

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der Abteilung X der Fakultät für ... der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 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 einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/ Mitarbeiters in der Abteilung X der Fakultät ... der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 1 iVm § 5 Z 2 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A auf Überprüfung der Besetzung der Stelle einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der Abteilung X der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt langte am per Mail bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führt aus, auf Grund der beim Bewerbungsgespräch gestellten Fragen – u.a nach dem Familienstand und der Betreuung ihres Kindes - glaube sie, dass ihre Bewerbung aus geschlechtsspezifischen Gründen abgelehnt worden ist. Das Gespräch mit dem Institutsleiter habe nur knappe 8 Minuten gedauert, teilweise sei sie mit dem Hinweis, das eine oder andere habe sie ohnehin schon in ihrem Lebenslauf geschrieben, unterbrochen worden, sodass sie ihre Ausführungen nicht be-

enden habe können. Sie sei, nachdem sie gesagt habe, sie sei sofort verfügbar, nach dem Alter ihres Kindes gefragt worden und ob sie nicht, da das Beschäftigungsausmaß für die gegenständliche Stelle nur 50 % betrage, auf 100 % kommen wolle, da es vor allem für eine alleinerziehende Frau gut wäre, etwas mehr Geld zu haben. Die Ablehnung ihrer Bewerbung habe der Institutsleiter nicht begründet, und sie habe sich daher an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Klagenfurt gewandt, mit der Bitte das Verfahren zur Stellenbesetzung zu prüfen. Der Arbeitskreis habe von ihr zusätzlich zu den eingereichten Bewerbungsunterlagen noch weitere Unterlagen verlangt. Da die Entscheidung schon auf Grund der von ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen und auf Grund der Interviews gefallen sei und sie alle in der Ausschreibung geforderten Dokumente vorgelegt habe, habe sie keine weiteren Nachweise übermittelt. Im habe ihr der Arbeitskreis mitgeteilt, der Besetzungsvorschlag der Universität sei nachvollziehbar.

Zu ihrer Qualifikation führt A aus, sie sei Absolventin der Universität und seit mehreren Jahren im In- und Ausland sowohl im akademischen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich tätig. Zum Zeitpunkt der Bewerbung sei sie Prozessmanagerin bei der Wien und Amsterdam gewesen. Sie sei Mitglied in „zahlreichen wissenschaftlichen Gremien, Lektorin und Lehrbeauftragte an Österreichischen Hochschulen und an zwei Universitäten in den USA. Auf Grund ihrer familiären Situation habe sie sich um die Stelle in Kärnten beworben. Ihre theoretischen Kenntnisse in den Fachbereichen der Abteilung habe sie durch das Studium an der Universität und durch ihre Tätigkeit am Institut erworben. Ihre jahrelangen Tätigkeiten im ausgeschriebenen Fachbereich qualifizieren sie für die Tätigkeit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin. Sie leite ein österreichweites Projekt zur Ermittlung der aktuellen Situation in Produktionsunternehmen mit dem Hauptaugenmerk auf Produktionsplanungs- und –steuerungssysteme. Für ihre wissenschaftlichen Arbeiten habe sie einige „Best Paper Awards“ und Zertifikate erhalten, ihre Arbeiten seien in namhaften wissenschaftlichen Datenbanken und Indizes erfasst. Ihre Lehrtätigkeit in Österreich und in den USA erfolge in den Bereichen Zusammengefasst weise sie alle in der Ausschreibung genannten Qualifikationen auf. Qualifizierte Frauen seien ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert worden, um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen. Aus dem Schreiben von gehe hervor, dass er sich für einen Bewerber entschieden habe.

Dem Antrag sind der Lebenslauf von A und die Nachweise für ihre bisher ausgeübten Tätigkeiten angeschlossen.

