

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Februar 2009 über den am 17. März 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.^a X** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** durch die **Arbeitgeberin** 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) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.^a X durch ihre Arbeitgeberin gemäß § 3 Z 5 GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin Handelswissenschaften studiert habe und seit 1994 bei der Antragsgegnerin beschäftigt sei. Sie sei bisher in den Abteilungen Personalwesen und Organisation tätig gewesen und sei seit 2003 in der Abteilung H tätig.

Am 6.9.2007 habe sich die Antragstellerin für die Position des Leiters/der Leiterin der Abteilung VIII, sowie für die Position des Stellvertreters/der Stellvertreterin in derselben Abteilung beworben. Als speziellen Anforderungen neben den allgemeinen Anforderungen seien für die Funktion des Leiters/der Leiterin folgende genannt worden:

- Qualifizierte Kenntnisse in allen Bereichen des Bau- und Beschaffungswesens,
- Qualifizierte Kenntnisse im Bereich Vergaberecht,
- Führungserfahrung,

- Verhandlungserfahrung,
- Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit;

Für die Funktion des Stellvertreters/der Stellvertreterin seien folgende speziellen Anforderungen genannt worden:

- Gute Kenntnisse in allen Bereichen des Bau- und Beschaffungswesens,
- Gute Kenntnisse im Bereich Vergaberecht,
- Führungserfahrung,
- Verhandlungserfahrung,
- Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit.

Auf Grund ihres in den verschiedenen Abteilungen der Antragsgegnerin erworbenem Praxiswissen, zum anderen auch auf Grund ihrer in diversen zusätzlichen Ausbildungen erworbenen Qualifikationen habe sich die Antragstellerin gute Chancen für ihre Bewerbung ausgerechnet. So habe sie in ihrer schriftlichen Bewerbung insbesondere ihre praktische Erfahrungen im Bereich Bau- und Beschaffungswesen, sowie ihre eigenverantwortliche Tätigkeit als Moderatorin und als Ansprechpartnerin der Qualitätssicherungskommission hervorgehoben. Im Bereich des Vergabeverfahrens sei die Erstellung von Akten, die dem Vergabeverfahren zugrunde liegen würden, ebenso in ihrem Tätigkeitsbereich gelegen. Weiters habe sie seit 2003 eng mit der Abteilung VIII zusammengearbeitet, und sei daher mit den internen Abläufen dieser Abteilung bestens vertraut.

Bei einer Tagung am 19.9.2007 seien überraschend der neue Leiter sowie dessen künftiger Stellvertreter vorgestellt worden. Die Antragstellerin habe sich übergangen gefühlt und habe daher am 26.9.2007 die Personalabteilung kontaktiert, um eine Begründung für die Ablehnung ihrer Bewerbung zu erhalten. Am 31.10.2007 habe sie ein Schreiben der Personalabteilung erhalten, wonach zur Vorbereitung für die Behandlung in der Sitzung des Personalausschusses alle Bewerbungen anhand der dargelegten Kriterien am 17.9.2007 durch den Leiter der Personalabteilung, den für die Abteilung VIII zuständigen Geschäftsbereichsleiter und der Abteilungsleiterstellvertreter der Personalabteilung geprüft und bewertet worden seien. Als bestqualifizierte Bewerber wurden Herr E und Herr F ermittelt. Der

Personalausschuss habe am 11.10.2007 dem Vorstand die beiden Bewerber vorgeschlagen. In der Sitzung vom 15.10.2007 sei der Vorstand diesem Vorschlag gefolgt und habe durch einen einstimmigen Beschluss mit Wirksamkeit ab 1.11.2007 Herrn E zum Leiter und Herrn F zum Stellvertreter – befristet auf die Dauer der befristeten Berufsunfähigkeit – der Abteilung VIII bestellt. Herr E sei bereits vor 22 Jahren zum eigenverantwortlichen Bearbeiter bestellt worden und übe seit 13 Jahren als Abteilungsleiter-Stellvertreter ein größeres Aufgabengebiet als die Antragstellerin aus. Dadurch habe er auch einen umfassenden Zugang zum Bereich Bau- und Wirtschaftswesen, da die Abteilung Organisation und EDV, in der er Abteilungsleiter-Stellvertreter sei, maßgebliche Vor- und Grundarbeit leiste. Außerdem habe er durch Fortbildungskurse Qualifikationen auf dem Gebiet Kommunikation, Führung und Verhandlungserfahrung erlangt.

