



Senat I der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnis gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 23. November 2005 über das am 26. Jänner 2005 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), beim beruflichen Aufstieg gemäß **§ 3 Zif 5 GIBG** sowie betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot gemäß **§ 3 GIBG** durch ihren Arbeitgeber, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 1. Mai 1987 beim Antragsgegner tätig sei und seit 13. Jänner 1992 in der Abteilung Finanzwesen. Sie habe 1994 die Bilanzbuchhalter/innenprüfung abgelegt. Im April 2001 sei ihr der Dienstposten „Gehobener Dienst: Bilanzbuchhaltung“ zuerkannt worden.

Frau A habe sich am 17. August 2004 auf dem Dienstweg um den am 30. Juli 2004 ausgeschriebenen Posten des Abteilungsleiter-Stellvertreters/der Abteilungsleiter-Stellvertreterin des Finanzwesens beworben. Die Ausschreibung sei aufgrund der Pensionierung der bisherigen Abteilungsleiter-Stellvertreterin, Frau B, erfolgt.

Frau A habe sich Anfang September 2004 durch die interne Gleichbehandlungsbeauftragte, Frau C, zur Beratung und Unterstützung an die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gewandt, nachdem die Stellenausschreibung zu oben genannter Position, welche am 30. Juli 2004 erfolgt sei, nicht mit der sechs Monate zuvor erstellten Arbeitsplatzbeschreibung, datiert mit 20. Februar 2004, übereingestimmt habe und sie dadurch mit dem einzigen männlichen Mitbewerber, Herrn Mag. D, nicht mehr die gleiche bzw. gleichwertige Qualifikation

vorweisen habe können.

Unter dem Punkt „Arbeitsplatzbeschreibung“ wird im Verlangen der GAW angeführt, dass die Ausschreibung auf einer vom Abteilungsleiter, Herrn Mag. E, vorgenommenen und vom Sprecher der Geschäftsführung, Herrn Dr. F, abgezeichneten Arbeitsplatzbeschreibung vom 20. Februar 2004 basiere. In dieser seien als fachliche Voraussetzung -neben der Besonderen Fachprüfung und der Ergänzungsprüfung - fundierte Kenntnisse des Rechnungswesens ..., betriebswirtschaftliche Kenntnisse und eine fundierte kaufmännische Ausbildung verlangt worden, die sich aus einem BWL-Studium oder aus einer HAK (HBLA) und der Zusatzausbildung Bilanzbuchhalterprüfung sowie langjähriger einschlägiger Berufserfahrungen ergeben hätten können.

Die letztgenannte fachliche Voraussetzung habe Frau A erfüllt. Sie verfüge über einen HAK-Maturaabschluss und habe neben ihrer beruflichen Tätigkeit im Antragsgegner die Buchhalter- und Bilanzbuchhalterprüfung (am 22. April 1994) abgelegt.

Die Arbeitsplatzbeschreibung enthalte zusätzlich konkret beschriebene Aufgabenstellungen, wie die maßgebliche Mitwirkung bei der Erstellung der Jahresvoranschläge und Rechnungsabschlüsse für den Antragsgegner, das Erstellen der Jahresvoranschläge und Rechnungsabschlüsse ..., die ständige Stellvertretung des Abteilungsleiters, die laufende Kontrolle der Buchhaltung des Antragsgegners und der Fonds, das Erstellen von Finanzplänen und von Soll/Ist Vergleichen, die maßgebliche Mitarbeit bei der Veranlagungspolitik und Kontrolle der Dispositionen sowie Bankkontakte. Des Weiteren die Kontrolle, Zeichnung und Abfertigung der Bankpost sowie die Arbeitsvorbereitung und Arbeitsverteilung für die Abteilungsmitarbeiter/innen.

Da die Arbeitsplatzbeschreibung vom Abteilungsleiter selbst vorgenommen worden sei, habe sie einem sehr wesentlichen von der GBK geforderten Transparenzkriterium entsprochen, nämlich dem des ausreichenden Vorwissens der beurteilenden Personen über die geforderten Aufgaben.

