

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 10. Jänner 2011 über den am 15. Mai 2009 eingelangten Antrag von **Herrn Ing. Mag. (FH) A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie nach einer Antragsergänzung vom 15. Jänner 2010 betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der GBK-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. **Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Herr Ing. Mag. (FH) A nicht auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG durch die X diskriminiert worden ist.**
2. **Im Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Herr Ing. Mag. (FH) A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Antrag von Herrn Ing. Mag. (FH) A (Antragsteller) wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller seit September 1992 bei der (Antragsgegnerin) ... als Fachkundiges Organ für Y beschäftigt sei. Am 29. Mai 2008 habe er sich auf Grund der internen Stellenausschreibung vom 13. Mai 2008 zum wiederholten Male für einen besseren Posten beworben. Im Zusammenhang mit der Neubesetzung der Stellvertretung der Abteilungsleitung der Abteilung „Z“ liege eine Diskriminierung im Sinne des GIBG vor. Seit Jahren bewerbe sich der Antragsteller bei Stellenausschreibun-

gen, die seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechen würden. Leider bisher ohne Erfolg. Am 13. Mai 2009 sei der Posten der Stellvertretung der Abteilung Z ... der X ausgeschrieben worden. Bereits im Vorfeld sei bekannt geworden, dass eine bestimmte Mitarbeiterin dieser Abteilung, diesen hohen Posten übernehmen solle. In den Monaten Juli bis August sei es dann zu etwa 20 Bewerbungsgesprächen mit dem zuständigen Direktor, dem Abteilungsleiter und einer Vertreterin der Personalabteilung gekommen. Danach sei etwa ein halbes Jahr in der Direktion herumgestritten worden, wer die Entscheidung für die Nachbesetzung treffen solle, ehe es zu einer weiteren Gesprächsrunde mit den angeblich vier besten Bewerbern/innen gekommen ist. Zufälligerweise seien dies Personen gewesen, die derzeit oder noch vor kurzer Zeit in dieser Abteilung gearbeitet hätten. Interessant sei auch gewesen, dass drei der vier Personen für diesen schwierigen und bisher von Männern durchgeführten Job Frauen gewesen seien. Von den vier Personen sei - wie nicht anders zu erwarten - Frau B zur Abteilungsleiterstellvertreterin bestellt worden. Frau B habe ein um mehr als 10 Jahre geringeres Dienstalder, habe weder eine technische noch akademische Ausbildung. Durch die lange Dauer bis zur Besetzung dieses Dienstpostens habe Frau B noch die für diesen Posten notwendige Dienstprüfung (...) absolvieren können. Außerdem habe sie den ...-Kurs noch abschließen können. Aufgrund des bisher Erwähnten sowie der Tatsache, dass seiner Bewerbung ein falscher negativer Kommentar beigefügt worden sei und das angebliche Punktesystem sehr fragwürdig sei, fühle er sich diskriminiert. Es gebe noch andere Beispiele, die er bei Notwendigkeit gerne nennen könne.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

In der ... X sei im Jahr 2008 die Stelle der Stellvertretung der Abteilungsleitung in der Abteilung Z zur Besetzung gelangt. Der Antragsteller habe sich mit Schreiben vom 29. Mai 2008 um diese Stelle bewerben und sei mit Schreiben der X vom 30. März 2009 davon verständigt worden, dass der ...ausschuss des Vorstandes bei der Besetzung dieser Stelle einer anderen Bewerberin den Vorzug gegeben hat. Über Ersuchen des Antragstellers vom 2. April 2009 sei diesem seitens der X mitgeteilt worden, dass nach Abführung des Bewerbungsverfahrens einer aus Sicht der X besser geeigneten Kandidatin der Vorzug zu geben gewesen sei. Dies sei in Vollziehung der