Herr F sei seit 1989 in der Abteilung EDV tätig gewesen und habe dort eine umfassende Ausbildung erfahren. Auf Grund seiner Arbeit im Bereich EDV habe er viel Erfahrung hinsichtlich Kommunikation und Führung erworben. Durch sein Engagement im Betriebsrat und Zentralbetriebsrat habe er auch Einblick in das Bau- und Beschaffungswesen.

Die Antragstellerin habe zunächst eine innerbetriebliche Lösung des Konflikts angestrebt. Da es zu keiner Einigung gekommen sei, habe sie sich an die GAW gewandt.

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

Mit dem Mail vom 1.10.2007 seien alle Bediensteten der Antragsgegnerin darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass Herr E und Herr F ab 20.9.2007 befristet und provisorisch mit der Leitung bzw. der Stellvertretung der Abteilung VIII betraut worden seien. Die provisorische Betrauung sei unumgänglich geworden, da auf Grund des Ablebens des Abteilungsleiters im Juni 2007 sowie des langdauernden Krankenstandes des Stellvertreters der Abteilung VIII, dem per Bescheid vom 10.9.2007 die Berufsunfähigkeitspension zuerkannt worden sei, keine formelle Leitung vorhanden gewesen sei. Während des Sommers 2007 seien die Agenden dieser Abteilung vom Geschäftsbereichsleiter bzw. vom leitenden Angestellten der

Antragsgegnerin mit übernommen worden. Eine Befassung des Vorstandes vor der Sitzung am 17.9.2007 sei zeitlich bedingt nicht möglich gewesen.

Zur Aufrechterhaltung des „Routinebetriebes“, um notwendige anliegende Aufgaben durchführen zu können sei die Abteilung VIII provisorisch nachbesetzt worden.

Bei der eingehenden Prüfung der eingelangten Bewerbungen am 17.9.2007 in fachlicher und persönlicher Hinsicht sowie unter Rücksichtnahme der Gesamterfahrung der Bewerber/innen, seien die Bestqualifiziertesten als Leiter bzw. Stellvertreter der Abteilung VIII ausgewählt worden. Die Beiden seien in Folge mit Wirkung ab 20.9.2007 provisorisch und befristet mit der Führung der Abteilung bis zur Bestellung der Leitungspositionen durch den Vorstand bestellt worden.

Bei der von der Antragstellerin angeführten „Vorstellung“ der beiden Männer als Abteilungsleiter bzw. als dessen Stellvertreter am 19.9.2007 könnte es sich allenfalls um eine „informelle“ Vorinformation am Rande der Tagung gehandelt haben. In dem von der Antragstellerin persönlich erstellten Besprechungsprotokoll über diese Tagung habe sich kein Hinweis auf eine derartige Vorstellung gefunden. Eine „Vorinformation“ wäre jedenfalls nach Prüfung und Bewertung aller Bewerber/innen nach der befristeten und provisorischen Betrauung mit diesen Aufgaben erfolgt.

Der Bericht an den Vorstand habe routinemäßig eine „Zusammenfassung“ der wesentlichen Aspekte des Besetzungs-Vorschlages enthalten. Im Vorfeld der Prüfung und Bewertung der Bewerbungen erfolge eine prozentuelle Gewichtung der für den Fachbereich (= 100%) notwendigen Kenntnisse in Einzelbereichen (z.B. 25% + 15% + 20% + 25% + 15%). In diesen Einzelbereichen werde eine jeweils maximal zu erreichende Punkte-Anzahl festgelegt und der von den einzelnen Bewerber/innen tatsächlich erreichten Punkte-Anzahl gegenüber gestellt. Diese Punkte würden wieder in Prozent umgerechnet. „Bestqualifiziert“ sei derjenige/diejenige Bewerber/in, der/die in der persönlichen Bewertung von 100% am wenigstens abweiche. Der Personalausschuss, dem der Obmann, ein Obmannstellvertreter und ein weiteres vom Vorstand bestelltes Mitglied sowie die Zentralbetriebsratsvorsitzende (direkte Vorgesetzte der Antragstellerin) und ein weiteres Zentralbetriebsratsmitglied angehört hätten, hätte am 11.10.2007 die Besetzung der ausgeschriebenen Posten erörtert und einstimmig Herrn E und Herrn F dem Vorstand als Abteilungsleiter sowie als dessen Stellvertreter vorgeschlagen. Die GAW habe der Bestellung des Herrn F

