

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle eines Arztes/einer Ärztin in Facharztausbildung für X der Medizinischen Universität Z (MU Z) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

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

*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle eines Arztes/einer Ärztin in Facharztausbildung für X der MU Z stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG dar.

## B e g r ü n d u n g

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte lediglich aus, dass seine Bewerbung um die Ausbildungsstelle nicht erfolgreich gewesen und ihm ohne jegliche Begründung eine „minder qualifizierte“ Bewerberin vorgezogen worden sei. Dem Antrag waren das die Bewerbung ablehnende Schreiben der MU Z und der Ausschreibungstext angeschlossen. Auf Aufforderung der B-GBK, den Antrag um eine begründete Beschwerdebehauptung und den Nachweis seiner Qualifikation zu ergänzen, übermittelte A mit ... seine Bewerbung inkl. Lebenslauf und Publikationsliste. Zur behaupteten Diskriminierung führte er aus, dass die zum Zug gekommene Bewerberin B keine „... Erfahrung“ habe und ihre „...“ den seinen liegen würden. Aus der Publikationsliste seien sein wissenschaftliches Interesse und seine Eigeninitiative zu ersehen und auch, dass er „auf dem Gebiet der ... D. schon einiges vorzuweisen“ habe. Seine Führungsqualität zeige sich daran, dass er „all die Jahre“ Forschungsgelder und Studentenprojekte gehabt habe. Die Diskriminierung aufgrund des Alters sei daraus abzuleiten, dass ihm die „...“ gesagt habe, dass die D. zu wenig Geld hätte und er zu teuer wäre.

In der Ausschreibung waren als Voraussetzungen für die gegenständlichen Stelle genannt: abgeschlossenes Medizinstudium; Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit. Wissenschaftliches Interesse war erwünscht. Der Aufgabenbereich war beschrieben mit: ärztliche Tätigkeit, ..., Forschung. Aus A's Bewerbung geht u. a. hervor, dass er seit ... Facharzt für ... ist.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die MU Z mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass B zwei Jahre als Allgemeinmedizinerin in einem Krankenhaus in ... gearbeitet habe und ein Jahr als Assistent ... am ... tätig gewesen sei. Im Rahmen dieser Tätigkeit sei sie sowohl mit Lehre als auch mit der Vermittlung von praktisch-klinischen Kenntnissen befasst gewesen, woraus auch auf eine gewisse Führungserfahrung geschlossen werden könne. Weiters sei sie in einem geografischen Gebiet tätig gewesen, das eine hohe Rate an I...krankheiten aufweist, und sie bringe daher viel praktische Erfahrung für die ... mit. Der Schwerpunkt ... für X liege in der angewandten, translatorischen Forschung, und die Erfahrung von B als ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin am ... der MU Z sei ein enormer Gewinn für die .... Aus

dieser Tätigkeit könne die Bewerberin auch einige Publikationen vorweisen. Das Bewerbungsgespräch mit der Leiterin ... für X, die Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ... mit B, die sie aus ihrer früheren Tätigkeit kennen, und die Dienstzeugnisse lassen auf gute Kommunikations- und Teamfähigkeit schließen. Demgegenüber könne A keine ärztliche Tätigkeit vorweisen, er betreibe ein reines, von der ... für X völlig unabhängiges ...labor, seit ca. 15 Jahren sei er nicht mehr in der D. tätig und habe insbesondere nicht regelmäßig befundet. In diversen Gesprächen der Leiterin ... für X mit A, die schon vor der gegenständlichen Ausschreibung und unabhängig von dieser geführt worden seien, habe sie den Eindruck gewonnen, dass A nicht über die erforderlichen sozialen Fähigkeiten (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) verfüge. Mangels Mitarbeiter/innen im ...labor könne auch nicht auf Führungsqualitäten geschlossen werden, auch würden solche nicht aus den Bewerbungsunterlagen hervorgehen. Trotz der fachlichen und räumlichen Nähe des ..labors von A und der ... für X habe sich nie ein wissenschaftlicher Austausch etabliert, im Gegenteil, es sei sowohl in Gesprächen als auch im Rahmen schriftlicher Korrespondenz mehr als deutlich geworden, dass A gegen einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ... X und ... eine tiefe Abneigung hege. Überdies gebe es zahlreiche rechtliche Auseinandersetzungen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 und § 13 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes und/oder aufgrund des Alters 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 MU Z für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Auf Grund der schriftlichen Stellungnahme der MU Z beschloss der Senat, keine Sitzung zur mündlichen Erörterung anzuberaumen, da die Stellungnahme hinsichtlich der Personalentscheidung für B schlüssig war. Laut Ausschreibung für die Ausbildungsstelle waren ein abgeschlossenes Medizinstudium, Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Eigeninitiative und Kommunikationsfähigkeit verlangt. Das Erfordernis des

abgeschlossenen Medizinstudiums erfüllen der Bewerber und die Bewerberin. Was die sozialen Fähigkeiten betrifft, konnte die MU Z glaubhaft darlegen, dass diese bei B in höherem Ausmaß vorhanden sind.

Zu As Vorbringen, B's "wissenschaftliche Meriten" würden „weit unter“ den seinen liegen, ist festzuhalten, dass solche nicht verlangt waren. Laut Ausschreibung war wissenschaftliches „Interesse(!)“ erwünscht(!), und dieses ist sowohl von der Bewerberin als auch vom Bewerber dokumentiert.

Zu A's Behauptung, B habe keine „... Erfahrung“ hält der Senat fest, dass eine solche auch nicht Voraussetzung für die Besetzung der Ausbildungsstelle war, sondern es war die „... D.“ als ein Teil des Arbeitsbereiches (der wohl noch zu erlernen ist, da es sich um eine Ausbildungsstelle handelt) angeführt. Der Vollständigkeit halber wird angemerkt, dass diese Behauptung des Antragstellers von der MU Z eindrucksvoll widerlegt wurde. B arbeitete nachweislich in einem Krankenhaus in ..., also in einem Gebiet mit einer hohen Rate an ...krankheiten. Sie verfügt daher über praktische Erfahrung im Bereich „... D.“. Demgegenüber ist laut der Stellungnahme der MU Z A schon seit ... Jahren nicht mehr in der D. tätig.

Auf Grund der Stellungnahme des MU Z und der vorgelegten Unterlagen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Stelle eines Arztes/einer Ärztin in Facharztausbildung ... für X mit B keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A darstellt.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung ist anzumerken, dass es in der Natur der Sache liegt, dass bei der Besetzung von Stellen für Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung geeignete Mediziner/innen vorgezogen werden, die noch keine Facharztausbildung haben.

Daher konnte bei der gegenständlichen Personalentscheidung auch keine Altersdiskriminierung festgestellt werden.

Wien, im August 2012