Alle Aufgaben würden seit Jahren zu den Schwerpunkten der Tätigkeit von Frau A zählen, die sie zunächst mit der inzwischen pensionierten Abteilungsleiter-Stellvertreterin ausgeübt habe. Frau A übe diese Aufgaben seit der Pensionierung von Frau B alleine informell aus. Lediglich bestimmte Ausfertigungen und die Kontrolltätigkeiten könnten nicht ganz selbstständig von ihr durchgeführt werden, da sie hierfür eine offizielle Unterschriftsberechtigung bzw. -ermächtigung benötigen würde.

Ebenso werde die Abteilungsleiter-Stellvertretung von ihr informell durchgeführt. Unter dem Punkt „Stellenausschreibung“ wird im Verlangen der GAW angeführt, dass

die Ausschreibung vom 30. Juli 2004 sich insofern von der Arbeitsplatzbeschreibung unterscheiden würde als nun ausschließlich ein BWL-Studium als fachliche Voraussetzung, neben den fundierten Rechnungswesenkenntnissen und der geforderten Fachprüfung samt Zusatzprüfung, verlangt werde. Das ursprünglich beschriebene Aufgabenfeld sei nicht verändert worden.

Des Weiteren wird im gegenständlichen Verlangen der GAW unter dem Punkt „Bewerbungen-Vergleich“ angeführt, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten insgesamt vier Bewerbungen zur Stellungnahme vorgelegt worden seien, jene von Herrn Mag. D, Frau A, Frau Mag. G und Frau H.

Hinsichtlich der fachlichen Voraussetzungen ergebe sich folgender Vergleich: Herr Mag. D sei am 10. September 2001 in den Antragsgegner in die Abteilung Grundsatz/Trägerübergreifendes Controlling eingetreten. Frau A gegenüber verfüge er zwar nicht über die fundierten Kenntnisse des Rechnungswesens ... und über ihre langjährige Berufserfahrung, jedoch über ein BWL-Studium. Frau Mag. G sei am 1. November 1998 in den Antragsgegner eingetreten und seit 1. Juli 2001 in der Abteilung Grundsatz/Trägerübergreifendes Controlling tätig, wobei sie ein VWL Studium absolviert habe. Frau H sei am 1. Jänner 1993 in den Antragsgegner in die Abteilung Finanzwesen eingetreten. Diese verfüge über eine HLA Matura für wirtschaftliche Berufe sowie über eine Bilanzbuchhalterprüfung (abgelegt am 14. Februar 2004).

Frau A sei mit ihren Qualifikationen nach den ursprünglich in der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten fachlichen Voraussetzungen die mit dem Absolventen eines BWL-Studiums, Herrn Mag. D gleichwertig bestqualifizierteste Bewerberin gewesen. Nach dem Chancengleichheitsplan des Antragsgegners wäre die Bewerbung von Frau A vorzuziehen gewesen.

In der Stellenausschreibung sei nun als eine von drei fachlichen Voraussetzungen ausschließlich ein BWL Studium gefordert gewesen. Die Geschäftsführung habe das zusätzliche Qualifikationskriterium damit gerechtfertigt, dass sich der Antragsgegner zukünftig als zentraler Netzwerkmanager ... positionieren wolle und sich dabei auf die Aufgaben Strategie- und Kooperationsmanagement sowie Monitoring konzentriere. Daher seien für die ausgeschriebene Stelle des/der Stellvertreter/in des Abteilungsleiters nicht nur gute buchhalterische Kenntnisse notwendig, sondern auch ein fundiertes betriebswirtschaftliches Wissen, somit ein abgelegtes BWL-Studium, notwendig. Dieses Konzept sei am 23. Juli 2004 als Presseaussendung des Antragsgegners ... vorgestellt worden.

Aufgrund der Vermutung der „Zuschneidung“ der Stellenausschreibung auf den einzigen männlichen Bewerber hätten die Gleichbehandlungsbeauftragten am 3.

September 2004 eine Stellungnahme abgegeben, in der auf die Diskriminierungsvermutung hingewiesen worden sei und Frau A weiterhin als Bestbewerberin gesehen worden sei. Der Angestelltenbetriebsrat habe sich dieser Argumentation vollinhaltlich angeschlossen und habe dies mit einem Schreiben vom 8. September 2004 dem Sprecher der Geschäftsführung auch mitgeteilt.