als Stellvertreter vorgehalten, dass dessen Kenntnisse im Bereich des Bau- und Beschaffungswesens keiner praktischen Erfahrung entspringen würden, sondern aus seiner Tätigkeit als Betriebsrat resultieren würde. Die Antragstellerin habe in ihrem Bewerbungsschreiben die gelegentliche Einbindung in die Agenden der Abteilung VIII angeführt, dies sei zumindest genauso hoch einzuschätzen wie die Kenntnisse von Herrn F. Die Einbindung der Antragstellerin sei erfolgt, sofern es sich um für ihre Abteilung relevante betriebswirtschaftliche und bauliche Aspekte gehandelt habe (= üblicher Input einer Fachabteilung). Außerdem habe Herr F eine Vielzahl von Schulungen und Ausbildungen erfolgreich absolviert, wie z.B. „Magie der Persönlichkeit“ und „Erfolgreiche Stress- und Burnout-Prophylaxe“, Juni 2007; „Rhetorik Spezial“, Dezember 2006; „Rhetorik und Kommunikation“, März 2005; „Selbstmanagement mit NLP“, November 2004; „Projektmanagement“, Februar 2004; „Erfolgreich kommunizieren im Betrieb“, Juni 2003.

Aus den Erläuterungen zeige sich deutlich, dass die erfolgte Auswahl der Bewerber sachgerecht erfolgt sei. Es liege daher auch keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg vor.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg durch die Arbeitgeberin gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Es ist nicht die Aufgabe von Senat I zu überprüfen, welche/r Bewerber/in für einen Posten besser qualifiziert ist. Im Verfahren vor der GBK soll lediglich beurteilt werden, ob die vom/von der Arbeitgeber/in vorgenommene Bewertung für Besetzung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der Zweck eines Objektivierungsverfahrens bei der Besetzung einer Position ist, eine sachliche nachvollziehbare Bewerber/innenauswahl zu ermöglichen. In weiterer

Folge soll dadurch ein diskriminierungsfreier Aufstieg für die Arbeitnehmer/innen verwirklicht werden. Zur Erfüllung des Tatbestandes ist allerdings eine wie immer geartete, jedoch für den/die Arbeitgeber/in erkennbare Bewerbung oder Interessensbekundung an einer höherwertigen Position notwendig, um eine allfällige Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg durch eine unsachliche Entscheidung überhaupt erst beurteilt zu können.

Unter Beförderung versteht man die Anhebung der Verwendung des/der Arbeitnehmers/in. Der Inhalt des neuen Tätigkeitbereiches bzw. Pflichtenkreises ist nach Verkehrsauffassung gegenüber den früher ausgeführten Tätigkeiten, als sozial höherwertig zu beurteilen.

Dies trifft im gegenständlichen Fall zu, da sich die Antragstellerin für die Position der Leiterin bzw. der Stellvertreterin der Abteilung VIII beworben hat. Bei einer erfolgreichen Bewerbung wäre es zu einer Erweiterung der Aufgaben der von der Antragstellerin auszuführenden Tätigkeiten gekommen.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teilweise widersprechenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, in sich schlüssig ohne widersprüchliche Angaben. Die Antragstellerin hat in ihrem Vorbringen immer dieselbe Aussage getätigt und ist in keinem Detail vom Verlangen an den erkennenden Senat abgegangen. Die Angaben der Antragstellerin wurden durch die Aussagen der Auskunftspersonen und durch die dem Senat I der GBK vorliegenden Unterlagen bestätigt.

Die Antraggegnerin hat in ihrem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg widersprochen. Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. 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 Antraggegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf § 3 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nach genauer Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes kommt Senat I der GBK zur Ansicht, dass ein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich zwischen der Qualifikation der Antragstellerin und der Qualifikation der männlichen Bewerber nicht vorgenommen wurde. Weder der behaupteter Vorsprung der „langjährigen Zugehörigkeit und guten persönlichen Kenntnis“ noch die prozentuelle Gewichtung der Kriterien durch ein dem Personalausschuss vorgeschaltetes kleines Gremium, dessen Entscheidung sowohl der Personalvorstand als auch der Vorstand gefolgt ist, und deren Schlussfolgerungen waren für den Senat I der GBK nachvollziehbar. Dieses Gremium besteht laut Antragsgegnerin aus dem Leiter der Personalabteilung (= Generaldirektor-Stellvertreter), einem Stellvertreter der Personalabteilung und dem zuständigen Bereichsleiter, dem die betreffende Abteilung unterstellt ist.

