

DRITTER BERICHT

ZUM

STAND DER

**VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG
UND FRAUENFÖRDERUNG IM BUNDESDIENST**

TEIL 3

DES GLEICHBEHANDLUNGSBERICHTES 2000

- **GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION DES BUNDES**

INHALTSVERZEICHNIS

I. Tätigkeitsbericht	Seite 3
II. Anonymisierte Fälle	Seite 7
III. Zusammenfassung der überprüften Diskriminierungsbereiche	Seite 112
IV. Mitglieder (und Ersatzmitglieder) der B-GBK	Seite 115

I. TÄTIGKEITSBERICHT

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission sind gesetzlich klar geregelt.

Die Kommission hat primär Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. Teiles „Gleichbehandlungsgebot“ und des 4. Teiles „Frauenförderungsgebot“ dieses Gesetzes zu erstatten.

Weiters sind der Kommission Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

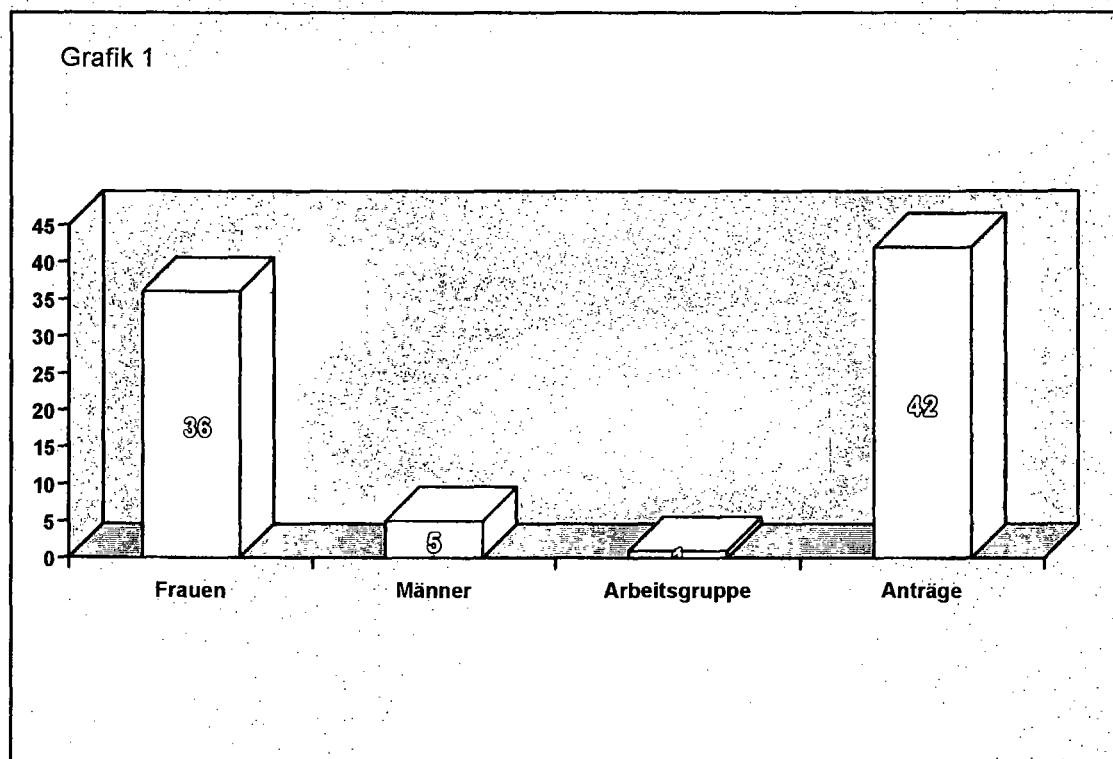
Im Berichtszeitraum 1. März 1998 bis 1. März 2000 wurden 42 Anträge verhandelt, neu eingebracht wurden 28.

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge B-GBG genannt) geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

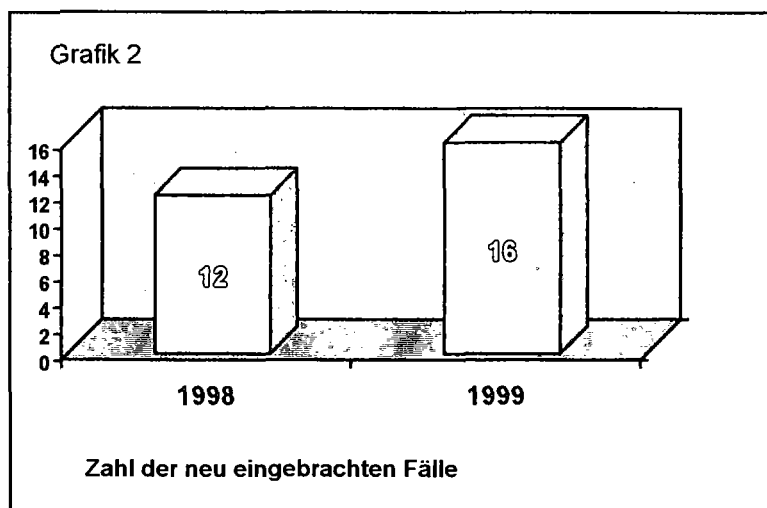
- Einbringung des Antrages (formlos)
- eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzungen

- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde (§ 23 Abs.8 B-GBG)

In der Grafik 1 wird die Gesamtzahl der verhandelten Antragsfälle (42) sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen (36) zu den Antragstellern (5) dargestellt; 1 Antragsfall wurde von einer Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingebracht.



In der Grafik 2 wird die Anzahl der neu eingebrachten Fälle in den Jahren 1998 (12) und 1999 (16) dargestellt, d.h. insgesamt 28 Fälle.

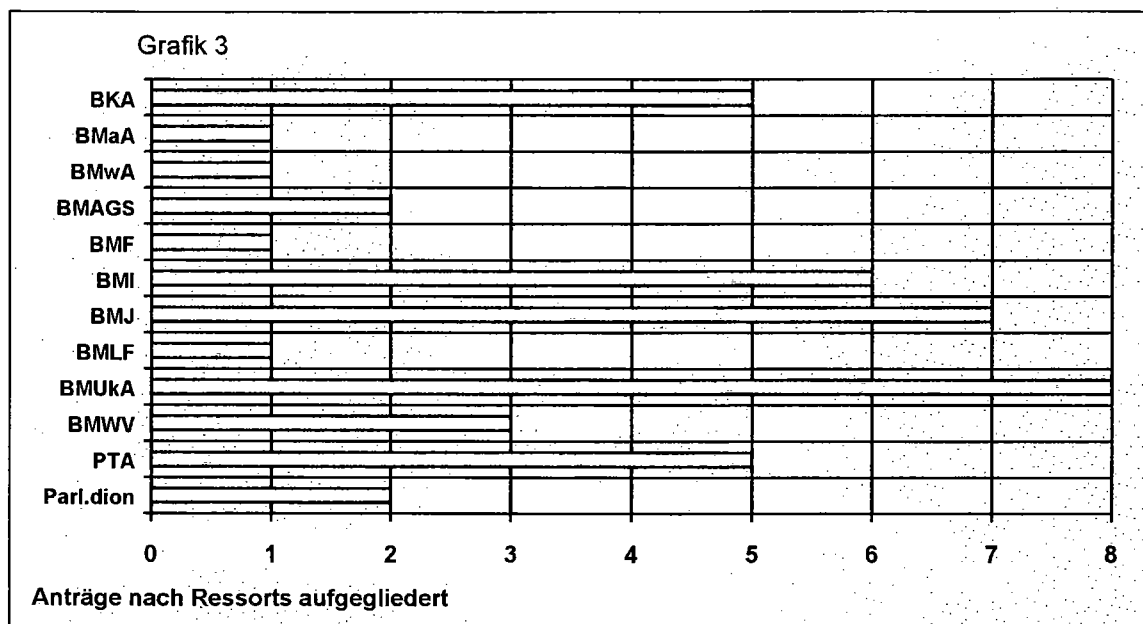


Im Berichtszeitraum fanden 14 Sitzungen statt:

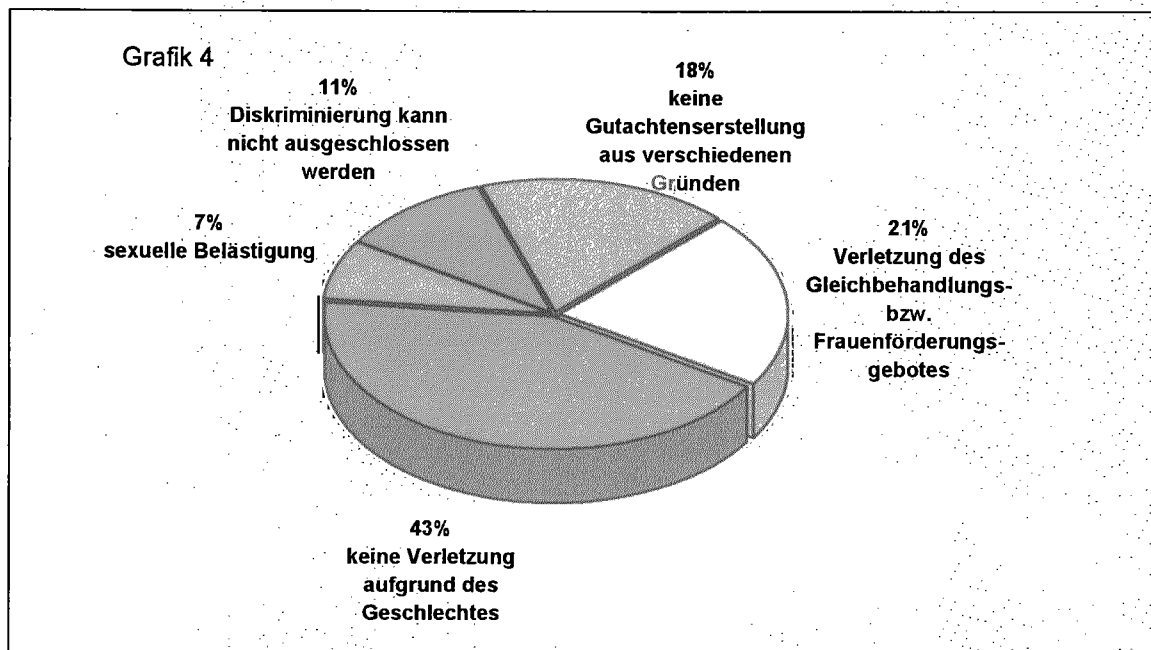
- 5 Sitzungen im Jahr 1998
- 8 Sitzungen im Jahr 1999
- 1 Sitzung im Jahr 2000

Aufgrund der Aufgaben, die die Kommissionsmitglieder in ihrem jeweiligen Ressort wahrzunehmen haben, müssen pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden. Grundsätzlich wird bei jedem Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller und die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers die Möglichkeit der mündlichen Darlegung geboten wird.

In der Grafik 3 sind die Ressorts angeführt, aus den Anträge gestellt wurden.



In der Grafik 4 werden die Verfahrensergebnisse dargestellt. Die überwiegende Mehrheit der Antragsfälle bezieht sich auf den beruflichen Aufstieg, wobei seitens der Kommission festgestellt werden musste, dass viele Auswahlverfahren schwerwiegende Mängel aufwiesen. Im Kommissionsverfahren wurde zwar oft Unsachlichkeit im Verfahren festgestellt, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes konnte in einigen nicht festgestellt, aber auch nicht ausgeschlossen werden.



II. ANONYMISIERTE FÄLLE VOR DER B-GBK

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die auch mit einer Gutachtenserstellung (37) beendet wurden, sind nach Ressorts, geordnet nach dem Datum der Antragseinbringung, zusammengefaßt.

Angeführt wird, um welchen Beschwerdepunkt es sich handelt, welche Feststellungen die Kommission getroffen hat und zu welchem Ergebnis sie gekommen ist.

Außerdem wird die Verfahrensdauer angeführt.

Bundeskanzleramt	5 Gutachten	Seite 8
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	1 Gutachten	Seite 18
Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten	1 Gutachten	Seite 20
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	2 Gutachten	Seite 24
Bundesministerium für Finanzen	1 Gutachten	Seite 27
Bundesministerium für Inneres	6 Gutachten	Seite 31
Bundesministerium für Justiz	5 Gutachten	Seite 45
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft	1 Gutachten	Seite 63
Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten	6 Gutachten	Seite 66
Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr	2 Gutachten	Seite 89
Post und Telekom Austria AG	5 Gutachten	Seite 94
Parlamentsdirektion	2 Gutachten	Seite 109

Bundeskanzleramt

Fall 1: Bundestheaterverband

Sexuelle Belästigung

Antragseinbringung: 18. Dezember 1996

Feststellungen:

Gemäß § 23 Abs. 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist ein Antrag an die Kommission nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig.

Von der Antragstellerin wird vorgebracht, dass es seit der Beendigung der Beziehung zu Herrn X im Jahr 1995 zwei Gespräche gegeben habe, in denen von Herrn X eine Aufforderung zu einem sexuellen Kontakt in Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis gebracht worden sei. Das letzte dieser Gespräche habe im xxx 1996 stattgefunden. Die Tatsache, dass es ein Gespräch im xxx 1996 gegeben habe, wird auch von Herrn X bestätigt. Der Antrag von Frau X an die Gleichbehandlungskommission wurde mit Schreiben vom 17. Dezember 1996 eingebracht.

Im vorliegenden Antragsfall begann die Frist zur Einbringung des Antrages mit April 1996 zu laufen, weshalb die Antragstellung mit Dezember 1996 verspätet war.

Ergebnis:

Es kann nicht festgestellt werden, dass Herr X § 7 B-GBG verletzt hätte. Etwai-ge vor xxx 1996 gelegene Vorfälle sind einer Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission deshalb nicht zugänglich, weil gemäß § 23

Abs. 4 B-GBG ein Antrag an die Kommission nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig ist.

Verfahrensdauer: 18. Dezember 1996 bis 26. Mai 1998

Fall 2: Bundestheaterverband

Unrichtige Bewertung des Arbeitsplatzes

Antragseinbringung: 7. März 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Grundsätzlich ist daher für die Beurteilung einer behaupteten Diskriminierung erforderlich, dass eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich gegeben ist.

Im gegenständlichen Antragsfall ist der Arbeitsplatz von X als Betriebskrankenschwester der einzige in dieser Art im Österreichischen Bundestheaterverband. Aufgrund dieser Tatsache fehlt daher jeglicher Vergleichsmaßstab zu einem männlichen

Bundeskanzleramt

Betriebskrankenpfleger im Rahmen des Bundestheaterverbandes, weshalb eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht nachgewiesen werden konnte.

Dennoch ist im Zuge des Verfahrens aufgefallen, dass Frau X auch nach Einführung eines eigenen Gehaltsschemas für das Krankenpflegepersonal weiter wie das technische Personal entlohnt wird. Die Gleichbehandlungskommission ist der Ansicht, dass Frau X aufgrund ihres Tätigkeitsbereiches eindeutig in den Bereich des Krankenpflagedienstes einzureihen ist und in eine entsprechende Verwendungsgruppe (k4 oder k3) fallen müsste. Für eine korrekte Einreihung wäre erforderlich gewesen, dass der Bundestheaterverband nach Einführung des K-Schemas eine entsprechende Planstelle systemisiert hätte, da die Einreihung einer Betriebskrankenschwester offensichtlich nicht in den Kollektivvertrag für das technische Personal passt. In diesem Sinne regt die Gleichbehandlungskommission daher an, Frau X in das Entlohnungsschema des Krankenpflagedienstes in die Entlohnungsgruppe k3 oder k4 zu überstellen.

Ergebnis:

Der Nachweis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau X konnte nicht erbracht werden, da der Vergleichsmaßstab zu einem von einem Mann innegehabten Arbeitsplatz im Bundestheaterverband fehlt.

Empfehlung:

Von der Gleichbehandlungskommission wird angeregt, Frau X in das Entlohnungsschema für den Krankenpflagedienst zu überstellen.

Verfahrensdauer: 7. März 1997 bis 26. Mai 1998

Fall 3: ÖSTAT

(Österr. Statistisches Zentralamt - seit 1.1.2000 Bundesanstalt Statistik Österreich)

Nichtweiterleitung des Ansuchens auf Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an das Bundeskanzleramt

Antragseinbringung: 6. August 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Wie auf Seite vier des Gutachtens ausgeführt, sind zwischen 1994 und 1996 zwanzig von weiblichen und sieben von männlichen Bediensteten gestellte Anträge weitergeleitet worden. Beschränkt man den Vergleich auf die Verwendungsgruppe a, stehen die Anträge im Verhältnis 3:3. Eine Differenzierung aufgrund des Geschlechtes ist auf der Grundlage dieser Daten nicht ersichtlich. Für die Weiterleitung von Anträgen aus den Jahren 1997 - 1999 gilt dasselbe; - es wurden nur zwei Anträge von weiblichen Bediensteten aus dem Jahr 1997 im selben Jahr weitergeleitet. Die übrigen Anträge aus dieser Zeit wurden erst im September 1999 dem BKA vorgelegt, eine Pragmatisierung erfolgte nicht.

Das Vorbringen des Dienstgebers, dass die Anträge aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom März 1997, demgemäß die Zahl der Beamten nicht steigen sollte, - wohl auch im Zusammenhang mit der Diskussion über die Ausgliederung der Bundesanstalt Statistik Österreich - nicht weitergeleitet worden sind, ist für die B-GBK nachvollziehbar.

Bundeskanzleramt

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Mag. X durch die Bundesanstalt Statistik Österreich kann daher nicht festgestellt werden.

Ergebnis:

Frau VB Mag. X ist durch die Nichtweiterleitung ihres Ansuchens auf Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an das Bundeskanzleramt nicht aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden.

Verfahrensdauer: 6. August 1999 bis 26. April 2000

Fall 4: ÖSTAT

(Österr. Statistisches Zentralamt - seit 1.1.2000 Bundesanstalt Statistik Österreich)

Nichtweiterleitung des Ansuchens auf Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an das Bundeskanzleramt

Antragseinbringung: 6. August 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Aus der obigen Darstellung (Seite 4 des Gutachtens) der Praxis der Weiterleitung von Anträgen auf Pragmatisierung an das BKA ergibt sich, dass bei der Behandlung

dieser Anträge keine Differenzierung aufgrund des Geschlechtes seitens der Bundesanstalt Statistik Österreich zu erkennen ist. Aus der Tatsache, dass im Jahr 1997 nur 2 Anträge - von Frauen - weitergeleitet worden sind, die Pragmatisierungen aber erst im Dezember 1998 bzw. im Mai 1999 erfolgten, weiters aus der Tatsache, dass die übrigen im Jahr 1997 gestellten Anträge - drei von weiblichen und drei von männlichen Bediensteten - erst 1999 weitergeleitet, aber vom BKA nicht positiv behandelt worden sind, muss geschlossen werden, dass andere als im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehende Erwägungen für die Nichtweiterleitung maßgebend waren. Das Vorbringen des Dienstgebers, dass aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom März 1997, demgemäß die Zahl der Beamten nicht steigen sollte, - wohl auch im Zusammenhang mit der Diskussion über die Ausgliederung der Bundesanstalt Statistik Österreich - die Anträge nicht weitergeleitet worden sind, ist für die B-GBK nachvollziehbar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Mag. X durch die Bundesanstalt Statistik Österreich kann daher nicht festgestellt werden.

Ergebnis:

Frau VB Mag. X ist durch die Nichtweiterleitung ihres Ansuchens auf Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an das Bundeskanzleramt nicht aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden.

Verfahrensdauer: 6. August 1999 bis 26. April 2000

Fall 5: Österreichisches Staatsarchiv

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung des Archives X

Bundeskanzleramt

Antragseinbringung: 1. Dezember 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Demnach kommt das Frauenförderungsgebot nur dann zur Anwendung, wenn eine Bewerberin gleich geeignet ist wie der bestgeeignete Mitbewerber. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Herr Dr. X und Frau Dr. X sind langjährige Mitarbeiter/innen des Archives X. An der Erfüllung der fachlichen Voraussetzungen im engeren Sinn, also an der „fundierten Kenntnis der Bestände ...“, besteht kein Zweifel. Die Begutachtungskommission stellt bezüglich Herrn Dr. X fest: „Er erfüllt auch fachlich alle Voraussetzungen für die Bekleidung der ausgeschriebenen Funktion“, im Gutachten für Frau Dr. X heißt es: „Sie macht einen fachlich äußerst versierten Eindruck ...“.