Da es anzunehmen gewesen sei, dass die Stellenbesetzung unmittelbar bevorstehe, sei von der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein Schreiben an die Geschäftsführung des Antragsgegners gerichtet worden, woraufhin die Stellenbesetzung vorerst nicht erfolgt sei.

Da die Geschäftsführung das Kriterium des Studiums nicht aufgeben habe wollen, sei darauf hingewiesen worden, dass es selbst unter diesen nachträglich geänderten Voraussetzungen eine zweite, weibliche Bewerberin gebe, welche über ein VWL-Studium verfüge und dieses nach der Argumentation der Geschäftsführung dem männlichen Bewerber gleichwertig sei.

Daraufhin sei Frau Mag. G mit Beschluss der Geschäftsführung vom 6. Dezember 2004 mit Wirkung vom 1. Jänner 2005 mit den Agenden des Dienstpostens betraut worden. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt habe Frau A darauf hingewiesen, dass bei ihrer Bewerbung trotzdem eine Diskriminierung vorliegen könnte. Zum damaligen Zeitpunkt habe Frau A dies allerdings unter diesen Umständen auf sich beruhen lassen wollen.

In weiterer Folge habe Frau Mag. G Mitte Dezember 2004 unerwartet mitgeteilt, dass sie die Stelle nicht annehmen werde.

Die derzeitige Geschäftsführung beharre weiterhin auf dem zusätzlich eingeführten Kriterium des BWL-Studiums, eine Stellenbesetzung sei bis dato nicht erfolgt.

Frau A führe die oben beschriebenen Tätigkeiten seit der Nichtbesetzung informell aus. Dies vor allem auch deshalb, weil alle Aufgaben, bis auf die ständige Stellvertretung des Abteilungsleiters, schon seit Jahren von ihr gemeinsam mit der pensionierten Abteilungsleiter-Stellvertreterin durchgeführt worden seien. Es würden nun alle beschriebenen Aufgaben informell von Frau A erledigt. Sie habe dafür weder den Dienstposten noch eine monetäre Abgeltung erhalten.

Von der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt werde deshalb eine unmittelbare Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung, vermutet.

Frau A sei nach der ursprünglichen Arbeitsplatzbeschreibung aufgrund der informellen, fast selbstständigen Ausübung besser qualifiziert gewesen. Selbst wenn von einer gleichen oder zumindest gleichwertigen Qualifikation für den Posten des Abteilungsleiter-Stellvertreters/der Abteilungsleiter-Stellvertreterin ausgegangen

werden würde, hätte sie aufgrund des Chancengleichheitsplans des Antragsgegners vorgezogen werden müssen.

Obwohl sich das Aufgabengebiet der ausgeschriebenen Stelle in keiner Weise verändert habe, sei eine zusätzliche, im Vergleich zur Arbeitsplatzbeschreibung einschränkende Qualifikation in der Stellenausschreibung vom 30. Juli 2004, das BWL-Studium, bei den fachlichen Voraussetzungen gefordert worden.

Hierzu sei mitgeteilt worden, dass das abgeänderte Kriterium mit der Neuorientierung des Antragsgegners zusammenhängen würde. Das neue Konzept sei am 23. Juli 2004 vorgestellt worden, die Stellenausschreibung sei am 30. Juli 2004 erfolgt. Nach dieser zeitlichen Abfolge hätte noch eine Einarbeitung dieses Konzepts in den Arbeitsbereich erfolgen können. Die Arbeitsplatzbeschreibung sei jedoch erst sechs Monate vor der Ausschreibung vom Sprecher der Geschäftsführung, Herrn Dr. F, unterschrieben worden. Die Vorgängerin, Frau B, habe den Posten ebenfalls ohne BWL-Studium ausgeübt.

Es sei nicht nachvollziehbar, dass die zukünftig vom Antragsgegner verfolgten Ziele des Strategie- und Kooperationsmanagements sowie des Monitoring schon auf dieser Hierarchieebenen von den einzelnen Personen durchgeführt werden sollen.

Diese zusätzliche Voraussetzung schränke vielmehr den internen Bewerber/innenkreis, der von der Geschäftsleitung schon vor der Stellenausschreibung überschaubar gewesen sei, derart ein, dass als Bestqualifizierter nur mehr ein Mann übrig bleibe. Dies käme einer Umgehung des Chancengleichheitsplans, der im Sinne einer positiven Maßnahme dem Gleichstellungsziel des GIBG entspräche, gleich.

