

Bundes-Gleichbehandlungskommission

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „FachreferentIn für X“ an der Universität X (...) ... auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Funktion „FachreferentIn für X“ an der Universität X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Sie habe sich im ... bei der Universität X als Fachreferentin für X (...) beworben. Es seien drei Stellen für Fachreferenten/Fachreferentinnen für X ausgeschrieben worden. Sie sei zunächst Anfang ... zu einem Bewerbungsgespräch mit der ... eingeladen worden und nach einigen Wochen zu einem weiteren Bewerbungsgespräch. Beim zweiten Bewerbungsgespräch seien auf Seiten der Universität X vier Personen anwesend gewesen, der Gleichstellungsbeauftragte der Universität X sei nicht dabei gewesen.

Sie sei zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs bereits schwanger gewesen, und das sei auch sichtbar gewesen. Der voraussichtliche Geburtstermin sei der ... gewesen, am ... sei ihr ... zur Welt gekommen. Sie habe die geforderten Voraussetzungen für die Stellen mitgebracht. Auf Nachfrage habe sie erklärt, nach kurzer Einschulung auch außerhalb ihres Fachgebietes einsetzbar zu sein.

Am ... habe sie eine schriftliche Absage erhalten, mit der Begründung, dass die Fachbereiche neu unter den bestehenden Fachreferentinnen bzw. Fachreferenten zugeteilt worden seien und nun Kandidaten und Kandidatinnen mit anderem Hintergrund/Studium gesucht würden. Sie

meine aber, dass die Ablehnung ihrer Bewerbung auf Grund ihrer Schwangerschaft erfolgt sei, es sich also um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes handle.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Universität X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Es wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Die Universität X habe im Mitteilungsblatt Nr. ... drei Stellen für Fachreferentinnen und Fachreferent für X ausgeschrieben. Die Ausschreibung (für Stellen in der Universitäts...) habe sich an Bewerberinnen und Bewerber gerichtet, die neben einem universitären Hochschulabschluss in einem technischen oder naturwissenschaftlichen Studium auch Erfahrungen in der Hochschuldidaktik, im Forschungsdatenmanagement sowie idealerweise in der ...sarbeit aufzuweisen haben.

Aufgrund des sehr anspruchsvollen Aufgabenprofils und der Tatsache, dass diese Stellen schwierig zu besetzen seien - es sei bereits die vierte Ausschreibungsrunde gewesen - habe das ... Career Center den Bewerbungsprozess unterstützt und begleitet.

Das ... Career Center habe eine erste Selektion vorgenommen. Im Zuge dessen seien in einem persönlichen Gespräch oder telefonisch die für die Positionen grundlegenden Fragen abgeklärt und eine Übersicht zu den befragten Kandidatinnen und Kandidaten erstellt worden.

A habe bei der Frage nach ihrer Verfügbarkeit „sofort“ angegeben. Zum Zeitpunkt des Erstgespräches sei die Schwangerschaft von A weder bekannt noch sichtbar gewesen.

Am ... habe das zweite Gespräch mit der Bewerberin, ..., der ...sleiterin, der Leiterin der Fachgruppe ... und der Leiterin der Fachgruppe ... und ... stattgefunden. Das zuständige Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sei aus Termingründen verhindert gewesen.

Es seien auch weniger erfahrene Kandidatinnen und Kandidaten, wie A, die weder eine ...sausbildung noch Erfahrungen in der ...sarbeit bzw. in der Hochschuldidaktik aufgewiesen haben, eingeladen worden, um eine „bestmögliche Entscheidungsbasis zu haben.“

Das Gespräch sei an Hand von Standardfragen geführt worden, die für alle Kandidatinnen und Kandidaten gleich waren. Im Zuge dieses Gespräches sei auch besprochen worden, in welchem Bereich A möglicherweise einsetzbar wäre, da sie über keine fachspezifische Ausbildung im Sinne der Ausschreibung verfügt habe.