Aus dem Gutachten geht hervor, dass die Begutachtungskommission ihre Entscheidung zugunsten des Bewerbers hauptsächlich auf dessen Präsentation beim Hearing stützt. - Herr Dr. X hat „einen ruhigen und kompetenten Eindruck“ gemacht, er hat sowohl „hinsichtlich der Personalführung als auch des Einsatzes moderner Technologien bei der Erhaltung und Erschließung des Archivbestandes klare Vorstellungen entwickelt“. Frau Dr. X hingegen konnte „keine klaren Vorstellungen über die Art, wie sie die ... Funktion ausfüllen würde ... und über den Einsatz moderner Technologien entwickeln“. Inwiefern die „Vorstellungen“ des Bewerbers klarer und konkreter waren als jene der Bewerberin geht aus dem Gutachten nicht hervor.

Bundeskanzleramt

Für die B-GBK ist unverständlich, dass im Gutachten die „Vorstellungen“ von Herrn Dr. X hinsichtlich Personalführung hervorgehoben werden, die von Frau Dr. X tatsächlich wahrgenommenen Führungsaufgaben aber nicht einmal erwähnt werden. Frau Dr. X hat die im Zuge der Generalsanierung des Gebäudes notwendigen Vorarbeiten koordiniert. Die Übergabe von Beständen hat laut Aussage von ADirin. X (Gleichbehandlungsbeauftragte) in der Sitzung der B-GBK außergewöhnlich gut funktioniert, was auch seitens des Dienstgeberversetzters nicht in Abrede gestellt wird.

Herr MR X erklärt, auch in den nächsten Jahren müsse der Leiter des Archives X neben weiteren Übersiedlungsarbeiten den normalen Betrieb gewährleisten. Für die B-GBK besteht aufgrund der Tatsache, dass Frau Dr. X diese Vorgaben bereits erfolgreich in die Praxis umgesetzt hat, kein Zweifel an ihren organisatorischen Fähigkeiten. Die Antragstellerin hat es sowohl verstanden, ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Rahmen der Planung zu motivieren, als auch sie, Hilfskräfte vom BFZ (Berufsfindungszentrum) und Freigänger bei der Ausführung zu leiten. An den kommunikativen Fähigkeiten von Frau Dr. X kann daher ebenso wenig gezweifelt werden wie an ihrem Organisationsgeschick und an ihren Fachkenntnissen. Zur Frage des Einsatzes moderner Technologien hält die B-GBK fest, dass weder im Gutachten der Begutachtungskommission noch in der Sitzung der B-GBK die diesbezüglichen „Vorstellungen“ von Herrn Dr. X konkretisiert wurden. Der Einsatz moderner Technologien bei der Verwaltung von „modernem und altem Schriftgut“ ist laut Aussagen von Frau Dr. X und ADirin. X bereits seit Jahren für jeden Referenten/jede Referentin Standard. Für ein Defizit der Antragstellerin in diesem Bereich gibt es keinen Hinweis.

Zu den EDV-Kenntnissen und Erfahrungen von Herrn Dr. X hält die B-GBK fest, dass seine Aktivitäten in diesem Bereich laut seiner Bewerbung schon lange zurückliegen (1970, 1975, 1976 bis 1984, 1985/86). Auch die gegenwärtige Beschäftigung mit einem Projekt zur Digitalisierung eines Archivverzeichnisses des Archives X kann nach Ansicht der B-GBK kein ausschlaggebendes Kriterium für die Kompetenz zur Leitung des Archives X sein.

Bundeskanzleramt

Auch hinsichtlich der Ausschreibungserfordernisse „Sprachkenntnisse“ und „Publikationen“ kann die B-GBK kein Indiz für die bessere Eignung von Herrn Dr. X erkennen. Sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin können zahlreiche Publikationen (die Anzahl ergibt zwar ein Plus für Herrn Dr. X, doch handelt es sich größtenteils um sehr kurze Beiträge) und für die Tätigkeit nötigen Fremdsprachenkenntnisse vorweisen.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass weder durch die Bewerbungsunterlagen noch durch das schriftliche und mündliche Vorbringen der Dienstgeberseite die im Vergleich zur Antragstellerin bessere Eignung von Herrn Dr. X belegt ist.

Aufgrund der Fähigkeiten, Kenntnisse und der im Bereich des Archives X tatsächlich erbrachten Leistungen der Antragstellerin hätte das BKA jedenfalls von der gleichen Eignung von Frau Dr. X und Herrn Dr. X ausgehen und daher das Frauenförderungsgebot anwenden müssen.

Die Entscheidung des Dienstgebers, Frau Dr. X nicht mit der Leitung des Archives X zu betrauen, stellt einen Verstoß gegen § 43 B-GBG dar.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Ansicht der B-GBK, dass es dem gegenständlichen Besetzungsverfahren an Sachlichkeit mangelt, ist im Wesentlichen bereits in den Ausführungen zur Beurteilung der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers durch die Begutachtungskommission dokumentiert. Ergänzend wird festgehalten, dass der hohe Stellenwert, der offensichtlich dem Hearing beigemessen wurde, insbesondere deshalb nicht nachvollzogen werden kann, weil die Präsentation von Herrn Dr. X und Frau Dr. X im Gespräch in keiner Weise konkretisiert ist. Im Gutachten werden lapidar allgemein gehaltene Feststellungen über „im Gespräch entwickelte klare Vorstellungen“ (Herr

Dr. X) bzw. über „nicht klare Vorstellungen“ (Frau Dr. X) getroffen, ohne dass auf den Inhalt der Vorstellungen bzw. auf die mangelnde Klarheit eingegangen wird. Vor allem die Feststellung, die Antragstellerin hätte „keine klare Vorstellung über die Art, wie sie die angestrebte Funktion ausfüllen würde“, ist angesichts ihrer Funktion im Rahmen der Übersiedlung unverständlich.

Die B-GBK stellt weiters eine Diskrepanz zwischen dem Stellenwert fest, der einzelnen Eignungskriterien in der Ausschreibung beigemessen wird und der Wertung dieser Kriterien durch die Begutachtungskommission. Die in der Ausschreibung mit „ausgezeichnet“ oder „besonders“ bezeichneten nötigen Fähigkeiten (Organisation, Mitarbeiterführung, Kommunikation) sind bei der Prüfung der Eignung gegenüber dem beim Hearing vermittelten Eindruck in den Hintergrund getreten.

Die Leitung des Archives X erfordert Sachkompetenz und die Fähigkeit zwanzig Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu führen. Der B-GBK konnte nicht dargelegt werden, inwiefern diverse internationale Erfahrungen von Herrn Dr. X eine Voraussetzung für die Ausübung der gegenständlichen Leitungsfunktion sind. Die B-GBK ist der Ansicht, dass im gegenständlichen Besetzungsverfahren die Kenntnisse, Fähigkeiten und die tatsächlich erbrachten Leistungen der Antragstellerin unterbewertet worden sind.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung des Dienstgebers nicht ausschließlich auf sachlichen Gesichtspunkten beruht, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass geschlechtsspezifische Aspekte eine Rolle gespielt haben.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundeskanzleramtes, die Leitung des Archives X nicht Frau Dr. X, sondern Herrn Dr. X zu übertragen, verletzt das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG. In Hinblick darauf, dass die Eignungsbeurteilung nicht ausschließlich auf sachlichen Kriterien beruht, kann nicht ausgeschlossen werden, dass geschlechtsspezifische Aspekte in die Personalentscheidung eingeflossen sind.