In der mündlichen Befragung vor dem Senat I der GBK hat die Antraggegnerin u.a. mitgeteilt, dass in diesem Gremium die Bewertung der Bewerber/innen stattgefunden habe.

Unstrittig ist, dass die Ausschreibung des Postens des/der Abteilungsleiters/in bzw. des/der Abteilungsleitungsstellvertreters/in der Abteilung VIII ohne Hinweis auf das Frauenförderungsgebots erfolgt ist.

Punkt 5 des Programms zur Förderung der Chancengleichheit, das Teil des Kollektivvertrages ist, sieht hingegen vor, dass in Stellenausschreibungen von Stellen in leitenden Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen gezielt angesprochen werden sollen. Dies ist in diesem Fall unterblieben.

Dies steht auch im Widerspruch zu § 1 a der Dienstordnung, wonach die Chancengleichheit von weiblichen und männlichen Angestellten durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden muss. Die Antragsgegnerin ist offenbar der Meinung gewesen, dass das Programm für Chancengleichheit, da es ohnehin eine Beilage zur Dienstordnung und ein verbindlicher Teil des Kollektivvertrages der Richtlinien des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger ist, nicht jedes Mal in den einzelnen Ausschreibungen „wiederzugeben“ ist. Die Nichteinhaltung des Programms für die Chancengleichheit ist in die Bewertung des vorliegenden Sachverhaltes mit einzubeziehen, weil damit die mangelnde Transparenz und Objektivität indiziert wird. Auf Grund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK ist festzuhalten, dass das an sich in den Stellenausschreibungen vorgesehene

Ansprechen von Frauen diesen die Hemmschwelle nehmen soll, sich für Führungspositionen zu bewerben.

Im Ermittlungsverfahren wurde durch den erkennenden Senat festgestellt, dass die Gewichtung der Bewerbungskriterien durch dieses kleine Gremium erst nach Vorliegen aller Bewerbungen erfolgt ist. In den Stellenausschreibungen wurde insbesondere Wert auf Kenntnisse im Bau- und Beschaffungswesen gelegt. Das kleine Gremium hat allerdings die Softskills ungleich höher bewertet als die Hardfacts. Nach Auskunft der befragten Auskunftspersonen wäre die Antragstellerin nach ihrer Fachkenntnis und Berufserfahrung geeignet, sowohl die Abteilungsleitung als auch den Posten einer Abteilungsleiterstellvertreterin zu übernehmen. Die Antragsgegnerin gab in der mündlichen Befragung an, dass die Antragstellerin folgende Bewertung erreicht habe: Kenntnisse des Vergabewesens, Kenntnisse des Bau- und Beschaffungswesen 15%, Verhandlungserfahrung 15%, Führungserfahrung 25% und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit 25 %. Die beiden männlichen Vergleichspersonen hätten im Gegensatz dazu jeweils 100% erreicht. Eine befragte Auskunftsperson gab an, dass es bei der Antragsgegnerin durchaus vorkommen könne, dass einmal die Softskills und ein anderes Mal die Hardfacts höher bewertet würden. Eine Bewertung der in der Ausschreibung genannten Kriterien sei der befragten Auskunftsperson jedenfalls unbekannt gewesen. Im Laufe des Verfahrens stellte sich heraus, dass dem Personalausschuss die Bewerbungen überhaupt nicht vorgelegt werden. Es findet auch kein Hearing der Bewerber/innen statt, um festzustellen, wer der/die Beste für die ausgeschriebene Position ist.

Offensichtlich haben sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt. Die Bewertung der geforderten Kriterien wurde erst nach Vorliegen der Bewerbungen festgelegt. Sowohl der Personalausschuss als auch der Vorstand folgt dem Vorschlag des kleinen Gremiums, ohne dass diese Entscheidung überprüft wird. Es wurde weder im Personalausschuss noch im Vorstand über die vorliegenden Bewerbungen in irgendeiner Form diskutiert. Im Auswahlverfahren wurden in keiner Weise die Qualifikationen der Antragstellerin sachlich bewertet. Es wurde vielmehr auf die langjährige Zugehörigkeit zur Antragsgegnerin und auf die persönlichen Kenntnisse der beiden männlichen Bewerber abgestellt. Beide Kriterien stellen nach Auffassung des erkennenden Senates keine sachlichen Kriterien dar. Auch die

Stellungnahme hat keinen anderen Schluss zugelassen, als dass für die Antragsgegnerin für die beiden ausgeschriebenen Posten vor allem die sozialen Kompetenzen, und nicht (wie aus der Ausschreibung hervorgeht) das Fachwissen entscheidend gewesen sind.