...-Dienstanweisung und unter Berücksichtigung der Themen Sozialkompetenz und Fachkompetenz geschehen. Der ...ausschuss des Vorstandes der Antragsgegnerin habe in der Sitzung vom 24. Februar 2009 beschlossen, die Angestellte Frau B, ab dem 1. März 2009 mit der Funktion der stellvertretenden Leiterin der Abteilung Z zu betrauen. Diese Beschlussfassung sei unter Beachtung der Kriterien der höheren Befähigung, der besseren Verwendbarkeit und der Leitungseignung bezogen auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle anhand einer sachbezogenen Konkretisierung erfolgt. Die zur Betrauung der genannten Angestellten geforderten Qualifikationen seien unter anderem deren tiefgreifende Kenntnisse in unterschiedlichen Arbeitsbereichen innerhalb der Abteilung Z, sowie ferner deren Erfahrung in der Führung einer großen Gruppe innerhalb der Abteilung gewesen. Frau B sei in der gegenständlichen Abteilung, und zwar in der Gruppe „V“, beschäftigt gewesen. Direkt dem Abteilungsleiterstellvertreter unterstellt, habe sie die Leitung der Gruppe unterstützt und solcherart über eine entsprechende Kenntnis der organisatorischen Abläufe - innerhalb der gegenständlichen Abteilung, als auch generell innerhalb der Antragsgegnerin - verfügt. In weiterer Folge sei Frau B mit der Führung der Gruppe „V“ betraut worden und habe eine entsprechende Leitungseignung nachweisen können. Sie habe ferner über eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung zur Bürokauffrau nebst Berufsreifeprüfung mit den Fachbereichen Rechnungswesen und Betriebswirtschaft nebst Personalverrechnungskurs mit abgelegter Prüfung, sowie Ausbilderkurs einschließlich Fachgespräch verfügt. Ferner habe sie die Ausbildung zur Immobilienverwalterin nebst Befähigungsprüfung im November 2006 absolviert. Aus Anlass der strukturierten Befragung im Rahmen der geführten Hearings habe die genannte Angestellte überzeugen können und von allen Mitbewerbern/innen die höchste Punktezahl bezogen auf Sozialkompetenz und Fachkompetenz erreicht. Die Antragsgegnerin habe sich im Rahmen des Bestellvorganges im Sinne der dargestellten Kriterien leiten lassen.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist laut Stellenausschreibung seien die Bewerber/innen zu einem umfassenden Gespräch gebeten worden. Zur Führung dieser Gespräche seien Herr Direktor Dr. C, Herr Mag. D und Frau Mag.<sup>a</sup> E, beauftragt worden. Im Rahmen dieser Gespräche sei die Bewertung bezogen auf einen weitreichenden Beurteilungsbereich erfolgt. Beurteilt seien das Auftreten, die Erscheinung, die Sprache, die Auffassung, die Zielstrebigkeit, die soziale Haltung, somit gesamt die Sozialkompetenz worden, ferner auch die fachliche Qualifikation und Führungs-

kompetenz. Das Gesamtergebnis sei mittels einer Bewertung erfasst worden; all dies unter Beachtung der ...-Dienstanzweisung. Bezogen auf den Antragsteller sei festzustellen, dass dieser nicht annähernd jenes Wissen gehabt habe, wie die letztlich zum Zug gekommene Angestellte. Unter anderem sei das unsichere Auftreten des Antragstellers festzustellen gewesen, der wiederholt den an ihn gestellten Fragen ausgewichen und lediglich mit Gemeinplätzen geantwortet habe. Er habe auch artikuliert, man stehe als Abteilungsleiterstellvertreter „über den Mitarbeitern/innen“ und habe diese vorrangig zu kontrollieren. Ein „Miteinander“ sei in seinen Überlegungen und seinem Sprachgebrauch überhaupt nicht vorgekommen. Ferner habe er eine auffallende Unwissenheit bezogen auf die Aufgaben sowohl der Abteilungsleitung als auch der Mitarbeiter/innen der in Rede stehenden Abteilung gezeigt. So habe der Antragsteller letztlich von allen 18 Bewerbern/innen das schlechteste Gesamtergebnis erreicht. Die zum Zug gekommene Angestellte habe mehr als das Doppelte der Punktzahl des Antragstellers erreicht. Auch die übrigen Bewerber/innen hätten durchwegs höhere Punktezahlen bekommen.

Laut § ... Dienstordnung (DO) würden bei der Besetzung von Stellen die höhere Befähigung, die bessere Verwendbarkeit und erforderlichenfalls auch die Leitungseignung in Betracht kommen, das Dienstalter sei nur bei sonst gleichen Diensteseigenschaften maßgebend. Nach ständiger Rechtsprechung komme der genannten Bestimmung keine normative Wirkung zu und gebe diese Bestimmung den einzelnen Bediensteten auch keinen subjektiven Rechtsanspruch. Der Hinweis des Antragstellers auf die Bestimmung des § ... DO erweise sich daher als nicht zielführend. Unter Hinweis auf das bereits oben erstattete Vorbringen werde festgestellt, dass die Besetzung des zur Ausschreibung gelangten Dienstpostens sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Auf Grundlage der dargestellten Überlegungen und unter Beachtung der dargestellten Kriterien habe die Antragsgegnerin keine wie immer geartete Willkür zu Lasten des Antragstellers geübt oder diesen aus unsachlichen Überlegungen benachteiligt.