Laut Ausschreibung umfasst der Aufgabenbereich der gegenständlichen Stelle die Mitarbeit an Forschungs- und Lehrarbeiten im Bereich X; selbständige Forschung und selbständige Lehre in diesem Bereich; die Betreuung von Studierenden und die Mitarbeit bei administrativen und organisatorischen Aufgaben in der Abteilung sowie in universitären Gremien. Voraussetzung für die Anstellung ist das abgeschlossene Universitätsstudium der Betriebswirtschaftslehre, erwünscht sind ein guter Studienerfolg, sehr gute Kenntnisse des strategischen und operativen Produktionsmanagements und der Logistik, sehr gute EDV-Kenntnisse und Erfahrungen in der Lehre und/oder in Forschungsprojekten. Internationale Erfahrungen sind von Vorteil.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Rektor der Universität Klagenfurt, die Stellungnahmen von Univ.-Prof. Dr. und vom Dekan Univ.-Prof. Dr. Univ.-Prof. Dr. führt aus, er habe seine Entscheidung primär anhand der erbrachten Studienleistungen, der vorgelegten Bewerbungsunterlagen und des geführten Bewerbungsgespräches vorgenommen. Wie im Ausschreibungsverfahren vorgesehen habe er im Gespräch mit A die Fragen entsprechend dem Fragenkatalog besprochen, es sei nicht richtig, dass ein knappes Frage – Antwort - Spiel stattgefunden habe, das Bewerbungsgespräch habe nicht 8 Minuten gedauert, sondern, wie sich aus dem Protokoll ergebe, 25 Minuten, er habe die Bewerberin auch nicht unterbrochen. Bei der Frage nach einem möglichen Dienstantritt habe ihm A mitgeteilt, dass sie alleinerziehende Mutter und aufgrund der bestehenden Karenzierung sofort verfügbar sei. Da er A seit über 4 Jahren nicht mehr gesehen habe, habe er sich nach dem Alter des Kindes erkundigt. Die Frage betreffend die Mitarbeit an einem Forschungsprojekt sei keinesfalls „frauenfeindlich“ gemeint gewesen, diese Frage habe er auch dem letztlich zum Zug gekommenen Bewerber B gestellt. Zu den Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin führt er aus, diese seien unvollständig gewesen, es sei kein einziges Zeugnis beigelegt gewesen, ebenso wenig eine Veröffentlichung, nur die wenig aussagekräftige Sponsionsurkunde sei vorgelegt worden. Wären Zeugnisse vorhanden gewesen, „hätte man sofort erkennen können, dass A nur unterdurchschnittliche Studienleistungen erbracht hat. In dem von mir geprüften Fach X wurde ihre Leistung mit ‚genügend‘ beurteilt. Die Diplomarbeit hat A nicht im Fach

X, sondern in der Abteilung ... zum Thema: ... angefertigt. Die Arbeit wurde, soweit mir bekannt ist, ebenfalls nur mit der für Diplomarbeiten selten vergebenen Note ‚genügend‘ beurteilt.“

Univ.-Prof. Dr. führt in seiner Stellungnahme aus, aus der ihm zur Verfügung stehenden Dokumentation ergebe sich, dass die Ausschreibung und die Bewertung der Bewerbungen ordnungsgemäß durchgeführt worden seien.

Der Stellungnahme der Universität sind das Protokoll über das Gespräch mit A und die Bewerbung des zum Zug gekommenen Bewerbers B, inklusive Lebenslauf und diverse Zeugnisse, Zertifikate und Diplome angeschlossen.

Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, übermittelte ebenfalls eine Stellungnahme zum Antrag. Darin ist ausgeführt, schon im Vorfeld der Stellenausschreibung sei der Ausschreibungstext beeinträchtigt und daraufhin auch abgeändert worden. Da keine Vertreterin/kein Vertreter des Arbeitskreises an den Bewerbungsgesprächen teilgenommen habe, habe der Arbeitskreis Protokolle über die Hearings verlangt, ebenso die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber. Die Überprüfung der Unterlagen habe ergeben, dass der zur Besetzung vorgeschlagene Bewerber die Anforderungen für die gegenständliche Stelle „besser erfüllt als die Bewerberinnen“, es habe somit keine rechtliche Grundlage für einen Einspruch gegen den Besetzungsvorschlag gegeben.