Verfahrensdauer: 1. Dezember 1999 bis 6. Juni 2000

Bundeskanzleramt

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung des Referates X

Antragseinbringung: 13. Oktober 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Argumentation des BMAA für die Besteignung von Ing. X stützt sich im Wesentlichen auf seine allgemeine Erfahrung im EDV-Bereich und auf die spezielle EDV-Erfahrung im Zusammenhang mit dem Aufgabengebiet X. Das schriftliche und mündliche Vorbringen der Dienstgeberseite vermochte die B-GBK davon zu überzeugen, dass im Bereich X die Fähigkeit, EDV-Programme zu erstellen und gegebenenfalls auch fortzuentwickeln, einen Eignungsvorteil gegenüber der Fähigkeit, EDV-Programme bloß anzuwenden, darstellt. Wenn es, wie vom Dienstgebervertreter Dr. X in der Sitzung der B-GBK vorgebracht, in der Vergangenheit aufgrund von Unzulänglichkeiten der ressortinternen EDV-Betreuung des Bereiches X zu Schwierigkeiten gekommen ist, ist durchaus verständlich, dass der Dienstgeber einen Bewerber mit entsprechenden Kenntnissen präferiert.

Für die Leitung eines Referates ist nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Eignung maßgebend. Zu diesem Punkt wird in der schriftlichen Stellungnahme des BMAA und auch in der Sitzung der B-GBK glaubhaft ausgeführt, dass sich Ing. X

in Konfliktsituationen zwischen der Dienstbehörde und den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen immer bestens bewährt hat. Es ist für die B-GBK nachvollziehbar, dass auch das Geschick von Ing. X im Umgang mit Kollegen/Innen, Vorgesetzten und Parteien bei der Auswahlentscheidung mit berücksichtigt worden ist. Frau X konnte der B-GBK nicht darlegen, dass die Feststellung der besseren persönlichen und fachlichen Eignung von Ing. X für die zu besetzende Stelle auf unsachlichen, geschlechtsspezifischen Überlegungen beruht. Die Tatsache, dass Ing. X 16 Jahre jünger ist als die Antragstellerin, besagt per se nichts über die Qualifikation aus und ist überdies im gegenständlichen Verfahren irrelevant, da Ing. X genauso wie die Antragstellerin über eine langjährige Erfahrung im BMAA, sowohl im Inland als auch im Ausland, verfügt.

Der vom Dienstgeber angestellte Vergleich der fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers konnte insgesamt die B-GBK von der besseren Qualifikation von Ing. X überzeugen.

Eine Diskriminierung von Frau X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten, die Leitung des Referates X Herrn Ing. X zu übertragen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG von Frau X dar.

Verfahrensdauer: 13. Oktober 1999 bis 18. Mai 2000

Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion der Leiterin/des Leiters der Abteilung X

Antragseinbringung: 26. April 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Aus dem Ausschreibungstext, der Stellungnahme des BMWA und dem Vorbringen von Dipl.Ing. A geht hervor, dass die Fortführung und Weiterentwicklung der eingeleiteten Strukturreform im Bundesamt X eine wesentliche Aufgabe des Leiters/der Leiterin der Abteilung X ist. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Qualitätssicherung und die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Organisationen.

Herr Dipl.Ing. X hat 19xx die Ausbildung zum Qualitätsmanager bei der Österreichischen Vereinigung für Qualitätssicherung abgeschlossen. Er ist seither Qualitätsbeauftragter der Akkreditierungsstelle des BMWA und hat den Aufbau des Qualitätssicherungssystems für den Bereich der Akkreditierung von Kalibrierstellen und

Beglaubigungsstellen durchgeführt. Bei der Übertragung von Aufgaben des Eichwesens an Private fungiert Dipl.Ing. X als Auditor und hat dadurch Erfahrung im Umgang mit Kunden gesammelt.

Im Gegensatz zu Herrn Dipl.Ing. X kann Frau Dipl.Ing. X eine Ausbildung auf dem Gebiet der Qualitätssicherung nicht vorweisen.

Zum Erfordernis der Erfahrung in der Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Organisationen wird festgehalten: Aus den Bewerbungsunterlagen des Bewerbers und der Antragstellerin und auch aus der Stellungnahme des BMWA ist ersichtlich, dass beide über Erfahrungen in diesem Bereich verfügen. Die Beurteilung des BMWA, dass jedoch die Erfahrung der Antragstellerin in diesem Bereich gegenüber jener von Herrn Dipl.Ing. X als eingeschränkt bezeichnet werden muss, ist für die B-GBK deshalb nachvollziehbar, weil Herr Dipl.Ing. X nicht nur an internationalen Konferenzen teilgenommen hat, sondern in verschiedenen Gremien Österreich vertreten hat, seit dem EU-Beitritt in der vorbereitenden Arbeitsgruppe für die xxx-Richtlinie tätig und überdies auf staatlicher Ebene in verschiedenen Ausschüssen aktiv ist.

Die Darstellung der beruflichen Laufbahn von Frau Dipl.Ing. X und Herrn Dipl.Ing. X in den Bewerbungsschreiben und das Vorbringen der Dienstgeberseite insgesamt konnte die B-GBK davon überzeugen, dass Herr Dipl.Ing. X über ausgezeichnete Kenntnisse auf seinem unmittelbaren Aufgabengebiet verfügt, und dass er auch mit den Grundzügen der übrigen Fachgebiete der Abteilung vertraut ist.

Aus der Stellungnahme des BMWA ist ersichtlich, dass der Dienstgeber auf die persönlichkeitsbezogene Komponente der Eignung großen Wert legt. Die Beurteilung der persönlichen Eignung durch den Dienstgeber fällt eindeutig zugunsten von Herrn Dipl.Ing. X aus.

Die Argumente der Dienstgebervertreter sind geeignet, die B-GBK auch von der besseren persönlichen Eignung von Herrn Dipl.Ing. X zu überzeugen, weil dieser offensichtlich seit Jahren seine Aufgaben zur vollen Zufriedenheit des Dienstgebers wahrnimmt. Die Tätigkeit von Herrn Dipl.Ing. X im BMWA und auch auf internationaler Ebene lässt darauf schließen, dass der Bewerber neben den erforderlichen Fachkenntnissen auch über ein hohes Maß an sozialer Kompetenz verfügt.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass Herr Dipl.Ing. X in fachlicher und persönlicher Hinsicht für die Leitung der Abteilung X besser geeignet ist als Frau Dipl.Ing. X. Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-GBG liegt daher nicht vor.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Entscheidung des Dienstgebers, Herrn Dipl.Ing. X mit der Leitung der Abteilung X zu betrauen, ist durch die im Vergleich zu Frau Dipl.Ing. X bessere fachliche und persönliche Eignung sachlich gerechtfertigt und stellt daher keinen Verstoß gegen § 3 Z 5 B-GBG dar.

Ergebnis:

Die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten getroffene Auswahlentscheidung bezüglich der Abteilung X des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen verletzt weder das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz noch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 Bundes-Geichbehandlungsgesetz.

Empfehlungen:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfiehlt dennoch,

- den geringen Anteil der Frauen im A/a, insbesondere im technischen Bereich, gemäß dem eigenen Frauenförderungsplan anzuheben und
- die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen abzubauen und sie zur Teilnahme an allen Angeboten der Aus- und Weiterbildung zu motivieren.

Verfahrensdauer: 26. April 1999 bis 16. September 1999

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Fall 1: Bundessozialamt X

Nichtübernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Antragseinbringung: 4. September 1997

Feststellungen:

Gemäß § 3 Z 1 B-GBG darf aufgrund des Geschlechtes niemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses diskriminiert werden. Gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist Diskriminierung jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Im gegenständlichen Antragsfall war daher die sachliche Rechtfertigung für die Nicht-Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Frau X zu überprüfen.

Aufgrund der Sparmaßnahmen wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales verfügt, dass nur mehr jene Personen in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufgenommen werden können, die alle Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse erfüllen und bei denen die erforderliche Planstelle vorhanden ist. Frau X erfüllte zwar zum gegenständlichen Stichtag die Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse, es war jedoch keine entsprechende Beamtenplanstelle vorhanden. Daraus ergibt sich für die Bundes-Gleichbehandlungskommission eine sachliche Rechtfertigung dafür, dass keine Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis erfolgte. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen sowie der mündlichen Stellungnahmen sind der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass Frau X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Ergebnis:

Frau X wurde dadurch, dass sie nicht in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wurde, nicht aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Verfahrensdauer: 4. September 1997 bis 26. Mai 1998

Fall 2: Bundessozialamt X**Nichtübernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis**

Antragseinbringung: 4. September 1997

Feststellungen:

Gemäß § 3 Z 1 B-GBG darf aufgrund des Geschlechtes niemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses diskriminiert werden. Gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist Diskriminierung jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Im gegenständlichen Antragsfall war daher die sachliche Rechtfertigung für die Nicht-Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Frau X zu überprüfen.

Aufgrund der vorliegenden Unterlagen sowie der mündlichen Stellungnahmen in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist ersichtlich, dass Frau X zu dem vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales festgelegten Stichtag 1. Dezember 1996 nicht alle Definitivstellungserfordernisse erfüllte, da sie erst am xxx 19xx die Dienstprüfung ablegte. Daraus ergibt sich für die Bundes-Gleichbehandlungskommission eine sachliche Rechtfertigung dafür, dass keine Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis erfolgte. Aufgrund der vorliegenden

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Unterlagen sowie der mündlichen Stellungnahmen sind der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass Frau X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Ergebnis:

Frau X wurde dadurch, dass sie nicht in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wurde, nicht aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Verfahrensdauer: 4. September 1997 bis 26. Mai 1998

Bundesministerium für Finanzen

Nichtberücksichtigung bei der Bestellung zur Leiterin/zum Leiter der Prüfungsabteilung beim Finanzamt X

Antragseinbringung: 19. August 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendung (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Bundesministerium für Finanzen getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Frau X im Verhältnis zum Antragsteller für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen.

Im Gutachten der Begutachtungskommission der Finanzlandesdirektion X wird festgehalten, dass der Antragsteller sowohl langjährige Erfahrung als Betriebsprüfer und als Leiter der Abteilung X aufweist, er seit 19xx Leiter der Abteilung X im Finanzamt X ist und sich auch in seiner Funktion als Vorstandstellvertreter an diesem Finanzamt bestens bewährt habe. Im Gegensatz zum Antragsteller würde Frau X die Durchschlagskraft fehlen. Die vom Präsidenten der Finanzlandesdirektion X durchgeführte Gegenüberstellung der Bewerberin und des Bewerbers zeigt, dass seiner Meinung nach sowohl im fachlichen Bereich als auch an praktischen Erfahrungen und Führungsaufgaben beim Antragsteller ein deutlicher Überhang festzustellen sei. Einsatzfreude, fachliches Können und Erfahrungen seien wichtige Anforderungserfordernisse für die Leitung der Abteilung X im Finanzamt X, beim Antragsteller seien diese Erfordernisse in weitaus höherem Ausmaß gegeben als bei Frau X. Frau X müsse noch Erfahrungen gewinnen. Auch für die Vorstandsstellvertretung bringe der

Bundesministerium für Finanzen

Antragsteller bereits eine fast zweijährige Erfahrung vom Finanzamt für den X. und X. Bezirk ein. In dem von der Abteilung X des Bundesministeriums für Finanzen verfassten Unterlage geht hervor, dass dem Antragsteller der Vorzug zu geben sei. Es wird auf die Prüfungsergebnisse hingewiesen und angeführt, dass der Antragsteller im Jahr X als einziger bereit war, die Leitung der krisengeschüttelten Abteilung X zu übernehmen und schließlich auch deren Aufbau bewerkstelligt hat. Der Antragsteller habe eine um sechs Jahre längere Führungserfahrung als Frau X. Im Anschluss daran wird ausgeführt, dass der Amtsvorstand des Finanzamtes X psychische Probleme habe und dies einen persönlichkeitsstarken, ruhigen und gewandten Vertreter erfordere. Im Protokoll ist festgehalten, dass Frau X noch an Persönlichkeitsstärke zulegen müsse und es schwer vorstellbar sei, dass die Kapazität der Bewerberin ausreiche, um Mitarbeiter anzuleiten, Entscheidungen zu treffen und solche überzeugend zu begründen. Hinsichtlich des Antragstellers wird festgehalten, dass er die Anforderungen an eine Führungskraft im fachlichen Bereich und in der Durchschlagskraft erfüllen könne, seine direkte Art lasse jedoch über die Eignung zur Erfüllung der Aufgaben eines Vorstandstellvertreters unter den besonderen Anforderungen im Finanzamt X Zweifel entstehen.

Insgesamt ist es für die Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar, warum sowohl von der Finanzlandesdirektion für X als auch von der Abteilung X des Bundesministeriums für Finanzen die offenbar hervorragenden Fähigkeiten des Antragstellers hervorgehoben werden, gleichzeitig jedoch vom Bundesministerium für Finanzen Überlegungen eingebracht werden, dass auch der Vorstandstellvertreter zu besetzen sei, und aus einer festgestellten „direkten“ Art der Formulierungen des Antragstellers geschlossen wurde, dass er die Funktion des Stellvertreters des Vorstandes des Finanzamtes X nicht ohne Diskussionen ausüben könne. Die Heranziehung dieses Argumentes ist deshalb nicht nachvollziehbar, weil es zwar offensichtlich Überlegungen in Hinblick auf die Vorstandstellvertretung des Finanzamtes X gab, der Antragsteller sich jedoch ausschließlich um die Funktion der Leitung der Abteilung X des Finanzamtes X beworben hatte und ausschließlich diese Funktion zu besetzen war.

Es erscheint der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar, warum gerade ein Argument der Persönlichkeitsstruktur im Nachhinein auftaucht, wobei gleichzeitig bei Frau X auch vom Bundesministerium für Finanzen festgehalten wurde, dass sie noch an Persönlichkeitsstärke zulegen müsse. Insgesamt kann aus den schriftlichen Unterlagen nicht nachvollzogen werden, aus welchen Gründen Frau X der Vorzug gegeben wurde. Lediglich in dem handgeschriebenen Aktenvermerk des Leiters der Sektion X wird festgehalten, dass der Bewerber und die Bewerberin gleichwertig sind. Worin diese Gleichwertigkeit angesichts der Ausführungen der Abteilung X des Bundesministeriums für Finanzen liegt, konnte weder der schriftlichen Stellungnahme des Bundesministeriums für Finanzen noch den mündlichen Ausführungen des vom Bundesministerium für Finanzen entsendeten informierten Vertreters entnommen werden.

Folgt man dem Argument des vom Bundesministerium für Finanzen zur Sitzung der Gleichbehandlungskommission entsendeten Vertreters, dass Frau X eine intensivere Erfahrung im Bereich der Xprüfung habe, so ist dem entgegenzuhalten, dass die Ausschreibung lediglich formale Voraussetzungen enthält und die einschlägigen Erfahrungen im Bereich der Xprüfung ein nachträgliches Element sind, das im Ausschreibungsverfahren herangezogen wird. Ein auf beide Bewerber angelegter Wertungsvergleich wurde nicht vorgenommen, da zu beachten gewesen wäre, dass der Antragsteller auch in seiner Funktion als Abteilungsleiter der Xprüfungen durchführte.

Insgesamt ist das im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen durchgeführte Auswahlverfahren nicht nachvollziehbar, die schriftlichen Ausführungen der Abteilung X und der lapidare Aktenvermerk von Herrn Sektionschef X lassen den Schluss zu, dass offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung maßgebend waren. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ist das gesamte Auswahlverfahren derart mangelhaft, dass von einer sachlichen Überprüfung der Qualifikation und einer nachvollziehbaren Wertung der Bewerberin und des Bewerbers nicht mehr gesprochen werden kann.

Bundesministerium für Finanzen

Ergebnis:

Die Auswahlentscheidung zur Bestellung der Leiterin/des Leiters der Prüfungsabteilung beim Finanzamt X weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Frau Mag. X getroffene Auswahlentscheidung verletzt das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.

Verfahrensdauer: 19. August 1997 bis 17. April 1998

Bundesministerium für Inneres

Fall 1:

Sexuelle Belästigung

Antragseinbringung: 25. Juni 1998

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 7 B-GBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird oder durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, dass die Würde einer Person beeinträchtigt, dass für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit.

Aufgrund der übereinstimmenden Aussagen von Frau X und Herrn X steht fest, dass der von Frau X auf ihrem PC vorgefundene „Brief“ vom xxx 19xx von Herrn X geschrieben wurde.

Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission stellen Äußerungen über die sexuelle Attraktivität einer Kollegin/eines Kollegen, Geständnisse über körperliche Reaktionen beim Anblick der konkreten Person und die Mitteilung von erotischen Phantasien eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dar.

Bundesministerium für Inneres

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission vermag in Anbetracht von Inhalt und Stil des „Briefes“ weder zu erkennen, worin der von Herrn X behauptete Spaß bestehen könnte, noch weshalb die Adressatin die Nachricht als Spaß hätte auffassen sollen.

Vielmehr wird durch die Aussage von Herrn X in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission, nämlich, dass er mit Männern einen anderen Umgangston pflegt, mit ihnen wahrscheinlich über Autos spricht, deutlich, dass die Konfrontation von Frau X mit Geständnissen und Absichten, die sich eindeutig und ausschließlich auf die sexuelle Sphäre beziehen, durchaus nicht als „harmloser Scherz unter Kollegen“ aufgefasst werden kann.

Auch unter Berücksichtigung des Aspektes, dass sich die beteiligten Personen schon längere Zeit kennen, und der Umgangston zwischen ihnen und allgemein am Arbeitsplatz als unkonventionell bezeichnet werden kann, stellen die gegenständlichen Äußerungen ein unangemessenes Verhalten am Arbeitsplatz dar, welches grundsätzlich unzulässig ist und nicht erst dann, wenn die Betroffene die Unerwünschtheit deklariert.

Die Übermittlung des „Briefes“ vom xxx 19xx von Herrn X an Frau X stellt ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten dar, das die Würde der Betroffenen beeinträchtigt hat, von ihr unerwünscht und unangebracht war und das eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt für Frau X geschaffen hat.

Ergebnis:

Frau X wurde durch Herrn X gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dadurch sexuell belästigt, dass er am xxx 19xx nachrichtlich über ihren Personalcomputer unerwünschte, die sexuelle Sphäre betreffende Angebote und Bemerkungen über ihren Körper gemacht hat.

Verfahrensdauer: 25. Juni 1998 bis 23. Dezember 1998

Maßnahmen gegen die Diskriminierung:

- Versetzung des Belästigers
 - Erstattung einer Disziplinaranzeige
-

Fall 2:**Nichtberücksichtigung bei der Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe xx des Kriminaldienstes**

Antragseinbringung: 10. Juli 1998

Feststellungen:

Gemäß § 1 Abs. 2 B-GBG sind der 2. und der 4. Teil dieses Bundesgesetzes auf die Besetzung von Planstellen nicht anzuwenden, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit darstellt.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Bundesministerium für Inneres getroffenen Entscheidung, nur Absolventinnen des xx. Grundausbildungslehrganges für Kriminalbeamtinnen/Kriminalbeamte bei der mit xxx 19xx erfolgten Besetzung von Planstellen der Verwendungsgruppe xx im Bereich der Bundespolizeidirektion X zu berücksichtigen, zu prüfen.

Die Argumentation von Herrn X für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes stützt sich darauf, dass er trotz der Erfüllung der besonderen Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe xx im xxx 19xx bis dato nicht ernannt worden ist, während die Absolventinnen des xx. Grundausbildungslehrganges für den Kriminaldienst diese Ernennungserfordernisse erst seit 19xx erfüllen und ihre Ernennung mit xxx 19xx erfolgte.

Bundesministerium für Inneres

Bei den Teilnehmerinnen am xx. Grundausbildungslehrgang handelte es sich um Bedienstete, die seit ihrer Aufnahme in den Bundesdienst aufgrund ihrer Schulbildung (Sozialakademieabschluss) im Kriminaldienst verwendet wurden. Da aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bei bestimmten Delikten Amtshandlungen nur von Kriminalbeamtinnen vorgenommen werden dürfen und die Praxis zeigt, dass die Notwendigkeit besteht, eine gewisse Anzahl von Frauen an den Kommissariaten zu beschäftigen, wurden für den Bereich der Bundespolizeidirektion X ausschließlich weibliche Bedienstete zum xx. Grundausbildungslehrgang zugelassen.