Der Antragsteller mache geltend, beim beruflichen Aufstieg aufgrund seines Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Diesem Vorbringen und damit dem Antrag des Antragstellers komme keine Berechtigung zu. Bei Abwägen aller Umstände sei es evident, dass für die Bestellung von Frau B und damit für das Unterbleiben der Bestellung des Antragstellers nicht die vom Antragsteller behaupteten Motive aus-

schlaggebend gewesen seien, sondern andere, sachlich gerechtfertigte, und aus Sicht der Antragsgegnerin als einer Arbeitgeberin zulässige Motive.

Der Antragsteller hat im weiteren Verlauf des Verfahrens den Antrag auf Einzelfallprüfung gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz um eine Überprüfung einer allfälligen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG ergänzt:

Nach der DO ... würden Personen, die zuvor in der Gehaltsstufe ... eingereiht gewesen seien und ein Studium erfolgreich abgeschlossen hätten nach 5 Jahren in die nächsthöhere Gehaltsstufe eingereiht werden. Voraussetzung sei auch eine zumindest 30 %-ige Tätigkeit, die mit der Studienrichtung zusammenhänge. Nach dem Abschluss seines FH-Studiums im Sommer 2000 habe der Antragsteller Tätigkeiten von der Abteilungsleitung ... aufgetragen bekommen, die zuvor nie seine Aufgabe im Fachbereich Y gewesen seien. Nach 5 Jahren habe die Abteilungsleitung - wie erwartet und mit ihm abgesprochen - einen Antrag auf Höherreihung an die Personalabteilung gestellt. Die Abteilungsleitung habe die Höherreihung befürwortet und mitgetragen. Dann ganz plötzlich sei ihm von der Personalabteilung mitgeteilt worden, dass der Antrag abgelehnt worden sei. Daraufhin habe er geklagt und letztlich im Jahr 2007 den Prozess verloren. Als er die Klage eingebracht habe, seien ganz plötzlich die Tätigkeiten, die ihm zuvor zugeteilt wurden, abgestellt worden. Leider habe die Abteilungsleitung (Herr Dr. F und Herr DI G) vor Gericht gelogen und alles abgestritten. Leider habe die Richterin falsch bewertet und lediglich den Aussagen der Abteilungsleiter Glauben geschenkt. Dass der Antragsteller sich seither ausgehöhlt und betrogen fühle, sei daher wohl verständlich. Den Glauben an den Rechtsstaat habe er auch verloren. Nun sei es aber so, dass es Personen in der X gebe, die ein Studium abgeschlossen und die Höherreihung bekommen hätten, aber nie die entsprechende Tätigkeit des Studiums ausgeführt hätten. In seiner eigenen Abteilung sei hier Herr Ing. Mag. H zu nennen. Auch er habe das Studium zu einem Zeitpunkt abgeschlossen, als er bereits als Maschinenbauingenieur in der X gearbeitet habe. Die Gehaltsstufe „...“ habe er auf Grund des Germanistikstudiums bekommen. Es gebe aber auch noch andere Personen. Frau Mag.<sup>a</sup> I z.B. habe ein Fremdsprachenstudium abgeschlossen und als Referentin in der ... Direktion gearbeitet. Frau Mag.<sup>a</sup> J habe Mathematik studiert und dann in der EDV gearbeitet. Beide Damen hätten ohne Bedenken die Höherreihung zugesprochen bekommen.

Zur Antragsergänzung nahm die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin wie folgt Stellung:

