

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.F. 165/2005, festzustellen, dass sie durch die Nichtzulassung zum Hearing für die Besetzung der Funktion Geschäftsbereichsleitung des X (=Geschäftsbereich) in der Gesellschaft aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtzulassung von A zum Hearing für die Besetzung der Funktion Geschäftsbereichsleitung des „X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A, die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) möge in einem Gutachten feststellen, dass sie durch die Nichtzulassung zum Hearing für die Besetzung der Funktion Geschäftsbereichsleitung des „X“ aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, langte am bei der B-GBK ein.

A führt aus, die Stelle sei in der Wiener Zeitung vom ausgeschrieben gewesen, und da sie langjährige Mitarbeiterin, nämlich ...referentin, des X sei, habe sie sich um die Stelle beworben. Das Stellenprofil stimme mit ihren Fähigkeiten und ihren Kompetenzen aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung überein. Sie sei jedoch weder zu einem persönlichen Gespräch noch zum Hearing des Kuratoriums

eingeladen worden. Es seien 14 Bewerbungen abgegeben worden, und keine einzige Frau sei zum Hearing eingeladen worden, sondern nur 4 Bewerber. In einem Meeting mit den X-MitarbeiterInnen habe der interimistische Geschäftsführer erklärt, dass die Arbeitsgruppe des Kuratoriums des X die Vorauswahl für das Hearing getroffen habe, unter den BewerberInnen sei keine qualifizierte Frau gewesen. Diese Aussage sei aus folgenden Gründen nicht nachvollziehbar: Sie habe das Diplomstudium K. absolviert und habe „theoretisch fundierte Kenntnisse betreffend die Konzeptentwicklung und Umsetzung von Kampagnen“. Im Rahmen ihrer berufsbegleitenden Ausbildung zum „...“ habe sie den Schwerpunkt auf Marketing und Strategieentwicklung gelegt. Diese Ausbildung werde sie Ende des Jahres abschließen. Sie habe weiters praktische Erfahrungen in der K. in der Werbebranche gesammelt, nämlich bei verschiedenen Agenturen, beim ... Volksblatt sowie seit bei der Betreuung von ...projekten des X. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung beim X sei sie mit der Planung und Durchführung von ...projekten bestens vertraut und verfüge über hervorragende Kenntnisse und Kontakte innerhalb der nationalen und internationalen ...landschaft und zu den relevanten Stakeholdern. Sie habe weiters Erfahrungen in der Entwicklung von strategischen Konzepten, denn sie habe im Zuge der Neuausrichtung des X in Kooperation mit Geschäftsführung und Fachbeirat die Arbeitsprogramme und die Förderbedingungen erstellt. Als Betreuerin des Schwerpunktes „.....“ sei sie konzeptuell tätig und vertrete den X in Steuerungsgruppen von komplexen Projekten. Sie verfüge auch über Führungserfahrung, nämlich als Projektleiterin verschiedener Projekte des X in den Jahren bis Im alltäglichen Umgang mit den KollegInnen des X sowie mit externen ExpertInnen beweise sie hohe soziale Kompetenz.

Dem Antrag ist der Lebenslauf der Antragstellerin beigelegt.

Ergänzend führt A aus, dass „laut Gerüchten bereits ein halbes Jahr vor der Ausschreibung feststand, wer für die Position bestellt werden soll.“

Aus dem Lebenslauf geht hervor, dass A seit Septemberreferentin des X ist. Von bis ist sie Geschäftsführerin bzw interimistische Geschäftsführerin gewesen. Von bis ist sie Werbetexterin gewesen, davor Ferialpraktikantin in der „Agentur“ in Wien, Journalistin der Tageszeitung, und Ferialpraktikantin bei „.....- Werbeagentur“.

Die Ausschreibung für die gegenständliche Stelle lautet:

„..... Die ist das nationale Forschungs- und Planungsinstitut im ...bereich und die Kompetenz- und Förderstelle für ...förderung der Republik Österreich.

