

BVGer A-8105/2016 vom 26. Juni 2018

Bundesverwaltungsgericht, 2018-06-26, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-8105_2016

FR: TAF A-8105/2016 du 26 juin 2018

IT: TAF A-8105/2016 del 26 giugno 2018

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges)

Erwägungen

E. 1.1

Das Bundesverwaltungsgericht beurteilt gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern eine der in Art. 33 VGG aufgeführten Vorinstanzen verfügt hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG vorliegt. Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um eine Verfügung im genannten Sinn, welche von einer zuständigen Vorinstanz gemäss Art. 33 Bst. d VGG (vgl. Anhang 1 Bst. B Ziff. I 1.7 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 [RVOV, SR 172.010.1]) erlassen wurde. Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG und das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GlG, SR 151.1; s. Art. 13 GlG) nichts anderes bestimmen (Art. 37 VGG).

E. 1.2

Zur Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen hat oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer nahm am vorinstanzlichen Verfahren teil und ist als Adressat der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb er zur Einreichung der Beschwerde legitimiert ist.

E. 1.3

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen eine Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts durch die verweigerte Zulassung zum Concours geltend. Jedoch verlangt er mit seiner Eingabe weder seine nachträgliche Zulassung zum Concours - worauf er auch keinen Anspruch hat (vgl. nachfolgend E. 1.3.1) - noch macht er eine Entschädigung geltend. Sinngemäss beantragt er lediglich die Feststellung einer geschlechterspezifischen Diskriminierung im Zusammenhang mit seiner Bewerbung für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in den Karrierediensten. Es ist somit zu prüfen, ob er ein solches Feststellungsbegehren geltend machen kann, zumal grundsätzlich der Anspruch auf Erlass einer Feststellungsverfügung subsidiär gegenüber rechtsgestaltenden Verfügungen ist (vgl. statt vieler: BGE 137 II 199 E. 6.5; BVGE 2010/12 E. 2.3).

E. 1.3.1

Art. 13 Abs. 2 Satz 1 GlG verweist für den Fall, dass eine Person durch die Abweisung ihrer Bewerbung für die erstmalige Begründung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses diskriminiert wird, auf Art. 5 Abs. 2 GlG. Danach hat eine entsprechend betroffene Person (grundsätzlich) lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Damit wird klargestellt, dass die Ansprüche aus Art. 5 Abs. 1 GlG grundsätzlich nicht zur Verfügung stehen und auch die Anstellung nicht erzwungen werden kann (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts [BVGer] A-7443/2015, E. 2.2; Kathrin Arioli, in: Claudia Kaufmann/Sabine Steiger-Sackmann [Hrsg.] Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Auflage, Basel 2009, Art. 13 N. 50 und 51; auch Jean-Philippe Dunand, L'interdiction de la discrimination à l'embauche dans la loi fédérale sur l'égalité [LEg], in: L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 2016, p. 65 ; Gabriel Aubert, in: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, art. 5 N 37). Die Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die abweisende Verfügung verlangt werden (Art. 13 Abs. 2 Satz 2 GlG).

E. 1.3.2

Trotz des an sich klaren Wortlauts von Art. 5 Abs. 2 GlG spricht sich die Lehre dafür aus, dass es grundsätzlich auch möglich sein muss, lediglich eine diskriminierende Nichtanstellung gerichtlich feststellen zu lassen, ohne eine zusätzliche Entschädigung geltend machen zu müssen (vgl. Gabriela Riemer-Kafka/Jakob Ueberschlag, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 5 N. 29). Auch das Bundesgericht erachtete ein solches Feststellungsbegehren für zulässig; die Auslegung von Art. 5 GlG spreche nicht gegen eine in casu geltend gemachte symbolische Entschädigung von einem Franken, obwohl eine solche Forderung eher den Charakter einer Feststellung als einer Strafe habe. So könne allein die Feststellung einer Diskriminierung einen vernünftigen Arbeitgeber dazu bewegen, sich des Fehlers bewusst zu werden und sein Verhalten künftig zu ändern, schon nur, um sein Ansehen und seinen Ruf aufrecht zu erhalten (vgl. BGE 131 II 367 ff. E. 4).

E. 1.3.3

Aufgrund des Gesagten ist das vom Beschwerdeführer geltend gemachte Feststellungsbegehren zulässig, weshalb darauf einzutreten ist.