Insofern der Eingabe des Antragstellers überhaupt ein sachliches Substrat entnommen werden könne, beziehe sich dieses auf das bereits im Jahr 2007 rechtskräftig abgeschlossene Verfahren ... vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... (ASG ...). Aus diesem Urteil des ASG ... vom 4. Mai 2007 bezogen auf die Einreihung des Klägers nach den einschlägigen Bestimmungen der DO sei hervorgehoben, dass das Gericht nach durchgeführten Beweisverfahren zu dem unzweifelhaften Ergebnis gelangt sei, dass dem Einreihungsbegehren des Antragstellers in die nächsthöhere Gehaltsgruppe ... der DO keine Berechtigung zukomme. Begründet sei dies seitens des Gerichts in Übereinstimmung mit den Ergebnissen des Beweisverfahrens (unter anderem) damit worden, dass es bereits am erforderlichen Tatbestandsmerkmal der Eigenverantwortlichkeit der Bearbeitung und Erledigung der dem Antragsteller übertragenen Aufgaben gemangelt habe, da der Antragsteller das Ergebnis der ihm übertragenen Arbeiten jeweils seinen Vorgesetzten zur Kontrolle und Weiterleitung an die Generaldirektion zu übergeben habe, dass überdies auch das weitere erforderliche Tatbestandsmerkmal „dauernd“ im Sinne eines beharrenden Gleichbleibens einer Tätigkeit nicht erfüllt gewesen sei, da der Antragsteller lediglich mit einzelnen Projekten, und auch das nur in unregelmäßigen Abständen, befasst gewesen sei, und es somit sowohl am erforderlichen „erheblichen Ausmaß“ als auch an der „Regelmäßigkeit“ gemangelt habe. Bezogen auf die von Seiten des Antragstellers in seiner ergänzenden Eingabe angeführten „Vergleichspersonen“ sei festgestellt, dass deren Tätigkeit mit jener des Klägers nicht im Ansatz vergleichbar gewesen sei; ein substantiiertes Vorbringen hierzu werde aber seitens des Antragstellers ohnehin nicht erstattet. Besonders befremde, dass der Antragsteller zwar im Rahmen seiner ergänzenden Eingabe geradezu theatralisch ausrufe, er habe *„den Glauben an den Rechtsstaat verloren“*, dabei aber geflissentlich verschwiegen habe, dass er das oben angeführte Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts ... ohne weiteres in Rechtskraft erwachsen habe lassen, ohne eine Berufung an das zuständige Oberlandesgericht (OLG) ... als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen zu versuchen.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getä-

tigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Gemäß § 3 Z 5 GlbG darf niemand aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Begriff des beruflichen Aufstieges wird – unter Bedachtnahme auf die Interpretation in Judikatur und Lehre – in seinem Kern als „positive Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen im Rahmen eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses mit dem/der Arbeitgeber/in“<sup>1</sup> verstanden.

Im vorliegenden Fall hat sich der Antragsteller für die offene Position „Stellvertretung der Abteilungsleitung Z“ beworben. Bei einer erfolgreichen Bewerbung wäre es zu einer Erweiterung der vom Antragsteller auszuführenden Tätigkeiten gekommen. Der Antragsteller wäre durch die Bekleidung dieser Position nicht nur in eine höhere Gehaltsstufe eingestuft worden, sondern hätte diese auch gestalterische, budgetäre, personelle und organisatorische Verantwortung für ungefähr 70 Mitarbeiter/innen in der Abteilung Z bedeutet.

Der Antragsteller hat sich auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und vorgebracht, dass die Vorgehensweise der Antragsgegnerin bei der Personalfindung eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Auf Grund der höheren Qualifikation des Antragstellers und der längeren Dienstzeit zur Antragsgegnerin hätte die Antragsgegnerin ihn vorziehen müssen. In der mündlichen Befragung bekräftigte der Antragsteller sein bisheriges Vorbringen und verwies darauf, dass auch die auf seiner Bewerbung von seinem Abteilungsleiter, Herrn Dr. F, angeführten Bemerkungen nicht stimmen würden. Für den Antragsteller sei die überlange Dauer für die Bestellung der stellvertretenden Abteilungsleitung sehr auffällig gewesen. Im Vorfeld des Bestellungsverfahrens habe es sowohl von internen als auch externen Personen geheißen, dass der Posten mit Frau B besetzt werden solle.

---

<sup>1</sup> Siehe Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GlbG (2009), Rz 106.

Die Antragsgegnerin trat auch in der mündlichen Befragung dem Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg durch den Antragsteller entgegen. Es wurde nochmals darauf hingewiesen, dass der Antragsteller von allen 18 Bewerbern/innen die schlechteste Bewertung erhalten habe. Er sei nicht einmal unter die besten fünf Bewerber/innen gekommen. Das geringere Dienstalter der Antragstellerin und die gegenüber dem Antragsteller fehlende akademische Ausbildung seien im konkreten Fall nicht schlechter zu bewerten gewesen. Diese Bestellung sei ausschließlich unter Beachtung der Kriterien der höheren Befähigung, der besseren Verwendbarkeit und der Leitungseignung bezogen auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle anhand einer sachbezogenen Konkretisierung erfolgt.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf § 3 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Im Mittelpunkt des Ermittlungsverfahrens stand das abgehaltene Hearing, an dem 18 Bewerber/innen, darunter der Antragsteller und Frau B, teilgenommen haben.

Nach Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes gelangt Senat I der GBK zur Ansicht, dass ein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikation zwischen dem Antragsteller und Frau B vorgenommen wurde. Im Hearing sind sowohl fachliche Kenntnisse als auch soziale Kompetenzen anhand eines dem erkennenden Senat vorliegenden Fragebogens abgefragt worden.