Die fachliche Voraussetzung des BWL-Studiums sei vorgeschoben, da es sich bei dieser aus dem neuen Konzept ergebenden Qualifikation eher um eine persönliche Voraussetzung handle, von der der/die Arbeitgeber/in offenbar glaube, diese könne von einem Mann besser wahrgenommen werden als von einer Frau.

Eine Gleichwertigkeit der fachlichen Voraussetzungen sei nach Ansicht der GAW auch daher anzuerkennen, da die Aufnahmevoraussetzungen für einen Bilanzbuchhalterkurs die Ablegung der Buchhalterprüfung oder der Abschluss der Wirtschaftsuniversität sei.

Das neu eingeführte Kriterium sei ob der Überschaubarkeit des Bewerber/innenkreises als vorgeschoben zu sehen, welches ausschließen solle, dass bei besser oder zumindest gleichwertiger Qualifikation - bei zweiterem entsprechend dem Chancengleichheitsplan - die Frau vorzuziehen sei.

Selbst wenn das BWL-Studium weiterhin gefordert bliebe, sei dennoch von der fachlich gleichwertigen Voraussetzung von Frau A auszugehen. Frau A habe somit

beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung als ihr Mitbewerber, Herr Mag. D, erlitten. Zudem sei durch die nachträgliche Veränderung der Kriterien das Verfahren intransparent geworden.

In ihrer mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass die Geschäftsführung damals für die Ausschreibung zuständig gewesen sei.

Aufgrund ihrer langjährigen Mitarbeit in der Abteilung und da sie in den letzten Jahren in den Bereichen, welche in der Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibung angeführt gewesen seien, tätig gewesen sei sowie aufgrund ihrer Zusatzausbildung zur Bilanzbuchhalterin und der Kenntnisse auf dem Gebiet der Betriebswirtschaft und des Rechnungswesens sei sie der Meinung gewesen, dass sie für den Abteilungsleiter-Stellvertreter/innen Posten qualifiziert sei. Sie habe ebenso die geforderten Dienstprüfungen abgelegt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe ihr geraten, sich aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit trotz der fehlenden Passage „oder gleichwertige Kenntnisse“ zu bewerben, da sie diese Tätigkeiten schon mache.

Ihr unmittelbarer Vorgesetzter (Herr Mag. E) habe die fristgerechte Stellenbewerbung, die im Dienstweg an die Geschäftsführung gegangen sei, mit seiner Stellungnahme versehen, wobei er ihre Bewerbung sehr befürwortet habe, da die langjährige Zusammenarbeit reibungslos funktioniert habe. Im Zuge dessen habe Herr Mag. E hierbei darauf auch handschriftlich hingewiesen, dass Frau A das in der Ausschreibung beschriebene Aufgabengebiet bereits zu einem Großteil abdecke. Es habe in Folge kein Hearing stattgefunden. Die letzte Entscheidungsbefugnis habe sich Herr Dr. F vorbehalten, wobei solche Bestellungen in ein Gremium kämen, in welchem diese dann beschlossen werden würden. Die Abteilungsleiterin für Personalangelegenheiten sei Frau Mag. I, welche in der Hierarchieebene unter Herrn Dr. F angesiedelt sei. Es habe mit ihr in dieser Angelegenheit keine Gespräche gegeben.

Ihr Mitbewerber, Herr Mag. D, hätte laut Tagesordnung im September 2004 vom Gremium bestellt werden sollen. Aufgrund des Schreibens der Gleichbehandlungsanwältin sei dieser Punkt von der Tagesordnung abgesetzt worden. Da Frau Mag. G ihren Dienst am 2. Jänner 2005 nicht angetreten habe, seien die Arbeiten wieder bei ihr geblieben.

Sie habe für ihre Abteilungsleiter- Stellvertreter-Tätigkeiten keine besondere Entlohnung erhalten, sie sei in ihrer Einreihung E3 geblieben. Es habe keine Funktionszulage und auch keine Prämie gegeben. Die Abteilungsleiter-Stellvertretung sei bei E3+ eingereiht, die Funktionszulage pendle sich zwischen 10% und 30% ein und werde dann schrittweise erhöht. Die Voraussetzung für den Erhalt einer

Funktionszulage, sei die Bestellung, wobei niemand mit ihr darüber gesprochen habe. Es käme öfters vor, dass Personen höherwertige Tätigkeiten machen, wenn zum Beispiel jemand als Krankheits- oder Urlaubsvertretung für eine bestimmte Zeit einen höherwertigen Posten ausführe. Dann würden diese auf Antrag eine Verwendungszulage erhalten.

