt. Der bevorzugte Bewerber sei vorher Referent in der ... gewesen, es sei aber richtig, dass er in punkto Führungserfahrung hinter A liege.

Auf die Frage, was es mit den von ihm in seiner Stellungnahme an die B-GBK angesprochenen Konflikten zwischen A und einem ihrer Mitarbeiter auf sich habe, antwortet X, es sei in dieser Abteilung zu einer Gruppenbildung gekommen. Am Beginn der Tätigkeit von A habe sie gewisse Mängel im Bereich der Einkommenssteuer gehabt, was bei einem Wechsel von einem Finanzamt ... ganz normal sei. A habe sich dann auf gewisse Personen „kanalisiert“ und habe übernommen, was eine Gruppe gesagt habe. Der andere Teil der Gruppe sei vernachlässigt worden. Der besagte Kollege habe daraufhin beschlossen, nicht mehr zu ihr zu gehen, weil er ohnehin keine Auskunft bekomme. Es habe also Spannungen gegeben. Als Vorstand des Finanzamtes habe er versucht, diese zu bereinigen, was nicht geglückt sei. Als sich A dann beworben habe, habe er ihr eine Chance geben wollen.

An dieser Stelle führt A aus, X habe, als sie vor vier Jahren die Gruppe übernommen hatte, zu ihr gesagt, in dieser Gruppe seien einige schwierige Personen. Schon vor ihrem Eintritt habe es Gruppenbildungen gegeben. Es sei ihrer Meinung nach auch normal, dass man sich in einer neuen Position an die Personen hält, die eben mit einem reden und nicht an diejenigen, die von vorneherein zu verstehen geben, dass eine Als Gruppenleiterin nicht akzeptiert werde. Sie finde es unfair, dass sie von X nie erfahren habe, wenn ihr Kollege sich über sie beschwert hatte. Wenn sie selbst sich bei X beschwert habe, habe er aber sofort eine Besprechung einberufen, und es habe geheißen, er spiele jetzt Schiedsrichter. Sie betone, dass es nur mit diesem Kollegen Probleme gegeben habe.

Auf die Frage der Kommission, an welchem Punkt seiner Meinung nach Frauenförderung einsetzen müsse, antwortet X, bei gleicher Punkteanzahl innerhalb des gleichen Kalküls.

Auf die Frage, wonach, da die vorher genannten Kriterien sich nur auf die persönliche Eignung beziehen, die fachliche Eignung beurteilt worden sei, antwortet X, ein Teamleiter habe die Aufgabe zu organisieren. Natürlich sollte er auch Fachwissen haben, es werde aber nicht gefordert.

Auf die Frage, bei welchem Kriterium bzw. bei welchen Kriterien A schlechter abgeschnitten habe als ihr Mitbewerber, antwortet X, sie habe in allen Kategorien ein schlechteres Punktergebnis erzielt. Der Punktedurchschnitt betrage bei A 22, bei dem zum Zug gekommenen Bewerber 26 Punkte.

Zu ihrer Qualifikation ergänzt A, sie habe im Laufe der Zeit zwei Referate dazu bekommen und außerdem die Arbeit einer Akademikerin übernommen, fachlich könne sie also nicht schlecht sein.

Auf Befragung antwortet X, der mit der Leitung des ...-Teams betraute Kollege habe die Funktion auch nur befristet übertragen bekommen, weil er „von außen komme“.

Auf die Frage, ob er nicht daran gedacht habe, dem Kollegen die Leitung für die ... anzubieten, damit A die Leitung des ...-Teams übernehmen könne, antwortet X, nein, denn ... sei ein sensibler Bereich, es komme hier häufiger zu Beschwerden von Kunden als im Bereich der ....

Auf die Frage, ob sich jemals Kunden über A beschwert haben, antwortet X, nein, aber aufgrund des Hearings habe er annehmen können, dass der bevorzugte Bewerber mit Beschwerden besser umgehen könne als A. Diese Einschätzung habe sich auch bestätigt, denn mit diesem Kollegen als Leiter sei „Ruhe mit dem Kollegen ... eingetreten“. Im Team ... gebe es einfach mehr Konflikte mit der Außenwelt, und man müsse ganz offen sagen, dass der Kollege über ein besseres Auftreten verfüge und besser agiere.