E. 1.4

Sodann stellt sich die Frage nach dem Streitgegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens.

E. 1.4.1

Der Beschwerdeführer macht in seiner Beschwerde unter anderem geltend, dass Deutschschweizer Männer, welche die weitaus grösste Gruppierung unter den Bewerberinnen und Bewerbern darstellen würden, beim Concours unabhängig ihrer Qualitäten allgemein diskriminiert würden. Dabei sei es irrelevant, dass gewisse Männer im Concours evaluiert würden, weil einigen Männern systematisch die Evaluation per se verweigert werde. Sofern die aktuelle Praxis der Vorinstanz Tradition habe, seien in 25 durchgeführten Rekrutierungen seit 1989 bis 2015 mindestens einige hundert Anwärter aufgrund einer geschlechterspezifischen Diskriminierung nicht zum Concours zugelassen worden, da alleine im Jahr 2015 114 Anwärterinnen und Anwärter nicht zugelassen worden seien. Weiter sei er der Ansicht, dass alle Anwärterinnen und Anwärter, welche die

veröffentlichten Kriterien erfüllen würden, an der Prüfung teilnehmen dürften, da es sich effektiv um eine Prüfung handle. Dabei gäbe es durchaus Möglichkeiten, mit relativ wenig Aufwand ein Testverfahren zum Erreichen der ersten Prüfungsrunde zu etablieren. Schliesslich macht er geltend, dass geschlechterspezifische Diskriminierungen einzustellen seien.

E. 1.4.2

Die Vorinstanz hält diesbezüglich fest, dass sich diese Aussagen des Beschwerdeführers allgemein auf das Verfahren für die Zulassung zu den Karrierediensten beziehen würden, weshalb darüber im vorliegenden Verfahren nicht befunden werden könne.

E. 1.4.3

Im streitigen Verwaltungsverfahren umfasst der Streitgegenstand das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Er wird einerseits bestimmt durch den Gegenstand der angefochtenen Verfügung (Anfechtungsgegenstand), andererseits durch die Parteibegehren. Das Anfechtungsobjekt bildet den Rahmen, welcher den möglichen Umfang des Streitgegenstandes begrenzt. Gegenstand des Beschwerdeverfahrens kann nur sein, was Gegenstand des erstinstanzlichen Verfahrens war oder nach richtiger Gesetzesauslegung hätte sein sollen. Gegenstände, über welche die erste Instanz nicht entschieden hat und über welche sie nicht entscheiden musste, darf die zweite Instanz grundsätzlich nicht beurteilen. Der Streitgegenstand wird gemäss der Dispositionsmaxime durch die Parteibegehren definiert. Er darf sich im Laufe des Rechtsmittelzuges nicht erweitern und qualitativ nicht verändern (vgl. Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Auflage, Zürich 2013, Rz. 686 ff.).

E. 1.4.4

Vorliegend bildet die Verfügung der Vorinstanz vom 24. November 2016 das Anfechtungsobjekt. Mit ihr wurde in Anwendung von Art. 34 Abs. 3 BPG i.V.m. Art. 13 Abs. 2 GIG die Bewerbung des Beschwerdeführers für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in den Karrierediensten abgewiesen. Soweit der Beschwerdeführer das allgemeine Zulassungsverfahren zur ersten Prüfungsrunde sowie eine systematische geschlechterspezifische Diskriminierung rügt, liegt dies ausserhalb des Streitgegenstandes, weshalb darauf nicht einzutreten ist. Streitgegenstand im vorliegenden Verfahren kann deshalb lediglich die Frage bilden, ob der Beschwerdeführer im Rahmen der Bewerbung für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in den Karrierediensten diskriminiert wurde.

E. 1.5

Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 VwVG) ist demnach - unter Vorbehalt des in Erwägung 1.4.4 Gesagten - einzutreten.

E. 2

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen - einschliesslich unrichtiger oder unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung - sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG).

E. 3

Im Folgenden sind zunächst die einschlägigen Rechtsgrundlagen und Vor-aussetzungen im Zusammenhang mit der Bewerbung um eine Anstellung in den Karrierediensten darzulegen, bevor zu prüfen ist, ob der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Bewerbung diskriminiert wurde.