In ihrer täglichen Arbeit habe sie von einer Auswirkung des neuen Konzepts nichts bemerkt.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wird angeführt, dass die Aufgaben der Finanzabteilung des Antragsgegners nicht nur die Erfassung von Jahresvoranschlägen, Rechnungsabschlüssen, Durchführung der Buchhaltung, Fondsverwaltung und ... die Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Fragestellungen (Veranlagungspolitik) umfasse, sondern auch das Erstellen von Finanzplänen und auch die Erstellung von Soll/Ist - Vergleichen unter anderem.

Aufgrund der erfolgten Neupositionierung des Antragsgegners im Zuge der Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Fragestellungen und der Erstellung von Finanzplänen sei vermehrtes Monitoring erforderlich, worin der Abteilungsleiter durch qualifizierte Mitarbeiter/innen bestmöglich zu unterstützen sei. Das Konzept der Geschäftsführung hinsichtlich der Verstärkung des Strategiemanagements des Antragsgegners bedeute keinesfalls, dass zukünftig strategische Überlegungen von den Mitarbeiter/innen erwartet werden würden, sondern dass das Management konstruktiv und bestmöglich bei der Umsetzung dieses Vorhabens unterstützt werde. Daher bestehe das Erfordernis des abgelegten BWL-Studiums bei gleich bleibendem Aufgabengebiet.

Betreffend die Vermutung der Zuschneidung der Stellenausschreibung auf den einzigen männlichen Bewerber und zu dem „überschaubaren Bewerber/innenkreis“ wird in der Stellungnahme angeführt, dass es zum Stand 30.7.2004 im X 13 Akademiker/innen mit einem abgeschlossenen BWL-Studium gegeben habe. Davon seien drei in Karenz- bzw. Sonderurlaub gewesen, wobei auch zwei dieser Kollegen/innen die Stellenausschreibung erhalten hätten. Vier seien bereits in Führungspositionen gewesen, von den restlichen sechs Mitarbeiter/innen seien zwei davon Frauen gewesen.

Zum gleichen Zeitpunkt habe es drei Absolventen/innen der Studienrichtung „Volkswirtschaftslehre“ gegeben, zwei davon seien Frauen gewesen.

Zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung habe für die Geschäftsführung keinesfalls Herr Mag. D als einziger männlicher Bewerber für diese Position festgestanden, zumal die Akademikerinnen bisher alle gute Arbeit geleistet hätten. Im Weiteren wird in der

Stellungnahme angeführt, dass letztendlich das Besetzungsverfahren mit der Bestellung von Frau Mag. G (Beschlussfassung in der Sitzung der Geschäftsführung vom 6. Dezember 2004) formell abgeschlossen worden sei. Es habe nicht damit gerechnet werden können, dass Frau Mag. G diese neue Stellung nicht antreten werde, es sei überraschend gekommen.

Über die Besetzung des freien Dienstpostens werde das neue geschäftsführende Organ des Antragsgegners, der Verbandsvorstand, zu entscheiden haben.

Die vom Senat I der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab ergänzend an, dass die beiden Gleichbehandlungsbeauftragten im November 2003 bestellt worden seien. Laut Dienstanweisung würden den Gleichbehandlungsbeauftragten die Bewerbungen der Dienstklassen D und E nach Ende der Bewerbungsfrist und Ausschreibungen zur Kenntnis gebracht.

Die verfahrensgegenständliche Ausschreibung sei ihnen vorgelegt worden und sie seien nach einer Prüfung zur Auffassung gekommen, dass die Ausschreibung **fast** gleich lauten würde wie die Arbeitsplatzbeschreibung, mit dem Unterschied, dass in der Ausschreibung **nur** mehr ein BWL-Studium gefordert worden sei und nicht, wie es in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführt gewesen sei, entweder, eine fundierte kaufmännische Ausbildung und die Bilanzbuchhalterprüfung und Erfahrungen **oder** ein BWL-Studium.