A weist darauf hin, dass es ihr schließlich gelungen sei, ihr Team zusammen zu halten, und auch besagter Kollege habe seine Arbeit (wieder) ordnungsgemäß verrichtet.

X merkt an, dass A mit Kunden keine Erfahrung habe. An dieser Stelle wendet sie ein, dass sei nicht richtig, sie habe jahrelang am Finanzamt ... im ...referat, einem sehr sensiblen Bereich, gearbeitet. Sie habe mit ausländischen ...vertretern konferiert und es habe nie Schwierigkeiten gegeben. Dazu bemerkt X, er



X, er behaupte, es sei einfacher, mit versierten Vertretern einer Bank oder eines großen Unternehmens zu konferieren, als mit einem einfachen Bürger, um dessen eigenes Geld es gehe.

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 der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Vorstandes des Finanzamtes für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Prüfung der B-GBK beschränkt sich, da einer der bevorzugten Bewerber nach dem Hearing als in höchstem Ausmaß geeignet erachtet wurde, auf einen Vergleich zwischen A und jenem Bewerber, der wie sie als in hohem Ausmaß geeignet beurteilt wurde.

X begründet die Entscheidung zu Gunsten des männlichen Bewerbers im Wesentlichen mit der beim Hearing erzielten höheren Punkteanzahl und damit, dass dieser bereits in der Vergangenheit bewiesen habe, dass er „sowohl mit Mitarbeitern umgehen konnte, als auch so flexibel war, in eine andere problematische Gruppe zu wechseln, um dort kalmierend zu wirken“, weiters habe er ein besseres Auftreten und könne besser agieren. Gleichzeitig bestätigt X, dass der Bewerber in puncto Führungserfahrung hinter A liegt.

Die B-GBK hält dazu fest, dass die Erklärung, der bevorzugte Bewerber habe schon in der Vergangenheit seine Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitern bewiesen, angesichts der Tatsache, dass er bisher Referent war und also keine Mitarbeiter zu leiten hatte und demgemäß auch keine Führungserfahrungen haben kann, ein Widerspruch in sich ist.

Die Erklärung von X in der Sitzung der B-GBK, die Einschätzung des Bewerbers habe sich auch bestätigt, denn mittlerweile, also seit seiner Bestellung zum Teamleiter, sei auch „Ruhe mit dem Kollegen ... eingetreten“, ist irrelevant, weil dies eine ex-post-Betrachtung ist, und es überdies A laut ihren Aussagen letztendlich auch gelungen ist, die Unstimmigkeiten jedenfalls so weit zu bereinigen, dass ein akzeptables Arbeitsklima geherrscht hat.

Zu den Schwierigkeiten von A mit einem Mitarbeiter und zur Problematik der Gruppenbildung ist festzuhalten, dass nicht einzusehen ist, weshalb die Schwierigkeiten oder Differenzen A angelastet wurden, ein Umstand, der von X auch nicht aufgeklärt wurde. –In der Sitzung der B-GBK sagt die Antragstellerin, von X unwidersprochen, aus, dieser habe sie schon bei Antritt ihrer Funktion als Gruppenleiterin auf „schwierige Personen“ in der Gruppe hingewiesen. Auf den Vorwurf, sie habe sich, jedenfalls zu Beginn ihrer Tätigkeit auf bestimmte Personen „kanalisiert“, repliziert A durchaus nachvollziehbar, es sei wohl logisch, sich an diejenigen zu halten, die „mit einem reden und nicht an die, die von vorneherein zu verstehen geben, dass eine Als Gruppenleiterin nicht akzeptiert wird“. Diese Aussage deutet jedenfalls auf ein Problem des besagten Mitarbeiters (möglicherweise auch anderer) mit einer Vorgesetzten hin, was nicht A anzulasten ist.

Die Ausführungen von X, er habe A die Leitung des ...-Teams auch deshalb eher zugetraut, weil der ...-Bereich sensibler und der Umgang mit Kunden schwieriger sei, scheinen angesichts des Umstandes, dass A aufgrund ihrer Tätigkeit am Finanzamt ... der Umgang mit Kunden vertraut ist und sich auch nie Kunden über sie beschwert haben, konstruiert. Das Gleiche gilt für die von X vorgenommene Unterscheidung der Beschwerdefreudigkeit von Bankenvertretern und jener von Privatpersonen.

