

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 dadurch aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, dass nicht sie sondern ein männlicher Bediensteter mit dem angestrebten höherwertigen Arbeitsplatz am Finanzamt ... betraut worden ist, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Umstand, dass nicht A mit dem höherwertigen Arbeitsplatz am Finanzamt ... betraut worden ist sondern ein männlicher Bediensteter, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A, eingebracht von der GBB (= Gleichbehandlungsbeauftragte), langte am 30. Juli 2004 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antrag lautet:

„Von dem Umstand, dass nicht A (A2/3), sondern ein männlicher Bediensteter, nämlich B (= betrauter Bewerber), bis dahin als ... in A2 in Verwendung, mit dem freien A1/2-Arbeitsplatz vom Vorstand des Finanzamtes DG (= Dienstgeber) mit Amtsverfügung vom ... bzw. ... betraut wurde, hat A von ihrem ebenfalls im Finanzamt ... durch eine Rundmail des Vorstandes erfahren. Eine eigene Benachrichtigung,, hat sie nicht erhalten.

.....

Die Diskriminierung wird wie folgt begründet:

- Die Antragstellerin ist in A2-wertiger Verwendung. Sie hat ... ein Studium der Pädagogik in Kombination mit Psychologie absolviert. Sie ist seit ... im Finanzdienst tätig, hat als Referentin in der ..., als ... in der ... und als ... gearbeitet; 1990 den B-Fachlehrgang (für den gehobenen Dienst), 1993 den Betriebsprüferlehrgang und 2000 den A/A1-Fachlehrgang (für den höheren Dienst) erfolgreich abgeschlossen.
- Seit der erfolgreichen Absolvierung des A/A1-Fachlehrganges strebt sie die Überstellung in A1 an.
- ... wurde sie auf persönlichen Wunsch (Verhehlung) von ... zum Finanzamt ... versetzt, wo sie – bis zum Antritt der Schutzfrist/des Karenzurlaubes ... – als ...prüferin (A2/3) eingesetzt war.
- Durch die Reorganisation der Finanzverwaltung wurden im nunmehrigen Finanzamt ... die Führungsfunktionen mit Jänner/Februar 2004 neu besetzt. Über das BMF-Intranet wurden die – ... – Funktionen im Herbst 2003 ausgeschrieben Die Antragstellerin bewarb sich von ihrem Karenzurlaub aus um die Funktion einer Organisationsleiterin (A2-Funktion) und gab zu verstehen, dass sie „im Laufe des nächsten Jahres“ – ab ... mit 60% Teilzeit im Amt und weiteren Stunden zu Hause zurückkehren könne. Sie zog diese Bewerbung jedoch noch vor dem Hearing wieder zurück, da der Vorstand einen Dienstantritt im Jahre ..., eine Arbeitszeit von 80% nach 3 Monaten bei 5-tägiger Anwesenheit für diese Funktion einforderte und darauf hinwies, dass Teleworking derzeit nicht zulässig wäre (...).
-
- Im ... bekundete sie dem Vorstand gegenüber ihr Interesse an dem zu besetzenden Arbeitsplatz A1/2 im Fachbereich und teilte auf Anfrage des Vorstandes mit, dass sie ihren Dienst nach der Karenzzeit grundsätzlich für das 2. Halbjahr ... vorgesehen habe, sich 50% im Amt und 30% mit Home- bzw. Teleworking vorstellen könne (Schreiben vom ...).
- Mit Schreiben vom ... stellte sie einen Antrag auf Übernahme in A1 an ..., da durch Personalwechsel A1-Posten im FA ... frei geworden wären.
- Im ... weiß die Antragstellerin, dass der Vorstand die freie A1/2 Funktion im Fachbereich ehemaligen BP-Gruppenleitern (A2) angeboten hat (...).
-