E. 3.1

Nach Art. 13 Abs. 1 der Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung vom 20. September 2002 (VBPV-EDA, SR 172.220.111.343.3) muss, wer sich um eine Anstellung in den Karrierediensten bewirbt, einen Zulassungswettbewerb bestehen und im Jahr des Zulassungswettbewerbs höchstens 35 Jahre alt sein (Bst. a), einen unbescholtenen Leumund haben (Bst. b), das schweizerische Bürgerrecht besitzen (Bst. c) und sich bereit erklären, die Versetzungspflicht zu erfüllen (Bst. d). Wer sich für den diplomatischen Dienst bewirbt, muss zusätzlich ein Lizenziat oder einen Master einer schweizerischen Universität oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen (Art. 13 Abs. 2 VBPV-EDA). Der Zulassungswettbewerb nach Art. 13 Abs. 1 Bst. a VBPV-EDA besteht aus einer Eintrittsprüfung, einer internen Ausbildung und einer Schlussprüfung (Art. 16 Abs. 1 VBPV-EDA). Im Zulassungswettbewerb werden die allgemeine Eignung, die Persönlichkeit und die notwendigen Kenntnisse in zwei Fremdsprachen geprüft. Das EDA ernennt für die Zulassung zum diplomatischen und zum konsularischen Dienst je eine Kommission und regelt deren Organisation und Verfahren (Art. 17 Abs. 1 VBPV-EDA).

E. 3.2

Gestützt darauf hat das EDA die von beiden Parteien erwähnte Weisung über die diplomatischen und konsularischen Zulassungsverfahren und Ausbildungen sowie über Eintritt und Durchführung Nachwuchsprogramm Internationale Zusammenarbeit erlassen (Weisung 200-4-010-D; act. 15 der Vorakten), welche am 1. November 2015 und somit erst nach dem Zeitpunkt des Entscheides der Vorinstanz über die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers im Rahmen der Vorselektion (vgl. Bst. A) in Kraft trat. Im Zeitpunkt des Entscheides der Vorinstanz gelangte noch die ebenfalls gestützt auf die VBPV-EDA vom EDA erlassene Weisung über die Zulassung für den diplomatischen Dienst des EDA (Weisung 200-4-021-D) zur Anwendung, welche am 1. April 2010 in Kraft trat. Nach Art. 9 Abs. 1 dieser Weisung nimmt zunächst das Sekretariat eine administrative Vorauswahl vor und schickt Bewerbungen zurück, die die grundlegenden Voraussetzungen nicht erfüllen. Im Weiteren werden die eingereichten Bewerbungen durch einen Ausschuss der Kommission für die Zulassung zum diplomatischen Dienst einer Vorselektion unterzogen (Art. 9 Abs. 2 der Weisung 200-4-021-D). Die Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die sich allgemein eignen, werden der Kommission weitergeleitet (Art. 9 Abs. 3 der Weisung 200-4-021-D). Die Entscheide über die Zulassung zu den verschiedenen Selektionsetappen werden allen Bewerberinnen und Bewerbern ohne Angabe von Gründen schriftlich mitgeteilt (Art. 11 Abs. 2 der Weisung 200-4-021-D). Auf Wunsch werden die Gründe mündlich zusammengefasst (Art. 11 Abs. 3 der Weisung 200-4-021-D). Diese Vorselektion durch den Kommissionsausschuss hat zur Folge, dass nicht alle Bewerbende, welche die Anforderungen des Stellenbeschriebs erfüllen, zur ersten Prüfungsrunde eingeladen werden.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer macht wie erwähnt eine geschlechterspezifische Diskriminierung beim Zugang zum Concours geltend und verfolgt nach seinen Angaben die Absicht, mit der

Beschwerde diese Diskriminierung nach Art. 6 GlG glaubhaft zu machen.

E. 4.2

Art. 3 GlG verbietet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts direkt oder indirekt zu benachteiligen, wobei das Verbot insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung gilt. Die Benachteiligung hat im Vergleich zwischen Frauen und Männern zu erfolgen, muss also einen Bezug zum Geschlecht haben. Dabei genügt grundsätzlich ein Vergleichsfall, denn das Diskriminierungsverbot ist in seinem Schutzbereich betroffen, sobald das Gleichbehandlungsgebot in einem einzigen Vergleichsfall missachtet wurde (vgl. Sabine Steiger-Sackmann, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 6 N. 34 und 36). Gemäss Art. 6 GlG wird bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

E. 4.3

Wie die Vorinstanz richtig festhält, findet die Beweislast erleichterung nach Art. 6 GlG bei einer (allfälligen) Anstellungsdiskriminierung keine Anwendung (vgl. Sabine Steiger-Sackmann, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 6 N. 112). Vielmehr gilt für diesen Anwendungsfall die allgemeine Beweislastverteilung von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210). Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesenen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (vgl. BGE 133 V 205 E. 5.5; Urteil des BVGer A-1700/2017 vom 25. April 2018 E. 2; BVGE 2008/24 E. 7.2; Moser/Beusch/Kneubühler, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Rz. 3.150; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/ St. Gallen 2016, Rz. 988). Somit ist das mutmassliche Opfer einer Anstellungsdiskriminierung grundsätzlich gehalten, den Regelbeweis zu erbringen. Das hat zur Folge, dass der Beweis erst dann als erbracht gilt, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist. Hierbei kann absolute Gewissheit nicht verlangt werden; es genügt, wenn das Gericht am Vorliegen der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel leicht erscheinen (vgl. Dominik Milani, Die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen infolge Anstellungsdiskriminierungen bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im erstinstanzlichen gerichtlichen Entscheidungsverfahren, in: ArbR 2011, S. 39, 70; BGE 130 III 321, E. 3.2).

E. 4.4

Aufgrund des Gesagten hat der Beschwerdeführer - entgegen seiner Ansicht - den Regelbeweis zu erbringen, dass ein Verstoß gegen das Geschlechterdiskriminierungsverbot nach Art. 3 GlG vorliegt, welcher für die Ablehnung seiner Bewerbung kausal war (vgl. Dunand, a.a.O., p. 50 ff.). Gelingt ihm dieser Beweis nicht, so hat er die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen.

E. 5.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass er mit zwei weiteren Kandidatinnen, B. _____ und C. _____, die sich ebenfalls für den Concours 2015 beworben hätten, eine Lerngruppe gebildet habe. Diese beiden Kandidatinnen würden sich durch eine überaus grosse

Ähnlichkeit ihres Profils mit demjenigen von ihm auszeichnen. Alle drei Bewerbende seien Deutschschweizerinnen bzw. Deutschschweizer und spezialisiert auf dieselben Sprachkenntnisse (Deutsch, Englisch und Französisch), hätten den gleichen Universitätsabschluss von der gleichen Universität und seien alle in der gleichen Alterskategorie. Schliesslich sei er in der Vorselektion nicht zum Concours zugelassen worden, die beiden Kandidatinnen hingegen schon. Er sei deshalb der Auffassung, dass nicht die von der Vorinstanz genannten Gründe für das Erreichen der ersten Selektionsrunde massgebend seien, sondern dass er geschlechterspezifisch diskriminiert worden sei, zumal andere relevante Erfahrungen für zukünftige Diplomatinen und Diplomaten, welche er in seinem Lebenslauf vorgebracht habe (z.B. rund 2-jähriger Militärdienst, 8-jährige Erfahrung bei der Französischen und Amerikanischen Botschaft), nicht berücksichtigt worden seien.

E. 5.2.1

Die Vorinstanz hält betreffend die Kandidatin C._____, mit welcher sich der Beschwerdeführer unter anderem vergleicht, fest, dass sie die letzte Prüfungsrunde im Rahmen des Concours nicht bestanden habe, weshalb ihr Bewerbungsdossier nach dem Entscheid vom 24. November 2015 über die Aufnahme der Kandidatinnen und Kandidaten zur Volée 2015, d.h. zur internen Ausbildung, vernichtet worden sei.

E. 5.2.2

Gemäss aArt. 27b Abs. 7 BPG (AS 2011 5583; in Kraft bis 31. Dezember 2017) werden die in Papierform eingereichten Bewerbungsdossiers den abgewiesenen Bewerberinnen und Bewerbern zurückgesendet. Die übrigen Daten werden, mit Ausnahme des Bewerbungsschreibens, innert drei Monaten vernichtet. Besondere Vereinbarungen mit den Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern bleiben vorbehalten. Die Aufbewahrungsfrist eines Dossiers kann verlängert werden, wenn dieses für die Behandlung von Beschwerden nach Art. 13 Abs. 2 GIG benötigt wird.

E. 5.2.3

Das von C._____ eingereichte Bewerbungsdossier musste in Anwendung von aArt. 27b Abs. 7 BPG spätestens drei Monate nach dem Entscheid vom 24. November 2015 über die Aufnahme der Kandidatinnen und Kandidaten zur Volée 2015 vernichtet werden, weshalb es im Zeitpunkt der Einreichung der vorliegenden Beschwerde vom 28. Dezember 2016 nicht mehr verfügbar war. Demzufolge ist der vom Beschwerdeführer beantragte Vergleich mit der Bewerbung von C._____ im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht möglich.

E. 5.3.1

In Bezug auf die Bewerbung von B._____ bringt die Vorinstanz vor, dass diese mit derjenigen des Beschwerdeführers nicht gleichwertig sei. B._____ würde eine beeindruckende Auflistung von Wohn- und Einsatzländern ausweisen, welche mit der Auslandsfahrung des Beschwerdeführers nicht vergleichbar sei. Im Weiteren verfüge sie im Vergleich zum Beschwerdeführer über zusätzliche Sprachkenntnisse. Ausserdem komme es im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens nicht nur auf objektive Kriterien, sondern auch auf das subjektive Empfinden hinsichtlich Motivation und Beweggründe der Bewerbenden an. Aus diesem Grund sei bei der Beurteilung des Bewerbungsdossiers auch auf den Gesamteindruck abzustellen. Schliesslich sei der geleistete Militärdienst des Beschwerdeführers an sich kein Kriterium für die Zulassung zum diplomatischen Concours, allerdings habe diese Erfahrung, wie auch die Berufserfahrung bei der Französischen und

der US-amerikanischen Botschaft, zum positiven Gesamtbild beigetragen.

E. 5.3.2

Aus dem Bewerbungsdossier von B. _____ geht hervor, dass sie nebst Deutsch als Muttersprache auch Sprachkenntnisse in Französisch (Niveau C2/C1), Englisch (Niveau C2), Spanisch (Niveau C2) sowie Italienisch (Niveau A2/A1) aufweist. Im Vergleich mit dem Beschwerdeführer verfügt sie mit Spanisch somit zusätzlich über sehr gute Kenntnisse einer weiteren UNO-Sprache (vgl. Art. 7 der Weisung 200-4-021-D). Weiter ist festzustellen, dass B. _____ im Vergleich zum Beschwerdeführer über eine grössere Ausländerfahrung insbesondere auch in beruflicher Hinsicht verfügt. So war sie unter anderem bereits in Bolivien, Dänemark, Shanghai, Madagaskar und auf den Philippinen tätig und leitete im Weiteren Projekte in fragilen Staaten in Asien, Lateinamerika und im Nahen Osten, wohingegen der Beschwerdeführer keine Berufserfahrung im Ausland ausweisen kann. Auch unter diesem Aspekt hebt sich das Bewerbungsdossier von B. _____ im Vergleich zu demjenigen des Beschwerdeführers für die Karrieredienste ab, auch wenn der Beschwerdeführer eine militärische Ausbildung sowie Berufserfahrung auf der Französischen und der US-amerikanischen Botschaft aufzuweisen vermag. Schliesslich gilt es - wie die Vorinstanz richtig vorbringt - zu berücksichtigen, dass es im Rahmen der Beurteilung von Bewerbungsdossiers nebst den erforderlichen fachlichen Anforderungen seitens der Bewerbenden auch auf das subjektive Empfinden hinsichtlich Motivation und Beweggründe der Bewerbenden ankommt, weshalb bei der Beurteilung einer Bewerbung auch der Gesamteindruck eine Rolle spielt.

E. 5.3.3

Demzufolge ist aus den Akten nicht ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer im Vergleich mit der Bewerbung von B. _____ geschlechterspezifisch diskriminiert und aus diesem Grund im Rahmen der Vorselektion nicht berücksichtigt worden sein sollte. Insbesondere kann nicht festgestellt werden, dass er besser qualifiziert gewesen sei als seine Kollegin. Vielmehr ist die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers im Vergleich zu B. _____ aufgrund objektiver Anforderungskriterien erfolgt.