Betreffend die fachliche Qualifikation der Antragstellerin ergibt sich im Verfahren vor der B-GBK kein Hinweis auf Mängel. –Wenn X auch in seiner schriftlichen Stellungnahme anmerkt, „wahrscheinlich“ sei A aufgrund ihrer mangelnden fachlichen Kenntnisse (bei Übernahme der Gruppenleitung) von einigen Mitarbeitern nicht als Vorgesetzte akzeptiert worden, so erklärt er in der Sitzung der B-GBK derartige Mängel bei Wechsel des Fachbereiches als normal. Jedenfalls ist der Antragstellerin zuzustimmen, wenn sie meint, „fachlich könne sie wohl nicht so schlecht“ sein, denn sonst hätte der Vorstand ihr nicht die Leitung des ...-Teams

angeboten, und weiters beweist wohl auch die Erweiterung ihrer Gruppe um 2 Referate ihre Fachkompetenz.

Zur Antwort von X auf die Frage, ob nicht, da sowohl A als auch ihr Mitbewerber als in hohem Maß geeignet beurteilt wurden, von gleicher Eignung auszugehen und daher das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre, dieses komme nur bei gleicher Punkteanzahl zu Anwendung, hält die B-GBK fest, dass dieser Auslegung nicht gefolgt werden kann. –Das Erreichen der gleichen Punkteanzahl ist einerseits oft schon aufgrund der Berufsbiografien, die ja nie vollkommen ident sind, unmöglich und andererseits ergibt sich bei entsprechend spitzfindigen Differenzierungen bei den Qualifikationskriterien und den Qualifikationsnachweisen so gut wie immer ein minimaler Punkteunterschied, die Umgehung des Frauenförderungsgebotes wäre also für die Dienstbehörden ein Leichtes.

Weiters wird zur Bewertung der Eignungskomponenten festgestellt, dass X zwar die Anzahl der jeweils vergebenen Punkte bekannt gibt, dass er aber nicht darlegt, worin die Unterschiede bei der Präsentation der Themen, bei der Diskussion und bei der Fragebeantwortung beim Hearing bestanden, also nach welchen Kriterien die Punkte überhaupt vergeben wurden.

Zum Verhalten des Vorstandes gegenüber A bei der Bekanntgabe des Hearingergebnisses, nämlich der Zuruf, sie werde später verständigt, ohne sie vorzulesen, ist festzuhalten, dass die Rechtfertigung von X, er sei sehr unter Zeitdruck gestanden, insofern nicht akzeptabel ist, als sich der Zeitdruck nur auf A negativ ausgewirkt hat.

Nach dem gesamten Vorbringen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Beurteilung der Fähigkeiten nicht ausschließlich nach objektiven Kriterien erfolgte und dass insbesondere die von A geleistete bisherige Arbeit als Gruppenleiterin und ihre sozial Kompetenz nicht angemessen bewertet wurden. Im Laufe des Verfahrens gewinnt die B-GBK jedenfalls den Eindruck, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung subjektive Eindrücke eine beachtliche Rolle gespielt haben, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass diese (auch) auf der traditionellen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern beruhen.

Es kann daher auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Teamleitung ... eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG darstellt.

Empfehlungen:

1. Um die Anwendung des Frauenförderungsgebotes sicherzustellen und Frauen eine reelle Chance auf Leitungsfunktionen zu geben, wird empfohlen, die im Bereich einiger Behörden bereits bestehende Praxis zu übernehmen, nämlich innerhalb eines gewissen, im Vorhinein festgelegten, Rahmens (die Differenz zwischen den jeweils erzielten Punkten innerhalb des gleichen Kalküls beträgt nicht mehr als ...%) gleiche Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers anzunehmen.
2. Es wird darauf hingewiesen, dass insbesondere Führungskräfte – auch in Stresssituationen - auf ein höfliches Verhalten und einen respektvollen Ton allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber zu achten haben.

Wien, im April 2005