Am findet in der gegenständlichen Angelegenheit eine Sitzung der B-GBK statt. An dieser nehmen als Vertreter der Universität, der Vizerektor für ... teil. Die Antragstellerin ist krankheitshalber entschuldigt.

Die Vorsitzende der Kommission ersucht die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, den Grund für die Beeinträchtigung des Ausschreibungstextes darzulegen. Die Vorsitzende des Arbeitskreises führt aus, der Arbeitskreis überprüfe die Ausschreibungen insbesondere dahingehend, ob sie „zu weit oder zu eng gefasst“ seien. Im vorliegenden Fall seien die Voraussetzungen für die Stelle unklar formuliert gewesen. -Verlangt gewesen sei u.a das Studium der Betriebswirtschaftslehre und/oder eine ähnliche fachliche Ausbildung, und da nicht klar sei, welche Ausbildung das sein könnte, sei die Ausschreibung nach Absprache mit dem Ar-

beitskreis dahingehend abgeändert worden, dass nur das Studium der Betriebswirtschaftslehre verlangt werde.

Auf die Frage, ob sie den Eindruck gehabt habe, dass die Ausschreibung auf eine bestimmte Person zugeschnitten gewesen sei, antwortet die Vorsitzende des Arbeitskreises, nein, die Ausschreibung sei ursprünglich für alle Bewerber/innen „gleich unklar“ gewesen. Nach den vorgenommenen Änderungen habe der Arbeitskreis die Ausschreibung unterschrieben, die als erwünscht genannten Kenntnisse und Erfahrungen seien nachvollziehbar gewesen. Der Arbeitskreis habe aufgrund Personalknappheit nicht an den Gesprächen mit dem Bewerber und der Bewerberin teilgenommen.

Auf die Frage, ob dem Arbeitskreis vor den Gesprächen mit den Bewerber/innen Unterlagen übermittelt werden, oder ob er bloß zur Teilnahme eingeladen werde, antwortet sie, der Arbeitskreis bekomme zuerst eine Liste der Bewerbungen und in der Folge auch die Bewerbungsunterlagen, die Gesprächsprotokolle und den Vorschlag für die Stellenbesetzung. Im gegenständlichen Fall seien vier Bewerbungen eingelangt. Da eine Bewerbung nicht termingerecht eingebracht und eine zurückgezogen worden sei, seien nur die Bewerbungen von A und B übrig geblieben. Aufgrund der vorgelegten Unterlagen sei die Entscheidung zu Gunsten von B nachvollziehbar gewesen. Dessen Bewerbung sei sehr ausführlich, der Studienerfolg und die Praxis seien sehr gut dokumentiert gewesen. Nachdem sich A zwecks Überprüfung des Auswahlverfahrens an den Arbeitskreis gewandt habe, habe dieser um die Vorlage weiterer Unterlagen zur Qualifikation ersucht. A habe aber keine Unterlagen nachgereicht, mit der Bemerkung, sie habe bereits alle Unterlagen, die in der Ausschreibung verlangt gewesen seien, vorgelegt.

Der Vizerektor führt aus, das Verfahren habe zwar Mängel gehabt, sei aber im Ergebnis richtig. Zur Beeinspruchung des Ausschreibungstextes durch den Arbeitskreis sei zu sagen, dass dies beinahe schon die Regel sei, entweder erhebe der Arbeitskreis oder der Betriebsrat Einspruch, manchmal auch beide.

Auf die Frage, wer die Ausschreibungstexte formuliere, antwortet der Vizerektor, die jeweilige Einheit (Abteilung, Institut). Das Rektorat verlange klare Kriterien und einen Fragenkatalog, damit jeder Schritt nachvollziehbar ist. Zu Univ.-Prof. Dr..... sei zu sagen, dass er eine „paternalistische“ Art habe, was Vorteile, aber auch Nachteile