Die befragten Auskunftspersonen gaben an, dass das bei der Antragsgegnerin geltende Frauenfördergebot keine Rolle gespielt habe. Das Frauenfördergebot wurde auch nicht in der Stellenausschreibung angeführt. Einzig der Antragsteller verwies in der Befragung darauf, dass es Gerüchten zufolge vorab festgestanden sei, dass der ausgeschriebene Posten mit einer Frau besetzt werden sollte. Diese Vorwürfe wurden weder konkretisiert, noch näher belegt und konnten damit für den erkennenden Senat nicht ausreichend glaubhaft gemacht werden.

Dem erkennenden Senat I der GBK wurden die von der Antragsgegnerin geforderten Kriterien für die ausgeschriebene Leitungsfunktion im Verfahren vorgelegt. Aus den

Befragungen und den vorgelegten Unterlagen lässt sich der Schluss ziehen, dass bei dieser Stellenbesetzung das Geschlecht keine Rolle gespielt hat und eine ausschließlich sachliche Entscheidung getroffen worden ist.

Frau B ist nach den übereinstimmenden Angaben der Auskunftspersonen eine bewährte Mitarbeiterin der Antragsgegnerin. Die Auskunftspersonen attestierten ihr eine profunde Erfahrung in allen relevanten Bereichen der Abteilung Z. Frau B war sowohl von den fachlichen Kenntnissen als auch ihrer beruflichen Laufbahn besser qualifiziert. Eine akademische Ausbildung wurde in der konkreten Stellenausschreibung nicht verlangt. Dass sich der Antragsteller im Berufsleben durch ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium ..., fortgebildet hat, ist an sich positiv zu bewerten. Diese Zusatzqualifikation war für den ausgeschriebenen Posten jedoch nicht ausschlaggebend. Eine der befragten Auskunftspersonen hat angemerkt, dass es keine Qualifikation für alles und jedes gebe. Die Qualifikation sei immer in Relation zu einer bestimmten Funktion zu sehen. So seien auch die Kriterien in der Stellenausschreibung festgelegt worden. Eines der Kriterien in der Ausschreibung sei eine betriebswirtschaftliche Ausbildung gewesen. Bei der Bewertung der Kenntnisse des Antragstellers im kaufmännischen Bereich seien diese daher auch im obersten Bereich gelegen.

Im Verfahren stellte sich heraus, dass das Bestellungsverfahren nur deshalb ungewöhnlich lange gedauert hat, da es in der Zwischenzeit zu einem Wechsel in der Generaldirektion gekommen ist. Der neue Generaldirektor hat die besten fünf Bewerber/innen nochmals durch einen externen Berater überprüfen lassen. Auch hier ist Frau B als bestgeeignete Kandidatin für den Stellvertretungsposten hervorgegangen. Diese Personalentscheidung musste schließlich noch vom ...ausschuss genehmigt werden.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft und transparent die vorgenommene Bewertung für die zu besetzende Stelle seitens der Antragsgegnerin dargelegt werden. Die Entscheidung der Antragsgegnerin für Frau B als bestqualifizierte Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle ist nach objektiven Kriterien nachvollziehbar. Die Nichtberücksichtigung des Antragstellers für die stellvertretende Abteilungsleitung lag einzig in seiner schlechteren Qualifikation, und nicht im Geschlecht.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** gegenüber dem Antragsteller vor.

In seiner Antragsergänzung zieht der Antragsteller sowohl männliche als auch weibliche Vergleichspersonen in Hinblick auf eine **Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts** heran. Er sei - im Gegensatz zu anderen Kollegen/innen - nicht entsprechend seiner tatsächlichen Tätigkeit höher eingereiht worden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts wurde von der Antragsgegnerin, insbesondere unter dem Hinweis auf ein rechtskräftiges Urteil des ASG ..., das die korrekte Einstufung des Antragstellers bestätigt hat, stets bestritten.

In der mündlichen Befragung des Antragstellers stellte sich heraus, dass sich dieser ausdrücklich nicht auf Grund seines Geschlechts für diskriminiert erachtete. Der Antragsteller habe sich durch die Nichteinhaltung der DO gegenüber den anderen Kollegen/innen benachteiligt gefühlt. Die Überprüfung der Einhaltung der DO liegt jedoch nicht in der Zuständigkeit von Senat I der GBK. Überdies wurde darüber bereits – wie oben dargestellt – rechtskräftig vom ASG ... entschieden.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gegenüber dem Antragsteller vor.

Wien, 10. Jänner 2011

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK