

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/212/18

Entscheidungsdatum

09.10.2018

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Begründung eines Dienstverhältnis

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle einer ...kraft im Briefzustelldienst bei der Österreichischen Post AG auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer ...kraft im Briefzustelldienst stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte aus, er habe sich auf Grund der Anzeige in der „...“ vom ... bei der Österreichischen Post AG (im Folgenden kurz Post) um die Stelle einer ...kraft im Briefzustelldienst der Zustellbasis X beworben. Die Ablehnung seiner Bewerbung sei von der Gebietsleiterin ... per Mail vom ... damit begründet worden, dass sie „bevorzugt Damen“ einstelle und daher die Stelle an eine Mitbewerberin vergeben habe. Auf Grund seiner Beschwerde an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die an die für X zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte der Post weitergeleitet worden sei, sei es am ... doch noch zu einem Vorstellungsgespräch mit der Gebietsleiterin gekommen. Dabei habe ihm die Gebietsleiterin eine mündliche Einstellzusage für das Frühjahr ... gegeben. Als er ca. eine Woche später eine schriftliche Ausführung dieser Zusage verlangt habe, habe sie bestritten ihm eine solche gegeben zu haben. Es sei ein zweites Gespräch zu dritt - mit der Gebietsleiterin, dem Leiter der Briefzustellung für X und Y - angesetzt, aber dann kurzfristig von der Post wieder abgesagt worden.

Dem Antrag waren (u. a.) angeschlossen: Die Stellenanzeige, A's Bewerbung, die Absage von der Gebietsleiterin (mit der Formulierung, sie stelle als ...kraft „bevorzugt Damen“ ein), ihre Einladung zu einem persönlichen Gespräch, in welcher sie auch festhielt, dass eine Diskriminierung nicht beabsichtigt gewesen sei sowie die Mitteilung des Personalmanagements der Post (mail vom ...), dass laut der Gebietsleiterin keine Einstellungszusage erfolgt sei.

Die Stellenanzeige war geschlechtsneutral formuliert, es hieß, es werde eine „engagierte und tatkräftige ...kraft (M/W) im Briefzustelldienst 20 Std.“ gesucht. Die Anforderungen waren ein Mindestalter von 18 Jahre, körperliche Belastbarkeit, Führerschein B, gute Deutschkenntnisse, hohe Kundenorientierung und die Bereitschaft zur Leistung von Überstunden.

A führte in seiner Bewerbung aus, dass er ...lehrer für ... sei, mittlerweile aber nicht mehr im Schulbereich arbeiten wolle, er strebe ein dauerhaftes Dienstverhältnis zur Post an. Erfahrung in der Kundenbetreuung habe er als leitender ...platzwart in sieben Saisonen gesammelt, in der vergangenen Wintersaison sei er in ... Liftwart und Kassier gewesen und habe bereits eine Zusage für die Wintersaison .../....

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Personalmanagement der Post mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde auf das Frauenförderungsgebot hingewiesen und ausgeführt, dass eine Bewerberin die Stelle erhalten habe. Im Sinne der Hebung des Frauenanteils im Unternehmen sei bei gleicher Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin dieser der Vorzug zu geben. Dass A dieses „Faktum“ möglicherweise missverständlich mitgeteilt worden sei und er sich diskriminiert fühle, werde bedauert, man entschuldige sich ausdrücklich für die missglückte Kommunikation. In diesem Sinn seien auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen worden, in Gesprächen mit Bewerbern, die nicht zum Zug gekommen seien, mit erhöhter Sorgfalt und Sensibilität vorzugehen. Abschließend wurde festgehalten, dass sich A mittlerweile auch um einen Ferialjob beworben habe, aber auf Grund der Rahmenbedingungen nicht in Frage gekommen sei. Man werde ihm aber eine Tätigkeit als Zusteller gemäß Kollektivvertrag in den Zustellbasen ... und ... anbieten.

Mit Schreiben vom ... wurde A zur Sitzung des Senates I der B-GBK am ... eingeladen und wurde ihm mitgeteilt, dass, sollte er nicht teilnehmen, auf Grund der schriftlichen Unterlagen bzw. (auch) der Aussagen der Vertreterin/des Vertreters der Post entschieden werde (in einem Telefonat mit der Geschäftsführerin im Vorfeld der Sitzung hatte A mitgeteilt, dass er in Erwägung ziehe, nicht nach Wien zu reisen, da seinen schriftlichen Ausführungen nichts hinzuzufügen sei). A nahm nicht an der Sitzung teil, als Vertreter der Post war ... anwesend.

Der Vertreter der Post führte im Wesentlichen aus, dass im Bereich des Zustelldienstes der Frauenanteil bei rund 30% liege. Die ...kräfte/...kräfte seien Teil des Bereiches Zustelldienst, sie würden mit den Zustellern/Zustellerinnen ein Team bilden. Es gebe auch gemischte Arbeitsplätze, die ...kräfte würden, wenn Zusteller/Zustellerinnen ausfallen, im Zustellbereich arbeiten. Die Gebietsleiterin habe sich unglücklich ausgedrückt, sie habe zum Ausdruck bringen wollen, dass sich sowohl Frauen als auch Männer beworben hätten und ihrer Erfahrung nach Frauen für die konkrete Tätigkeit besser geeignet seien. Sie habe eine Frau vorgezogen, aber A nicht deshalb nicht eingestellt, weil er ein Mann sei. Als Vertreter der Post sei er an Frauenförderung interessiert. Man habe jetzt das Projekt „Elli“ gestartet - Elli sei eine Fliegerin gewesen, die nicht fliegen habe dürfen, weil sie eben eine Frau gewesen sei -, und Ziel des Projektes sei es, mehr Frauen in Führungspositionen zu holen. Es sei klar, dass Frauen nicht in Führungspositionen kommen können, wenn in den unteren Ebenen keine Frauen seien.

Der Senat hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Österreichischen Post AG für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11b B-GIBG („Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst“, für den Bereich der Post anwendbar) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt.

In Anbetracht der Formulierung der Absage, nämlich es würden „bevorzugt Damen“ eingestellt, war A's Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zunächst begründet.

In der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag argumentierte das Unternehmen, dass auf Grund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes eine Bewerberin die Stelle erhalten habe. In der Sitzung des Senates führte der Vertreter der Post für den Senat nachvollziehbar aus, dass der Frauenanteil im Bereich des Zustelldienstes bei rund 30% liege, also deutlich unter der gesetzlich vorgesehenen 50%-Quote. Die Gebietsleiterin habe sich missverständlich ausgedrückt, sie habe die Absage mit ihrer Erfahrung, nämlich dass für die gegenständliche Tätigkeit Frauen besser geeignet seien, erklären wollen. Für den Senat war das Vorbringen von dem Vertreter der Post nachvollziehbar und glaubwürdig. Unabhängig von der Äußerung der Gebietsleiterin dem Bewerber gegenüber - die unmissverständlicher zu formulieren gewesen wäre- war die gebotene Anwendung des Frauenförderungsgebotes maßgebend für die Personalentscheidung.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer ...kraft im Zustelldienst keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt.

Wien, Oktober 2018