Hinzu kommt, dass der Antragstellerin das Ergebnis des Auswahlverfahrens in einer für sie demütigenden Weise bekannt gemacht worden ist. Noch vor der endgültigen Entscheidung wurden beide männlichen Bewerber vorab provisorisch als Leiter bzw. Stellvertreter der Abteilung VIII in Anwesenheit der Antragstellerin bekannt gegeben. Die Schilderung der Antragstellerin, dass sie diesen Passus im Protokoll auf Verlangen des Direktors streichen müssen, war für den erkennenden Senat sehr glaubwürdig. Ihre Aussage wurde durch eine weitere Auskunftsperson insofern bestätigt, als der Auskunftsperson von der Antragsgegnerin am 18.9.2007 mitgeteilt worden, dass beide im Verlangen genannten Vergleichspersonen zum Abteilungsleiter bzw. zu dessen Stellvertreter bestellt werden. Bedenklich erschien dem erkennenden Senat, dass die Antragsgegnerin bislang der Antragstellerin die Gründe nicht mitgeteilt hat, wieso ihrem Antrag auf Umgruppierung in F 1 nicht entsprochen wurde, obwohl dieser bereits am 15.7.2007 gestellt und von ihrem Vorgesetzten unterstützt worden ist. Auch dies war für den Senat I der GBK ein Hinweis dafür, dass der berufliche Aufstieg nicht nach objektiven und transparenten Kriterien erfolgt.

Auf Grund der glaubwürdigeren Angaben der Antragstellerin, die im Ermittlungsverfahren vollinhaltlich bestätigt wurden, ist nicht anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren und nur erfunden worden sein könnten. Der Antragsgegnerin ist es im Verfahren nicht gelungen, gegenüber dem Senat I der GBK zu beweisen, dass es nach Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Es liegt somit eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung

in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der Antragsgegnerin erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Die Leistung eines Ersatzanspruches gemäß § 12 Abs. 5 GIBG an die Antragstellerin zum Ersatz des Vermögensschadens. Der Ersatzanspruch beträgt die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, da die Antragstellerin bei diskriminierungsfreier Auswahl aufgestiegen wäre.
2. Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.
3. Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich scheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen.
4. Das Kriterium der „langjährige Betriebszugehörigkeit“ ist in Hinblick auf eine mittelbare Diskriminierung als bedenklich einzustufen. Das Erfordernis der „langjährigen Betriebszugehörigkeit“ schließt insbesondere Frauen aus, da deren Berufslaufbahn eher durch Karenzierungen und Teilzeitarbeit unterbrochen ist. Männliche Bewerber werden dadurch gegenüber weiblichen Bewerberinnen bevorzugt.
5. Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen. In den Ausschreibungen ist der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufzunehmen. Frauen sollen ausdrücklich aufgefordert werden, sich für Führungspositionen bei der 1. Antragsgegnerin zu bewerben.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass gerade die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens insbesondere für Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg

wesentlich erhöhen kann. Daher sind Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren bei der Antragsgegnerin zu empfehlen. Durch die Art und Weise der Stellenbesetzungen durch die Antragsgegnerin kann ein den Grundsätzen des GIBG entsprechendes Auswahlverfahren nicht gewährleistet werden.

In allen bisher gegen die Antragsgegnerin gestellten Verlangen wurde unter anderem die Antragsgegnerin aufgefordert, ein transparentes und nachvollziehbares Auswahlverfahren bei Stellenausschreibungen durchzuführen. Bislang ist die Antragsgegnerin den Empfehlungen bzw. Vorschlägen nicht nachgekommen. Der Senat I der GBK fordert die Antragsgegnerin dringend auf Grund der erneut festgestellten Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auf, die vom erkennenden Senat erteilten Vorschläge umzusetzen, da ansonsten zu befürchten ist, dass weitere Verlangen gegen die Antragsgegnerin gestellt werden. Bei Unsicherheiten bzw. Unklarheiten, die sich bei der Einhaltung des GIBG ergeben könnten, sollte sich die Arbeitgeberin an eine/n Experten/in des GIBG wenden, wie z.B. die im Senat I der GBK vertretenen Interessenvertretungen sowie die GAW.

24. Februar 2009
Mag.^a Eva Matt
Vorsitzende des Senates I der GBK