habe, er „schaut aber auf seine Leute“. In Sachen Geschlechtergerechtigkeit könne man ihm in inhaltlicher Hinsicht nichts vorwerfen, was die Sprache betreffe, sei er mitunter nicht ganz korrekt. Das sei nicht Absicht, sondern beruhe auf der „anderen Sozialisation dieser Generation“. Er habe seine Frage nach dem Kind von A sicher freundlich gemeint, A habe aber offensichtlich gedacht, der Umstand, dass sie ein Kind habe, könnte für die Auswahl ausschlaggebend gewesen sein. Aus Höflichkeit habe er A mit einem persönlichen Schreiben von der Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung informiert, A habe es als schlechtes Gewissen interpretiert. Das entscheidende Kriterium für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A sei gewesen, dass sie im Fach X „nur schwach abgeschnitten“ habe, sie habe die Prüfung nämlich nur mit ‚genügend‘ bestanden. Auch für ihre Diplomarbeit, deren Thema keinen Bezug zu den Aufgaben der Assistentenplanstelle habe, habe sie nur ein „Genügend“ bekommen. Der Mitbewerber habe alle Zeugnisse vorgelegt, er habe brillante Noten erhalten, wenn die Universität der eigenen Prüfungscompetenz nicht mehr vertraue und dieses Kriterium außer acht lasse, dann werde sie unglaubwürdig.

Auf die Frage, ob die Personalstelle die Qualifikationen vergleiche oder ob sie die Entscheidung des jeweiligen Abteilungs- oder Institutsvorstandes akzeptiere, antwortet der Vizerektor, wenn der Vorschlag der Abteilung nachvollziehbar begründet sei und auch der Arbeitskreis keinen Einwand habe, dann akzeptiere das Rektorat den Vorschlag.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

§ 5 Z 2 B-GIBG bestimmt, dass bei der Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern der Familienstand nicht diskriminierend herangezogen werden darf.

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 un-

terschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Universität Klagenfurt für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Voraussetzung für die Aufnahme als wissenschaftliche Mitarbeiterin/ wissenschaftlicher Mitarbeiter ist das abgeschlossene Studium der Betriebswirtschaftslehre, diese Voraussetzung erfüllen A und B.

An erster Stelle der erwünschten Kenntnisse und Erfahrungen ist ein „guter Studienerfolg“ genannt. B hat beide Diplomprüfungen mit Auszeichnung bestanden. Aus seiner Bewerbung geht hervor, dass ein Schwerpunkt des Studiums auf dem Gebiet X gelegen ist, zum Zeitpunkt der Bewerbung ist B ... am Lehrstuhl für X der Universität Klagenfurt gewesen.

Die Antragstellerin hat keine Zeugnisse vorgelegt, sondern ihrer Bewerbung nur die Sponsionsurkunde beigelegt. Laut Stellungnahme von Univ.-Prof. Dr..... hat sie jedenfalls keinen so guten Studienerfolg erzielt wie B.

Der Vergleich der Bewerbungen von A und B ergibt, dass die Bewerberin über wesentlich umfangreichere berufliche Erfahrungen und im Gegensatz zum Bewerber auch über Erfahrungen in der Lehre verfügt. Die Universität hat jedoch den Schwerpunkt der Qualifikationen nicht auf diese Kriterien, sondern auf den Studienerfolg und auf die im Rahmen des Studiums erworbenen Kenntnissen gelegt. Die Anforderung des „guten“ Studienerfolgs für die Besetzung der Stelle einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters einer Universität ist sachlich gerechtfertigt, und da B den besseren Studienerfolg vorweist, ist die Entscheidung zu seinen Gunsten nachvollziehbar.

Allein aus der Frage nach dem Alter des Kindes (vor allem gegenüber einer bereits bekannten Person ist durchaus denkbar, dass eine solche Frage aus Interesse oder Höflichkeit gestellt wird) und nach einer allfälligen zusätzlichen Beschäftigung (letztere ist auch B gestellt worden, und er hat das Angebot zur Mitarbeit an einem Drittmittelprojekt auch angenommen) kann im gegenständlichen Fall nicht geschlossen werden, dass eine Präferenz für Mitarbeiter bestanden hat.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/eines wissenschaftlichen Mitarbeite-

rin/Mitarbeiters in der Abteilung X der Universität Klagenfurt keinen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des B-GIBG darstellt.

Wien, Oktober 2007