E. 5.4

Der Beschwerdeführer vertritt schliesslich die Auffassung, dass Kriterien, welche für die Zulassung eines männlichen Bewerbers zum Concours gesprochen hätten, in ihrer Stärke zurückgestuft würden, um weibliche Anwärterinnen zu begünstigen oder generell weiblichen Kandidatinnen den Vorzug zu geben. So sei das EDA in der Vergangenheit in den meisten Fällen bestrebt gewesen, eine ausgeglichene Einstellungsquote zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden des Concours anzustreben. Dabei kritisiere er nicht eine solche Geschlechterquote per se, sondern das Verfahren der sogenannten Vorselektion. Diesbezüglich sei die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau die erste Prüfungsrunde erreiche, viel höher als diejenige eines Mannes, ohne dass die zu diesem Zeitpunkt ausgeschiedenen Kandidaten eine Chance erhalten hätten, eine für einen Concours typische Demonstration ihres Wissens oder Elemente eines Eignungstests zu absolvieren, was aus seiner Sicht diskriminierend sei.

E. 5.4.1

Nach Art. 3 Abs. 3 GIG stellen angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung keine Diskriminierung dar. Diese Bestimmung bildet die formellgesetzliche Grundlage für Frauenförderungsmassnahmen im Erwerbsleben

(Elisabeth Freivogel, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 3 N. 154). Somit verstossen Massnahmen, die Arbeitgebende ergreifen, um den Anteil der Frauen im Unternehmen oder in bestimmten Bereichen zu erhöhen, in denen sie untervertreten sind, nicht gegen das GIG, auch wenn sie direkt an das Geschlecht anknüpfen. Positive Massnahmen, auch Quotenregelungen, können von öffentlichen oder privaten Arbeitgebenden getroffen werden, um bei der Vertretung der Geschlechter unter ihren Arbeitnehmenden eine faktische Gleichstellung zu erreichen. Unzulässig ist eine solche Massnahme nur, wenn sie unverhältnismässig ist, d.h., wenn sie ohne triftige Gründe, die mit der Stelle selbst zu tun haben, im Ergebnis zu einer deutlich überproportionalen Berücksichtigung des einen Geschlechts führen würde (Elisabeth Freivogel, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, a.a.O., Art. 3 N. 155).

E. 5.4.2

Aufgrund des Gesagten sind angemessene Förderungsmassnahmen zur Verbesserung des Anteils der Frauen bei der Zulassung zum Concours - deren Vorhandensein die Vorinstanz im Übrigen bestreitet, indem sie vorbringt, dass es im Rahmen des diplomatischen Concours keine Quotenvorgabe gebe - grundsätzlich zulässig. Vorliegend ist jedoch nicht ersichtlich und wird auch vom Beschwerdeführer nicht vorgebracht, dass konkrete Frauenförderungsmassnahmen getroffen werden, welche gegen das GIG verstossen würden. Der Beschwerdeführer rügt vielmehr das Zulassungsverfahren zur ersten Prüfungsrunde an sich, worauf wie erwähnt nicht einzutreten ist (vgl. E. 1.4.4).

E. 5.5

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es dem beweisbelasteten Beschwerdeführer nicht gelungen ist, den Beweis zu erbringen, dass die Vorinstanz seine Bewerbung für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in den Karrierediensten infolge einer Diskriminierung aufgrund seines Geschlechts abgelehnt hat. Die Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers ist vielmehr aufgrund sachlicher Kriterien erfolgt, so dass eine geschlechterbedingte Diskriminierung zu verneinen ist. Demzufolge hat der Beschwerdeführer die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, weshalb die Beschwerde abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist.

E. 6.1

Das Beschwerdeverfahren vor Bundesverwaltungsgericht in den Bereichen des Personalrechts und der Geschlechtergleichstellung ist grundsätzlich kostenlos (vgl. Art. 34 Abs. 2 BPG und Art. 13 Abs. 5 GIG). Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

E. 6.2

Der Beschwerdeführer hat als unterliegende Partei keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2] e contrario). Der Vorinstanz als Bundesbehörde ist ebenfalls keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.