Da aufgrund der vorliegenden vier Bewerbungen nur Herr Mag. D, und somit als einziger männlicher Bewerber, die Anforderung eines BWL-Studiums erfüllt habe, seien sie zur Auffassung gelangt, dass möglicherweise eine Diskriminierung vorliege. Nach Aufforderung zur Abgabe einer Stellungnahme seitens des Personalbüros, sei eine solche ergangen.

Warum nunmehr ausschließlich ein BWL-Studium gefordert worden sei, wurde ihnen im Nachhinein von Dr. F mit der Neupositionierung des Antragsgegners begründet. In der Ausschreibung selbst sei das neue Konzept nicht erwähnt gewesen. Aus ihrer Sicht sei deshalb Frau A aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung vorzuziehen gewesen.

Seit 1. November 2003 gebe es eine Betriebsvereinbarung über die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Antragsgegner, mit der Zielvereinbarung, den Frauenanteil in Leitungspositionen zu erhöhen.

Die in diesem Chancengleichheitsplan angeführten, von der Geschäftsführung aufzustellenden Grundsätze betreffend ein transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren bei der Besetzung von ausgeschriebenen Dienstposten, seien ihr nicht bekannt. Die Stelle sei nach wie vor nicht besetzt, es gebe keine diesbezügliche Äußerung seitens der Geschäftsführung.

Über einen möglichen höheren Bezug für Frau A aufgrund ihrer zusätzlichen Tätigkeiten sei mit den Gleichbehandlungsbeauftragten nicht gesprochen worden.

Eine weitere Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ergänzend an, dass es keine Richtlinien für die Ausschreibung im Antragsgegner gebe, der jeweilige Dienststellenleiter verfasse wie auch im gegenständlichen Fall eine Arbeitsplatzbeschreibung.

Die Bewerbungen würden im Personalbüro gebündelt und im Rahmen eines Berichtes an die Geschäftsführung sei dann ein Vorschlag an diese ergangen. Der damalige Vorschlag sei auf Herrn Mag. D gerichtet gewesen. Für hausinterne Bewerber/innen sei kein Hearing vorgesehen, da man sich in diesen Fällen auf die Dienstbeschreibungen stützen könne, die im Personalakt aufliegen würden.

Es sei der Auskunftsperson neu, dass Frau A die Funktion einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin ausübe. Es sei richtig, dass Frau A bei Abwesenheit des Abteilungsleiters die Abteilung quasi managen würde. Betreffend den Erhalt einer Verwendungszulage gebe es in der Dienstordnung klare Regeln. Am Jahresende sei dann für diese Tätigkeiten, wenn sie mehr als 26 Tage ausgeübt werden, eine solche vorgesehen. Es stehe außer Frage, dass dies auch in diesem Fall so gehalten werden würde.

Die Auskunftsperson sei nach wie vor der Auffassung, dass für diesen Posten ein akademisches Studium zumindest eine Mitvoraussetzung sei, wobei es ausreichend Mitarbeiter/innen gegeben habe, die diese Voraussetzung erfüllt hätten. Eine Mitarbeiterin (Frau Mag. G) sei dann auch für diese Funktion beschlossen worden, es sei an ihr gelegen, warum sie diese Position schlussendlich nicht angetreten habe. Daher könne von einer Diskriminierung keine Rede sein.

Die Stelle sei nun seit 16 Monaten vakant, die Ausschreibung sei nicht mehr gültig. Es werde nach der Neuorganisation des Antragsgegners ein neuer Dienstpostenplan aufgestellt.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Zif 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Dem zwingenden Diskriminierungsverbot in **§ 3 Zif 2 GIBG** zufolge ist eine geschlechterbezogene Schlechterbehandlung beim Entgelt gegenüber einem/r Arbeitnehmer/in bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unzulässig.

Niemand darf auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt. Wenn sich im

Streitfall der/die Arbeiternehmer/in auf diesen Tatbestand beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen.

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- oder Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Frau A hat zwar möglicherweise in einem gewissen Umfang die Tätigkeiten einer Abteilungsleiter-Stellvertretung ausgeübt, wurde jedoch nicht zu dieser bestellt. Von ihr selbst wurde im Verfahren dargelegt, dass die Voraussetzung für das Gewähren einer Funktionszulage die Bestellung zur Abteilungsleiter-Stellvertreterin ist.