- Als ... habe ich per Mail am ... an den Personalleiter der Steuer- und Zollkoordination ... (...), X, Fragen gerichtet, die mit Schreiben vom ... des Vorstandes des FA ... an mich beantwortet wurden. Diesem Schreiben und den beigelegten Unterlagen konnte ich entnehmen, dass
 - zum Überstellungsantrag am ... der damaligen ... mitgeteilt wurde, dass die Antragstellerin auch in der ... nicht auf einen Planposten A1 ernannt wurde, weil „vielleicht ein den Studien Philosophie und Psychologie inhaltlich entsprechender Planposten möglicherweise nicht vorhanden war und der nunmehr im FA freie Arbeitsplatz vom Inhalt her in erster Linie nicht auf einen Arbeitsbereich abgestellt ist, der in der Studienrichtungen Philosophie und Psychologie seine Deckung findet“. „Die Antragstellerin hat, obwohl von der ... kommend, rasch die Besonderheiten der Prüfung von ... erfasst, durch gezielte Auswahl der Prüffelder die Prüfungsdauer kurz gehalten und dadurch auch entsprechende Mehrergebnisse erzielt. Aufgrund der nur geringen zeitlichen Dauer von rd. einem Jahr in der ... kann seitens des Berichtenden keine einigermaßen zutreffende Aussage über eine allfällige Eignung in einer höherwertigen Verwendung gemacht werden.“ (Bericht ihres unmittelbar Vorgesetzten ...).
 - im Hinblick auf sein Alter der ... geborene B für eine Überstellung in A1 nicht mehr in Frage komme.
 - es mündliche Kontakte auch mit dem Ehemann der Antragstellerin gegeben habe
 - den Verwendungsdaten der Antragstellerin nicht zu entnehmen ist, ob sie einen praktischen Ausbildungsturnus für die Laufbahn A genossen habe und vor dem Lehrgang tatsächlich in fachlicher Höherverwendung war und
 -
- Meine weitere Mail-Anfrage vom ...,
 - wann die Antragstellerin nachweislich davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass ihre Interessensbekundung betr. den Arbeitsplatz A1/2 nicht berücksichtigt werden konnte und
 - ob der Antrag auf Überstellung auf eine Planstelle A1 zwischenzeitig von der nunmehr zuständigen Behörde erledigt worden wäre
- wurde am ... durch den Vorstand dahingehend beantwortet,
 - dass die Antragstellerin per E-Mail ebenso wie alle anderen im Dienst befindlichen Personen informiert worden wäre (Aufforderung zur Interessensbekundung und Amtsverfügung über die Betrauung des B mit dieser Funktion);

- außerdem wurde mir die offizielle Mitteilung des Vorstandes des FA ... vom ... an die Antragstellerin, dass ihre Überstellung in die Verwendungsgruppe A1 derzeit nicht möglich sei und sie daher weiterhin auf ihrem Arbeitsplatz A2/3 verwendet werde per Mail vom Vorstand und von der Antragstellerin übermittelt. In dieser offiziellen Mitteilung findet sich auch der Hinweis, dass B mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz A1/2 per ... betraut worden war.

Die Arbeitsgruppe erkennt die Diskriminierung darin, dass

- trotz Unterrepräsentation von Frauen in A1 bzw. A1/2-wertiger Verwendung (sowohl im vom Frauenförderungsplan erfassten Bereich der ... als auch im Bereich der nunmehrigen Dienstbehörde des Finanzamtes ...) ein Mann mit dem freien Arbeitsplatz A1/2 betraut wurde, weil
- der Dienstgeber der Antragstellerin die gleichwertige Qualifikation auf Grund ihrer Ausbildung abspricht, in dem er für den Mann als bessere Ausgangsbasis die längere dienstliche Tätigkeit im selben Amt und daher die bessere Beurteilbarkeit seine Fähigkeiten (mündliche Auskunft des Vorstandes) und den Abschluss eines Jusstudiums ..., von vornherein höher bewertet, obwohl dieser den für die Überstellung in A1 erforderlich Fachkurs nicht besucht hat und auf Grund seines Alters – weil für ihn eine Überstellung nicht mehr in Frage kommen wird – auch nicht mehr besuchen wird.
- Die Antragstellerin hat ein Pädagogik und Psychologiestudium absolviert, und durch ihre langjährige Fachtätigkeit in der Finanzverwaltung ihre fachlichen Kenntnisse durchaus bewiesen und den für eine Überstellung in A1 erforderlichen Ausbildungs-Fachlehrgang erfolgreich bereits 2000 absolviert. Auch die Beurteilung zu ihren fachlichen Kenntnissen (siehe oben ...) sind sehr gut. Diskriminierend ist nach Ansicht der AG die Auffassung des Dienstgebers, weil sie „nur rd ein Jahr“ in dieser Dienststelle tätig gewesen wäre könne „keine einigermaßen zutreffende Aussage über ihre Eignung für eine höherwertige Verwendung gemacht werden“.
- Nicht restlos geklärt waren für die Antragstellerin, die sich in Karenz befindet, wann der Vorstand ihre Rückkehr erwartet hätte, da er sie lediglich danach befragte, wann sie zurückkommen wolle, wenn sie den Arbeitsplatz bekäme.
- Zusätzlich zu ihrer nicht beachteten Qualifikation wurde die Antragstellerin vom Dienstgeber auch deshalb nicht berücksichtigt, weil sie sich noch im Karenzurlaub befand.

- Nach den Richtlinien des BMF für Home- und Teleworking sollte Teleworking in den Finanzämtern mit dem Roll-out, der für das FA ... zu Beginn des Jahres ... stattfand, ermöglicht werden.
- Der Dienstgeber reagierte auf den Überstellungsantrag der Antragstellerin erst am ... und setzte sie auch erst damit offiziell in Kenntnis, dass B mit dem von ihr angestrebten Arbeitsplatz betraut worden war.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission wird um Prüfung und Erstattung eines Gutachtens gebeten.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes ..., DG, nachstehende Stellungnahme:

„..... A war mit ... von der ... zum Finanzamt ... versetzt worden. Hier war sie bis zum Antritt des Mutterschutzes im ... als ... eingesetzt. Seit ... befindet sie sich in Karenz.

Mit ... startete der Roll Out zur Umstrukturierung zum Finanzamt

Dabei waren in standardisierten Auswahlverfahren (Hearings vor Kommissionen) sämtliche leitenden Funktionen und Stabstellen, so auch die Organisationsleitung zu besetzen.

A hatte sich als Organisationsleiterin beworben, diese Bewerbung aber vor dem Hearing zurückgezogen.

Soweit in der Beschwerde auf diese Zurückziehung der Bewerbung als Organisationsleiterin Bezug genommen wird, ist festzuhalten dass A aus eigenem zurückgezogen hat und ihr dies von mir in keiner Weise nahe gelegt worden war.

Dass ich erwartete, dass die nach dem Hearing für diese Funktion feststehende Person ihre Tätigkeit, zumindest zu einem gewissen Grad, sofort aufnimmt (somit ab), stimmt, und ist in der Fülle der ... im Rahmen der Betriebsvorbereitungsphase (...) zu treffenden Aufgaben begründet.

Die weiteren Ausführungen von DG werden hier nicht wiedergegeben, da die Prüfung der Besetzung dieses Arbeitsplatzes durch die B-GBK nicht beantragt ist und auch wegen Ablauf der 6-Monats-Frist für die Antragstellung nicht zulässig wäre.

.....

Nun zum eigentlichen Beschwerdepunkt:

Vergabe des freien A1/2-Arbeitsplatzes an B:

In den letzten eineinhalb Monaten vor dem Start der Betriebsphase (...) des umstrukturierenden Finanzamtes ... waren folgende Rahmenbedingungen gegeben:

Eine maßgebende Stütze im Finanzamt neu sollte der Fachbereich bilden, der unter der Leitung des Fachvorstandes/der Fachvorständin vor allem für eine einheitliche Rechtsanwendung sorgen sollte.

Im Roll-Out-Leitfaden sind diese Aufgaben wie folgt beschrieben:

- Koordination, Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der fachlichen Qualität, Vermeidung von Malversationen, Gleichmäßigkeit der Erledigungen und somit der Gleichmäßigkeit der Besteuerung (Erarbeitung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch den Fachbereich für die Teams Allgemeinveranlagung, Abgabensicherung, Betriebsveranlagung und Infocenter, z.B. Checklisten)
- Unterstützung der Produktionsteams bei der Lösung interner und externer Fachfragen
- Besondere Unterstützung der Betriebsveranlagungsteams in Fachfragen (z.B. bei Schlussbesprechungen, etc.)
- Erledigung schriftlicher Anfragen
- Erledigung von Rechtsmitteln
- Vertretung des Wirtschaftsraum-Finanzamts vor dem UFS (eine Vertretung durch MitarbeiterInnen aus anderen Organisationseinheiten ist möglich)
- Wahrnehmung der Strafsachen-Agenden in einer Subeinheit des Fachbereichs (mit einem/einer StrafsachenleiterIn) und MitarbeiterInnen

Von vornherein bestand eine große Skepsis bei den Führungskräften, ob der Fachbereich bei der vorgesehenen Ausstattung (4% der Vollbeschäftigungsäquivalente) die erforderliche Unterstützung für die Produktionsteams überhaupt bringen könne. Diese Skepsis ist bereits beim Orientierungsworkshop im ... zutage getreten und wurde in die Steuerungssitzung vom ... eingebracht.

Tatsächlich wurde dann die Möglichkeit geschaffen, für einzelne ehemalige langjährige Gruppenleiter/innen, die als Teamleiter/innen nicht zum Zug gekommen sind, aber eine entsprechende Eignung aufweisen, einen Arbeitsplatz im Fachbereich zu bekommen. Dies sollte eine soziale Abfederung bei gleichzeitiger Stärkung des Fachbereiches ergeben.

Für das FA ... gab es eine Zusage für einen solchen Arbeitsplatz.

Da sich von diesen Gruppenleitern nur einer als Teamleiter beworben hatte, nach den Hearingergebnissen aber nicht als solcher zum Zuge kam, ich um seine fachlich ausgezeichnete Qualifikation wusste, habe ich ihm bei Bekanntgabe des Hearingergebnisses die Möglichkeit eines A-wertigen Arbeitsplatzes im Fachbereich eröffnet (angeboten). Später ist dann ein wei-

terer ehemaliger BP-Gruppenleiter (...) mit dem Wunsch auf einen Arbeitsplatz im Fachbereich an mich heran getreten.

Da hat mir am ... der dem FA ... aus der ... zugeteilte A-Bedienstete Herr Mag. Y, mit dessen Verbleib ich fix gerechnet hatte, eröffnet, dass er doch zur GBP zurück will.

Nun musste ich auch hier für einen Ersatz im Fachbereich sorgen, wobei auf die Anforderungen lt. der Basisbeschreibung im Roll-Out-Leitfaden Bedacht zu nehmen war, die Funktionsfähigkeit der Teams gewährleistet sein musste und die Sorge der Führungskräfte um entsprechende Unterstützung durch den Fachbereich nicht zu vernachlässigen war.

Da es im Roll-Out für die Besetzung dieser nicht leitenden Funktionen keine Verpflichtung gegeben hat, sie auszuschreiben und nach entsprechenden Hearings zu besetzen, es klar war, dass eine Besetzung nur aus den eigenen Reihen erfolgen können wird, und im Hinblick auf den Start am ... Eile geboten war, wurde an alle AnwenderInnen des FA ... eine entsprechende e-Mail zwecks Interessentensuche versandt.

Damit ging eine solche auch an die Beschwerdeführerin, woraus sie sich lt. Beilage meldete. Zwecks Abklärung von mit ihrer Interessensbekundung auftauchenden offenen Fragen übermittelte ich ihr am ... den Schriftsatz laut Beilage, welchen sie am ... beantwortete. Neben ihr hatten sich auch Herr ... und B beworben (s. Beilagen – Blatt 3, 10-12).

Den vorgenannten, nach dem Hearing nicht als Teamleiter zum Zuge gekommenen, Gruppenleiter informierte ich über die gegebene Situation und sagte ihm, dass er sich spätestens am ... entscheiden müsste, ob er einen Arbeitsplatz im Fachbereich – wie angeboten – haben wolle. Er sagte letztlich ab.

Arbeitsplatzbeschreibungen und fixe Arbeitsplatzbewertungen für diese 2 zu besetzenden Arbeitsplätze im Fachbereich lagen mir damals nicht vor. (In der Anlage wird eine Arbeitsplatzbeschreibung für Fachexpert/innen der Abteilung I/6 des Bundesministeriums für Finanzen vom November 2002 übermittelt. Unter Punkt 11.1 (Anforderungsprofil ...) ist die Dienstprüfung für den Höheren Finanzdienst angeführt. Ich hatte somit nach der vorzitierten Absage folgende Situation:

Drei sich bewerbende Personen für zwei Arbeitsplätze im Fachbereich, der aus Gründen eines erfolgreichen Starts in der neuen Finanzstruktur mit Anfang Februar personell funktionsfähig ausgestattet sein musste.

Diese 3 Personen waren:

Erstens: A: bisher in der ... tätig; mit der universitären Vorbildung Pädagogik und Psychologie; mit abgeschlossenem A-Kurs, ohne jedoch bislang in A eingestuft worden zu sein;

Dienstantritt nach Ende der Karenzzeit in der zweiten Hälfte des Jahres

Zweitens: B: bisher ebenfalls Einstufung B; mit abgeschlossenem Jus-Studium; ...-Tätigkeit; mit der erklärten Bereitschaft, den A-Kurs zu machen;

Drittens: Herr Ing. X ...

....

Dass ich unter diesen Umständen den ... Arbeitsplatz nach Abgang von Herrn Mag. Y mittels Betrauung, befristet auf 12 Monate B zuwies, liegt im folgendem begründet:

Ich erachtete B als den qualitativ geeigneteren Kandidaten.

Er hatte sich als langjähriger ... und später ... quantitativ und qualitativ ausgezeichnet bewährt und konnte seine dienstlichen Kenntnisse und Erfolge immer mehr durch sein Jusstudium, das er ... mit dem Magisterium und ... dem Doktorat abschloss, verfeinern. Für die sehr fachspezifische und betont juristische Tätigkeit im Fachbereich (Rechtmittelbearbeitung, Vertretung vor dem UFS, Erteilung von Rechtsauskünften, Unterstützung der Teams bei komplizierten rechtlichen Fragen) ist die juristische Universitätsausbildung gegenüber der pädagogischen und psychologischen akademischen Ausbildung zu bevorzugen.

Im Fachbereich bestand nach dem Abgang eines langjährigen ANV-Gruppenleiters ab ... gerade im Bereich ... eine Lücke, die abzudecken sich auch der Fachvorstand kaum imstande sah, sodass hier mit B, vom Start der Betriebsphase weg, eine ideale Besetzung gegeben erschien.

Neben diesem Bereich deckte er die UST, NOVA, Energieabgabe und Werbeabgabe ab. Mit den oben angeführten Qualifikationen hat er auch die Ernennungserfordernisse, womit ich zum Ausdruck bringen will, dass er auch jene Hochschulbildung aufwies, die an sich typischerweise für Inhaber derartiger Arbeitsplätze in der Finanzverwaltung immer gefordert war, und die bei Ausübung dieser Tätigkeit im Fachbereich von großem Nutzen sein würde. Seine Bereitschaft den A-Kurs zu besuchen hat er bekundet. Die Frage einer allfälligen Überstellung – sowohl betreffend A als auch B – war für die Betrauung mit diesem Arbeitsplatz unbeachtlich.

Auf Grund der für mich eindeutigen Aussage von A auf meine Frage, wann sie den Dienst antreten würde, so sie den zu besetzenden Arbeitsplatz im Fachbereich bekäme, nämlich: „meinen Dienstantritt nach der Karenzzeit habe ich derzeit grundsätzlich für ... vorgesehen“ war klar, dass sie für das Finanzamt bis dahin nicht zur Verfügung stünde. Nach ho. Aktenlage war das Ende der Karenzzeit mit ... festgelegt.

Dies war aber nicht entscheidend, da ja eine vorübergehende Betrauung einer anderen Person, mit der Intention, nach Rückkunft von A, diesen Arbeitsplatz ihr zuzuweisen, möglich gewesen wäre.

Mit der so getroffenen Wahl hatte ich nach meinem Dafürhalten den auf sehr rechtsspezifische Tätigkeit orientierten Arbeitsplatz mit dem dafür eindeutig besser qualifizierten Bewerber besetzt, der noch dazu gerade auch jenen Steuerbereich abdeckte, der sonst im Fachbereich keine solche Deckung gefunden hätte.

Selbstverständlich war diese Nachbesetzung nicht ohne entsprechende Erörterung mit dem Fachvorstand Dr. X und Einbeziehung seiner Meinung erfolgt.“

Über den Antrag wurde in der Sitzung der B-GBK am 3. März 2005, nach kurzer Befragung der GBB, die auf ihre Ausführungen im Antrag und darauf hinwies, dass das Jusstudium des bevorzugten Bewerbers gewürdigt worden ist, nicht aber der Umstand, dass A den A/A1-Fachlehrgang absolviert hat, aufgrund der Aktenlage beraten.

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 DG für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

DG stützt sich bei der Begründung seiner Entscheidung hauptsächlich auf das von B abgeschlossene Studium der Rechtswissenschaften und stellt dieses den Studien der Pädagogik und der Psychologie der Antragstellerin gegenüber. Dem Umstand, dass A im Gegensatz zu B den A/A1-Fachlehrgang absolviert und somit auch die Voraussetzung für eine Überstellung in A1 erfüllt, wird keine Bedeutung beigemessen, ebensowenig der ausgesprochen positiven Beurteilung von A durch den unmittelbaren Vorgesetzten ... in seinem „Bericht über die Tätigkeit von A“

an den Vorstand des Finanzamtes (dass ... die Eignung für eine höhere Verwendung nicht beurteilen kann oder mag und dies damit begründet, dass eine einjährige Tätigkeit ein zu kurzer Zeitraum für eine Beurteilung sei, ist für die B-GBK zwar im Hinblick darauf, dass sich eben A schon im ersten Jahr so gut bewährt hat, nicht nachvollziehbar, aber nicht wesentlich, denn Tatsache ist, dass eine positive Beurteilung vorliegt, die der Vorstand des Finanzamtes nach Ansicht der B-GBK bei seiner Personalentscheidung mitberücksichtigen hätte müssen).

Abgesehen von der Gegenüberstellung der beiden Studien ist offensichtlich ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz (wer hat konkret welche Fachkenntnisse und Erfahrungen und welche sind für den Arbeitsplatz von größerem Nutzen) nicht angestellt worden.

Aus den im Roll-Out-Leitfaden beschriebenen Aufgaben des Fachbereiches ergibt sich nicht, dass das rechtswissenschaftliche Studium Voraussetzung für die Erfüllung der Aufgaben ist, und laut der Arbeitsplatzbeschreibung für Fachexpert/innen des Bundesministeriums für Finanzen vom November 2002 ist die Dienstprüfung für den Höheren Finanzdienst gefordert, nicht aber ein (Jus)Studium.

DG schreibt in seiner Stellungnahme an die B-GBK, die Tätigkeit im Fachbereich sei fachspezifisch und betont juristisch und die juristische Universitätsausbildung sei gegenüber der pädagogischen und psychologischen akademischen Ausbildung zu bevorzugen, und der Bewerber habe seine Kenntnisse und Erfolge „immer mehr durch sein Jusstudium (Magisterium, Doktorat) verfeinern (können)“. Das betont Juristische der Tätigkeit wird nicht konkretisiert und DG geht nicht darauf ein, inwiefern die Antragstellerin nach ihrer bisherigen Tätigkeit und aufgrund ihrer Ausbildung (seit 1987 im Finanzdienst, als Referentin in der ..., als ... in der ... und als ... tätig und im Gegensatz zum bevorzugten Bewerber den A/A1-Fachlehrgang absolviert) nicht oder nicht in dem Maß wie B in der Lage sein sollte, mit dem Arbeitsplatz verbundene fachspezifische und einschlägige juristische Aufgaben zu erfüllen. DG stützt also seine Personalentscheidung auf den formalen Aspekt des abgeschlossenen Jusstudiums, ohne dass dieses als Voraussetzung für den Arbeitsplatz genannt ist, und legt nicht dar, inwiefern die von B bisher ausgeübten Tätigkeiten für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser qualifizieren als es die von der Antragstellerin wahrgenommenen Aufgaben tun.

Bei der gegenständlichen Arbeitsplatzbesetzung gab offensichtlich ein Kriterium den Ausschlag, dessen Erfüllung nicht Voraussetzung für den Arbeitsplatz war, während das in der Arbeitsplatzbeschreibung genannte Kriterium außer Acht gelassen wurde.

Die B-GBK kommt aufgrund der oben dargelegten Erwägungen zu dem Ergebnis, dass es DG nicht gelungen ist, die bessere Eignung des bevorzugten Bewerbers und somit das Vorliegen eines anderen als von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Motives (§ 25 Abs.2 2. Satz Z1 B-GIBG) für die Personalentscheidung darzulegen.

Die Kommission stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den A1-wertigen Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Empfehlung:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfiehlt, bei zukünftigen Bestellungen einen Qualifikationsvergleich der einzelnen Bewerber/innen anhand des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes und/oder des Ausschreibungstextes sorgfältig und transparent vorzunehmen.

Wien, im April 2005