Auch zu diesem Zeitpunkt sei eine Schwangerschaft weder bekannt noch sichtbar gewesen.

„Selbst wenn die Schwangerschaft erkennbar gewesen wäre oder A dies bekannt gegeben hätte, wäre es doch sehr verwunderlich gewesen, wenn im Rahmen des Bewerbungsgespräches nicht auf die mögliche Verfügbarkeit eingegangen worden wäre.“ Das sei aber nicht der Fall gewesen, vielmehr habe A im Gespräch bestätigt, dass sie die Stelle umgehend antreten könne.

Da es möglich gewesen sei, gleichzeitig drei Stellen neu zu besetzen, sei die Fächerverteilung optimiert worden. Der derzeitigen Leiterin der ... sei das Fach ... zur Gänze übertragen worden, um Abstimmungsprozesse effizienter zu machen. Auf die anderen Bewerberinnen und Bewerber haben die vakanten Fächer wie ..., ..., ..., ..., ..., ..., ... und ... optimal aufgeteilt werden können. A habe eine Absage erhalten, weil sie nicht die erforderliche Breite der Fächer aufgewiesen

haben. Es könne keine Rede davon sein, dass A aufgrund ihrer Schwangerschaft abgelehnt worden sei. Einerseits sei die Schwangerschaft weder bekannt noch sichtbar gewesen, andererseits sei die Absage einzig und allein aufgrund der Tatsache erfolgt, dass für die ausgeschriebenen Positionen besser qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten gefunden worden seien.

Der Stellungnahme war die Ausschreibung angeschlossen, die Anforderungen („Profil“) waren im Wesentlichen folgende:

„Universitärer Hochschulabschluss vorzugsweise eines technischen oder naturwissenschaftlichen Studiums (...) und hohe Affinität zu den Themen der wissenschaftlichen Informationsinfrastrukturen und digitaler Wissenschaft

Idealerweise Kenntnisse und Berufserfahrung in der Hochschuldidaktik und Forschung, insbesondere im Forschungsdatenmanagement

Idealerweise Praxis in wissenschaftlicher ...arbeit, insbesondere in der Sacherschließung

...“

Aus der von der Universität X übermittelten „Kandidatenübersicht“ war ersichtlich, dass A die Anforderungen ...serfahrung, ...sausbildung und Erfahrung in der Hochschuldidaktik nicht erfüllt habe, andere Bewerberinnen und Bewerber hingegen den gesuchten fachlichen Hintergrund gehabt haben.

Der Senat I der B-GBK beriet in seiner Sitzung am ... über As Antrag und kam zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses 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 der Universität X für die Entscheidung, kein Dienstverhältnis mit A zu begründen im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Dem Senat wurde glaubhaft dargelegt, dass die ausgeschriebenen Stellen schwierig zu besetzen war und man auf Grund der Tatsache, dass in der 4. „Ausschreibungsrunde“ drei neue Stellen besetzt werden konnten, die Fächerverteilung optimiert habe. Nachvollziehbar legte die Universität X dar, dass A nicht die erforderliche Qualifikation für einen der Fachbereiche hatte bzw. dass andere Bewerber/innen eher entsprachen.

Glaubhaft erscheint dem Senat, dass die Schwangerschaft von A bei den Bewerbungsgesprächen nicht sichtbar bzw. bekannt war, vor allem auch deshalb, weil A ihre sofortige Verfügbarkeit zusicherte. Doch selbst wenn für die Vertreterinnen der Universität X die Schwangerschaft

erkennbar gewesen sein sollte, könnte eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht festgestellt werden, da - wie ausgeführt - die Universität X den Senat davon überzeugen konnte, dass mit A aus fachlichen und somit sachlichen Gründen kein Dienstverhältnis eingegangen wurde.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Stelle an der Universität X nicht auf Grund des Geschlechtes gemäß §§ 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, Februar 2019