Betreffend die Verwendungszulage wurde im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt, dass die Voraussetzung für eine Gewährung einer solchen, nämlich das Vorliegen eines diesbezüglichen Tätigkeitszeitraumes von 26 Tagen, erst am Ende jedes Jahres überprüft wird.

**Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass Frau A gemäß § 3 Zif 2 GIBG aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts durch den Arbeitgeber nicht diskriminiert worden ist.**

Bezüglich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** gemäß **§ 3 Zif 5 GIBG** wird festgehalten, dass diese Bestimmung ausdrücklich Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen verbietet, wobei diese Begriffe des beruflichen Aufstiegs und der Beförderung weit zu verstehen sind. Daher werden darunter alle Varianten beruflichen Fortkommens und alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin erfasst, die sich auf Aufstieg oder Beförderung auswirken können, sofern nur der gebotene Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gegeben ist.

Unter den Begriff „beruflichen Aufstieg“ fällt jede angestrebte Veränderung des Tätigkeits-oder Verantwortungsbereiches. Welche eine Verbesserung für jene Person mit sich bringt, die sie anstrebt. Unter die verbessernden Veränderungen fallen nicht nur die Verbesserung im Arbeitsinhalt, bei den Arbeitsbedingungen, sondern auch Verbesserungen hinsichtlich des Arbeitsortes, wenn damit bessere Chancen verbunden

sind.

Im vorliegenden Fall divergierten die vorliegende Arbeitsplatzbeschreibung des Postens „Abteilungsleiter-Stellvertreter/in“, welche mit dem 20. Februar 2004 datiert ist, und die Stellenausschreibung für oben angeführten Posten vom 30. Juli 2004 insofern, als bei der Stellenausschreibung ein abgelegtes BWL-Studium jedenfalls eine Voraussetzung darstellte. Frau A hat sich mit einem Schreiben vom 17. August 2004 um diesen Posten beworben, obwohl sie über kein abgeschlossenes BWL-Studium wie in der Ausschreibung gefordert, verfügt. Darüber hinaus ist die Stelle noch immer vakant.

**Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zu Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Zif 5 GIBG durch den Arbeitgeber nicht diskriminiert worden ist.**

Im Weiteren wurde im Verlangen der GAW eine Überprüfung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot gemäß **§ 3 GIBG** beantragt, wobei hier Folgendes festzuhalten ist:

Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei Diskriminierung jede benachteiligende Differenzierung ist, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn sachlich nicht gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern in direktem oder ausdrücklichem Bezug auf den Geschlechtsunterschied erfolgt. Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung knüpft die unterschiedliche Behandlung an ein grundsätzlich geschlechtsneutrales Merkmal an, das Ergebnis ist jedoch eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung. Das GIBG verbietet geschlechtsbezogene Benachteiligungen, die willkürlich erfolgen und daher eine hinreichend sachliche Begründung fehlt bzw. das Mann und Frau ohne Grund verschieden behandelt werden.

Im vorliegenden Fall war für den Senat I der Gleichbehandlungskommission keine geschlechtsbezogene Benachteiligung erkennbar.

**Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zu Ansicht, dass das allgemeine Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG durch den Arbeitgeber nicht verletzt worden ist.**

**Abschließend wird seitens des Senates I der Gleichbehandlungskommission noch auf folgende Punkte hingewiesen:** Der Senat I der Gleichbehandlungskommission geht davon aus, dass an Frau A alle wie immer gearteten Zulagen für Funktionen die Frau A nach der Dienstordnung ausgeübt hat, ausbezahlt werden.

**Aufgrund der Erörterungen im Verfahren selbst ist seitens des Senates I der Gleichbehandlungskommission ein Verbesserungsbedarf beim Auswahlverfahren festgestellt worden. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass der Chancengleichheitsplan, der seit 1. November 2003 gilt, jedenfalls zu beachten ist. Die darin von der Geschäftsführung aufzustellenden Grundsätze betreffend ein transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren bei der Besetzung von ausgeschriebenen Dienstposten, sind zu erarbeiten und umzusetzen.**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission schlägt daher eine Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

23. November 2005