Wir suchen für den Geschäftsbereich „X“ (X) ehestbaldig einen Leiter/eine Leiterin

Dem Geschäftsbereich obliegt ... die Durchführung von Maßnahmen und Initiativen, die zur Erreichung folgender Zielsetzungen beitragen

1. Erhaltung, Förderung und Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung im ganzheitlichen Sinn und in allen Phasen des Lebens;
2. Aufklärung und Information über vermeidbare Krankheiten sowie über die die Gesundheit beeinflussenden seelischen, geistigen und sozialen Faktoren,

sowie die Abstimmung dieser Maßnahmen und Initiativen mit bestehenden Aktivitäten im Bereich der ...förderung.

Der Geschäftsbereich X ist für die Verwaltung und Vergabe öffentliche Fördermittel im Bereich ...förderung zuständig und betreut auch eigene Projekte, insbesondere Bewusstseinskampagnen.

Wir erwarten:

- Kenntnisse und Erfahrungen in den mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Aufgabengebieten, insbesondere mit der Planung und Durchführung von Kommunikationsprojekten
- Erfahrung in der Abwicklung von Projekten der Prävention und ...förderung
- Erfahrung in der Entwicklung von strategischen Konzepten und im Changemanagement
- Erfahrung in Mitarbeiter/innenführung; Befähigung zur Motivation und zum organisatorischen Gestalten
- Hohe soziale Kompetenz und Integrationsfähigkeit

Die ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und lädt Frauen daher ausdrücklich zur Bewerbung ein.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der (damalige interimistische) Geschäftsführer der X mit eine Stellungnahme zum Antrag. Darin ist ausgeführt, dass 14 Bewerbungen eingelangt seien, die alle der stellvertretenden Vorsitzenden des Arbeitsausschusses des Kuratoriums X vorgelegt worden seien. Das Kuratorium des X habe aufgrund der Satzung die Aufgabe gehabt, jene Bewerber/innen zu einem Hearing einzuladen, die für die Besetzung der ausgeschriebenen Position am besten geeignet erschienen. 4 Bewerber seien eingeladen worden. Zum Hearing seien alle Kuratoriumsmitglieder des X eingeladen worden, alle Mitglieder haben die Bewer-

bungsunterlagen von allen 14 Bewerber/innen zur Verfügung gestellt bekommen. Somit habe jedes Kuratoriumsmitglied die Möglichkeit gehabt, sich ein eigenes Bild von den Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber zu machen und allenfalls „Wünsche und Änderungen zu artikulieren“, was aber nicht geschehen sei. „An der erforderlichen Transparenz über alle eingelangten Bewerbungen hat es daher nicht gemangelt. Aus den zum Hearing eingeladenen Personen wurde ein Dreivorschlag erstellt, wobei es zwei Erstgereichte gegeben hat. Dieser Vorschlag wurde an die zuständige Frau Bundesministerin übermittelt.“ Abschließend wird in der Stellungnahme noch einmal betont, dass die Vorauswahl ausschließlich aufgrund der Qualifikationen erfolgt sei. „Da beim Hearing alle Mitglieder des Kuratoriums anwesend waren, außerdem sämtliche Bewerbungen vorgelegt wurden und sich daher die Mitglieder selbst ein Bild darüber machen konnten, ob die zum Hearing Eingeladenen zu recht wegen ihrer Qualifikation ausgesucht wurden, ist nach ho. Ansicht keine Ungleichbehandlung erfolgt.“ Der Stellungnahme sind die Bewerbungen der 4 zum Hearing eingeladenen Bewerber angeschlossen.

Mit Schreiben vom ersucht die B-GBK den Geschäftsführer um eine Ergänzung der Stellungnahme, da nicht dargelegt ist, aufgrund welcher Qualifikationskriterien sich die beste Eignung der vier Bewerber ergeben hat und inwiefern die Qualifikation von A im Vergleich zu diesen Bewerbern geringer sein soll. Weiters ist in der Stellungnahme nicht dargelegt, wer tatsächlich die Vorauswahl für die Teilnahme am Hearing getroffen hat – ein oder mehrere Kuratoriumsmitglieder – und nach welchem Modus das Auswahlverfahren durchgeführt worden ist, also zu welchem Zeitpunkt alle Kuratoriumsmitglieder die Bewerbungsunterlagen bekommen und somit die Möglichkeit gehabt haben, den Vorschlag für die Teilnahme am Hearing zu ändern. Der Geschäftsführer ist also ersucht worden, die für die Vorauswahl entscheidenden Qualifikationen darzulegen und die Nichtzulassung von A sachlich zu begründen.

Mit Antwortschreiben vomteilt der Geschäftsführer mit:

„... Gemäß den Statuten des X - ... - vom war die stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums des X ermächtigt, eine Vorauswahl ... zu treffen und eine Liste derjenigen Personen zu erstellen, die schließlich zum Hearing eingeladen wurden. Einzige Kriterien für die Auswahl zum Hearing waren die im Inserat vom veröffentlichten Ausschreibungsprofile, d.h. die darin genannten Qualifikationskriterien. Die vier zum Hearing geladenen Personen haben diese Qualifikationskriterien aufgrund ihrer eingereichten Bewerbungsunterlagen

am Besten erfüllt, weshalb sie auch durch die stellvertretende Vorsitzende des Kuratoriums des X auf die Liste für das Hearing gesetzt wurden. Damit sich jedoch – wie im vorigen Schreiben vom erwähnt – alle Kuratoriumsmitglieder über alle Bewerbungen ein Bild machen konnten, wurden zum Hearing des Vierervorschlages alle Kuratoriumsmitglieder des X eingeladen, wobei alle Mitglieder die Bewerbungsunterlagen von allen 14 Bewerbungen in zweifacher Ausfertigung zeitgerecht vor dem Hearing zur Verfügung gestellt bekommen haben. Somit war für jedes Kuratoriumsmitglied die Möglichkeit vorhanden, sich ein eigenes Bild über die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zu machen und allenfalls Wünsche nach Änderung zu artikulieren. Dies wurde jedoch nicht gemacht. An der erforderlichen Transparenz über alle eingelangten Bewerbungen hat es daher nicht gemangelt. ... In der Sitzung der B-GK am führt A aus, sie habe vor 10 Jahren in der X zu arbeiten begonnen, sie sei Geschäftsführerin eines kleinen Fonds gewesen und sei dann in den „großen Fonds übernommen“ worden. Sie habe Projekte geleitet, viel initiiert und gemanagt, sie kenne daher die österreichische ...förderungslandschaft sehr gut. Sie habe ... studiert und – berufsbegleitend – mit dem Studium „...“ begonnen, derzeit arbeite sie noch an ihrer Diplomarbeit. Die Ausschreibung sei auf Kommunikation, Erfahrung und Projektmanagement in der ...förderung und auf Vernetzungskompetenzen fokussiert gewesen, weshalb sie sich als geeignet erachtet habe. Aus dem Umstand, dass nur 4 Männer zum Hearing eingeladen gewesen sind, könne sie nur schließen, dass der Umstand, dass sie eine Frau ist, eine Rolle gespielt habe. Die Arbeitsgruppe des Kuratoriums habe die Entscheidung auch nicht begründet.

Auf Aufforderung der B-GBK, das Prozedere des Auswahlverfahrens darzulegen, führt der Vertreter der X aus, er sei Geschäftsführer der und mit zum interimistischen Geschäftsleiter der X ernannt worden. Die X sei eine „Integration des X und des Institutes“. Zu seiner Überraschung habe er feststellen müssen, dass er im X-Kuratorium bei der Personalauswahl kein Mitspracherecht habe, obwohl er als Geschäftsführer verantwortlich sei. Laut Gesetz habe das Kuratorium ein Vorschlagsrecht. Er habe sich daher mehr als „Hausmeister“ gefühlt als als verantwortlicher Geschäftsführer. Sein Mandat als interimistischer Geschäftsführer des X habe er übrigens mit zurückgelegt. Nachdem die 14 Bewerbungen eingelangt seien, habe er diese dem Arbeitsausschuss des Kuratoriums, der aus 4 Mitgliedern des Kuratoriums bestehe und dessen Aufgabe es gewesen sei, eine Reihung vorzuneh-

men, vorgelegt. Am habe die Sitzung des Kuratoriums stattgefunden. Er habe alle 14 Bewerbungen „aufgelegt“, um auch jenen Mitgliedern des Kuratoriums, die nicht Mitglied des Arbeitsausschusses sind, die Möglichkeit zu geben, in die Bewerbungen Einsicht zu nehmen.

Auf die Frage, ob die 4 Ausschussmitglieder alle Bewerbungen geprüft und dann entschieden haben, 4 Personen zum Hearing zu laden, antwortet der Geschäftsführer mit Ja, und er fügt hinzu, dass das Hearing vor allen Kuratoriumsmitgliedern stattgefunden habe. Zwei Bewerber seien an die 1. Stelle gereiht worden, ein Bewerber – ein Mitarbeiter des X – sei an die 2. Stelle gereiht worden. Der Vorschlag sei der damaligen Bundesministerin für Gesundheit und Frauen übermittelt worden. Sie habe letztendlich das Nominierungsrecht, habe die Auswahl aber ihm übertragen, da er der Geschäftsführer gewesen sei. Die Bindung an den 3er-Vorschlag sei in der Satzung festgelegt. Er habe empfohlen, B mit der Stelle zu betrauen.

Auf die Frage, ob er an der Sitzung, in der die Entscheidung über die Zulassung zum Hearing getroffen worden ist, teilgenommen habe, antwortet GF mit Nein. In der Kuratoriumssitzung im habe er den Kuratoriumsmitgliedern von der Beschwerde von A berichtet. Die Vorsitzende des Ausschusses habe daraufhin gesagt, sie habe alle Bewerber gesehen und jene 4 Personen ausgewählt, die sie für geeignet gehalten habe. Sie glaube nicht, dass Frau A, die sie aus ihrer Tätigkeit im X kenne, „weil sie eine Frau ist“ besser geeignet sei. Sie glaube aber, dass der X als große Organisation ein Management brauche. Sie habe darauf hingewiesen, dass sie zu ihrer Auswahl stehe. Diese Antwort zeige, dass der Geschäftsführer nur „Hausverwalter“ gewesen sei, die Entscheidung sei beim Kuratorium gelegen.

Auf die Frage, ob es Unterlagen gebe, die dokumentieren, wie der Kuratoriumsausschuss zu seiner Wertung und zur Entscheidung über die Einladung zum Hearing gekommen sei, antwortet GF, er habe jedenfalls keine Unterlagen, ob es solche gebe, wisse er nicht, diesbezüglich müsse man die Vorsitzende des Ausschusses fragen.

Auf die Frage, wann genau den Kuratoriumsmitgliedern die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt worden seien, antwortet GF, die Ordner seien 2 – 3 Stunden vor der Sitzung aufgelegt worden, einige Mitglieder haben die Unterlagen durchgesehen, „im Prinzip haben sich die Damen und Herren auf den Arbeitsausschuss verlassen“.

Auf die Frage, ob es rechtlich bzw nach den Statuten einem Kuratoriumsmitglied möglich gewesen wäre, die Anhörung eines weiteren Bewerbers/einer weiteren Bewerberin zu verlangen, antwortet GF, er glaube, dass weitere Bewerber/innen zum Hearing eingeladen worden wären, wenn ein solcher Wunsch geäußert worden wäre. Auf die Frage, ob in der Kuratoriumssitzung ein Qualifikationsvergleich präsentiert und die Auswahl der 4 Bewerber begründet worden sei, antwortet GF, nein, die Vorsitzende des Ausschusses habe gesagt, sie habe alle Bewerbungen „durchgesehen“. Auf seinen Hinweis, dass A an die Bundes-Gleichbehandlungskommission herangetreten sei, habe die Vorsitzende ausgeführt, das Geschlecht habe bei der Auswahl keine Rolle gespielt, ebenso wenig die fachlichen Qualifikationen, sondern die Managementqualifikationen, denn der X sei eine Organisation, die vor allem „ein Management braucht“.

Auf die Frage, ob er die Qualifikationen der vorgeschlagenen Bewerber an den Ausschreibungskriterien gemessen habe, antwortet GF, der Vorschlag des Kuratoriums sei für ihn bindend.

A führt abschließend aus, es sei ein Geheimnis daraus gemacht worden, welche Ausschussmitglieder sich tatsächlich an der Auswahlentscheidung beteiligt haben, sie habe den Eindruck gehabt, dass die Vorsitzende „mit sich selbst allein gewesen ist“.

GF sagt, er verstehe das Unbehagen von A, er könne aber nicht mehr tun, als zum Prozedere Auskunft geben.

Nach der Befragung fasst die B-GBK den Beschluss, die Vorsitzende des Ausschusses zu den Kriterien für die Einladung zum Hearing zu befragen und lädt sie zur Sitzung der B-GBK am Die Vorsitzende folgt der Einladung - unentschuldigt – nicht.

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 hö-

her 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 der X für die Entscheidung, A nicht zum Hearing zuzulassen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Aus den schriftlichen Stellungnahmen von GF und seinem Vorbringen in der Sitzung der B-GBK geht hervor, dass die Vorauswahl unter den Bewerber/innen vom Arbeitsausschuss des Kuratoriums des X getroffen worden ist. Zum Hearing sind alle Kuratoriumsmitglieder eingeladen worden, die Bewerbungsunterlagen von allen Bewerber/innen sind 2 bis 3 Stunden vor der Sitzung „aufgelegt“ worden, „im Prinzip“ – so GF – haben sich die Kuratoriumsmitglieder aber „auf den Arbeitsausschuss verlassen“.

Weder in einer der beiden Stellungnahmen noch in der Sitzung der B-GBK ist dargelegt worden, welche Eignungskriterien für die Zulassung zum Hearing ausschlaggebend gewesen sind. Ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen der Bewerber/innen ist offensichtlich nicht angestellt worden, jedenfalls ist GF diesbezüglich nichts bekannt. In der Kuratoriumssitzung, an der GF teilgenommen hat, ist jedenfalls ein solcher nicht präsentiert worden. GF teilt lediglich mit, die Vorsitzende habe gesagt, nicht die fachlichen Qualifikationen seien ausschlaggebend, sondern die Managementqualitäten. Dazu ist zu bemerken, dass in der Ausschreibung auch Kenntnisse im Geschäftsbereich des X („... in den mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Aufgabengebieten, insbesondere mit der Planung und Durchführung von Kommunikationsprojekten, Erfahrung in der Abwicklung von Projekten der Prävention und ...förderung, Erfahrung in der Entwicklung von strategischen Konzepten ...), also im Bereich Erhaltung, Förderung und Verbesserung der Gesundheit der Bevölkerung verlangt gewesen sind.

Nach Auskunft von GF hat er bei der Personalauswahl kein Mitspracherecht, deswegen hat die B-GBK beschlossen, die Ausschussvorsitzende zu den Auswahlkriterien zu befragen. Als Vorsitzende des Arbeitsausschusses hätte sie darzulegen gehabt, inwiefern A, immerhin langjährige Mitarbeiterin des X mit einschlägigen Erfahrungen,

im Bereich Management derartige Defizite hat, dass sie nicht einmal zum Hearing zugelassen worden ist. Darzulegen wäre auch gewesen, weshalb, obwohl in der Ausschreibung verlangt, Fachkenntnisse nicht relevant waren. Die Ausschussvorsitzende hat der Einladung der B-GBK – unentschuldigt - nicht Folge geleistet.

Da die X in keiner Weise auf Inhalte eingegangen ist und die unterschiedliche Behandlung von A und den 4 Bewerbern sachlich nicht begründet hat, stellt die B-GBK fest, dass die Nichtzulassung von A zum Hearing geschlechtsspezifisch motiviert war. Die Entscheidung der X stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Der Vollständigkeit halber wird zum Aspekt „Transparenz“ der Vorauswahl bemerkt, dass wohl nicht von einem transparenten Auswahlverfahren gesprochen werden kann, wenn Entscheidungsträger erst vor einer Sitzung, mögen es auch 2 bis 3 Stunden vorher sein, die Möglichkeit bekommen, 14(!) Bewerbungen durchzusehen, noch dazu, wenn nicht einmal – als Unterstützung für die Meinungsbildung - eine Übersicht über die jeweiligen Qualifikationen oder ein Qualifikationsvergleich präsentiert wird.

Empfehlung:

Dem BM... als „Vertreter des Alleingeschafters Bund“ wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass Personalentscheidungen nachvollziehbar und transparent erfolgen und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird.

Die Entscheidungsträger/innen, auch der ausgegliederten Gesellschaften, wären diesbezüglich zu schulen und zu sensibilisieren.

Wien, August 2007