Da einerseits die Anzahl der zu besetzenden Planstellen begrenzt war und andererseits ein Bedarf an weiblichen Kriminalbeamten bestand, ist die Vorgangsweise der Behörde für die Bundes-Gleichbehandlungskommission nachvollziehbar. Die Entscheidung, ausschließlich weibliche Bedienstete auf die vorhandenen Planstellen zu ernennen, ist nach Auffassung der Kommission auch dann sachlich gerechtfertigt, wenn die Kriminalbeamtinnen nicht ausschließlich mit Aufgaben betraut sind, die den weiblichen Bediensteten vorbehalten sind. Auch diesbezüglich wird der Argumentation des Bundesministeriums für Inneres, nämlich, dass jedenfalls geschulte weibliche Bedienstete zur Verfügung stehen müssen, um eine rasche Durchführung von Amtshandlungen bei „Delikten mit Frauen und Kindern“ zu gewährleisten, gefolgt.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung von Herrn X aufgrund des Geschlechtes liegt nicht vor, da für die in der Bundespolizeidirektion X am xxx 19xx ausschließlich mit Absolventinnen des xx. Grundausbildungslehrganges besetzten Planstellen der Verwendungsgruppen xx das weibliche Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der für sie vorgesehenen Tätigkeit im Exekutivdienst war.

Verfahrensdauer: 10. Juli 1998 bis 29. Jänner 1999

Fall 3:**Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle A 3/4 im Referat
XXXpolizei der Sicherheitsdirektion X**

Antragseinbringung: 18. August 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Nach Auffassung der B-GBK stellt die Festlegung von Anforderungen für die zu besetzende Planstelle eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar.

In der Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle sind weder Aufgaben des Arbeitsplatzes noch die nötigen Qualifikationen definiert, ein Hinweis auf erforderliche, spezielle Kenntnisse im EDV-Bereich fehlt.

Die B-GBK hält fest, dass die Zuweisung der gegenständlichen Planstelle zum Referat Fremdenpolizei in Verbindung mit der Aussage, der neue Arbeitsplatz soll im Wesentlichen mit der Materie Fremdenrecht verbunden sein, nicht eben darauf schließen lässt, dass bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen/Bewerbern besondere EDV-Kenntnisse als Kriterium herangezogen werden.

Die B-GBK moniert, dass potentiellen Bewerberinnen/Bewerbern die Auswahlkriterien nicht bekannt gegeben wurden, die Ausschreibungsfrist äußerst kurz, nämlich drei Tage, betrug, und bei der Auswahlentscheidung ein Kriterium herangezogen wurde, das mit der hauptsächlichen Tätigkeit in keinem Zusammenhang steht.

Hinzu kommt, dass keinerlei Abwägung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Frau X gegenüber Herrn X vorgenommen wurde. Die Tatsache, dass die Antragstellerin bereits seit mehr als 14 Jahren im fremdenpolizeilichen Referat zur vollen Zufriedenheit des Referatsleiters tätig ist wurde überhaupt nicht berücksichtigt, sondern Herr Hofrat Mag. X beurteilte Herrn X aufgrund seiner EDV-Kenntnisse und ungeachtet dessen, dass der Bewerber keinerlei Kenntnisse des Fremdenrechts vorweisen kann und erst eingeschult werden muss, als im Vergleich zur Antragstellerin besser geeignet.

Eine sachliche Auswahlentscheidung setzt aber voraus, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber gegenübergestellt und verglichen werden und danach das Maß der Eignung für die zu besetzende Stelle festgestellt wird. Ein derartiger Vergleich ist im gegenständlichen Bewerbungsverfahren nicht durchgeführt worden.

Die B-GBK stellt daher fest, dass das Auswahl- und Besetzungsverfahren äußerst mangelhaft und nicht entsprechend dem allgemeinen Grundsatz der Sachlichkeit durchgeführt wurde. Aufgrund des unsächlichen Vorgehens der Behörde kann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG von Frau X jedenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Ergebnis:

Die Bekanntmachung der Besetzung des Arbeitsplatzes A3/4 im Referat „XXX“ der Sicherheitsdirektion X erfolgte nicht im Sinne des allgemeinen Sachlichkeitsgebotes, weshalb auch an der Objektivität der Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X erhebliche Zweifel bestehen, und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau X nicht ausgeschlossen werden kann.

Empfehlung:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission regt in Anbetracht des erheblichen Defizites an Objektivität an, von der definitiven Betrauung von Herrn X, dessen probeweise Verwendung mit xxx 19xx endet, vorläufig abzusehen und sowohl die getroffene Auswahlentscheidung als auch die für den gegenständlichen Arbeitsplatz vorgesehene Tätigkeit im Bereich der EDV auf Übereinstimmung mit der Bewertung A 3/4 zu überprüfen.

Verfahrensdauer: 18. August 1999 bis 27. Oktober 1999

Berücksichtigung der Empfehlung der B-GBK:

- Von der definitiven Betrauung von Herrn X wurde vorerst abgesehen. - Das Auswahlverfahren und die Bewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes wurden überprüft. Noch vor Abschluss der Prüfung verzichtete Herr X auf die Planstelle
 - Die Antragstellerin wurde mit der Planstelle betraut.
-

Fall 4:**Sexuelle Belästigung**

Antragseinbringung: 4. Oktober 1999

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis vom Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird. Gemäß § 7 Abs. 2 B-GBG liegt

eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betreffende Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GBG „körperliche“, aber auch „verbale oder nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen. Als Beispiele sind das Anbringen oder Verbreiten von Pin-Up-Fotos oder pornografischen Zeitschriften, abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle sowie eindeutige sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre professionelle Kompetenz missachten, genannt.

Der Argumentation von Mag. X, es habe sich (bei den Darstellungen einer spärlich bekleideten Frau auf seinem Bildschirmschoner) nicht um pornografische Darstellungen gehandelt, da auch auf den Titelseiten der gängigen Tages- und Wochenzeitschriften spärlich bekleidete Frauen zu sehen seien, es würde also auch das Liegenlassen des Magazins „News“ eine sexuelle Belästigung darstellen, kann nicht gefolgt werden. Aus den oben zitierten Beispielen ergibt sich, dass ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ nicht nur im Zusammenhang mit pornografischen Darstellungen vorliegt. Schon die Erläuterungen zum B-GBG geben Aufschluss darüber, dass das Anbringen von Pin-Up-Fotos in Amtsräumen jedenfalls unerwünscht ist, mag man derartige Darstellungen nun als pornografisch bezeichnen oder nicht. Ebenso stellt die Verwendung des gegenständlichen Bildschirmschoners ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhaltens“ dar.

Es gehört zu den Fürsorgepflichten eines Vorgesetzten, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt zu behandeln und für eine neutrale Arbeitsatmosphäre zu

sorgen. Die Tatsache, dass im Blickfeld von Mag. X während eines dienstlichen Gespräches im Büro ihres Vorgesetzten besagte Bilder abliefen, stellt eine Beeinträchtigung ihrer Würde dar.

Ein wesentliches Merkmal des Begriffes der sexuellen Belästigung ist, dass das erwähnte Verhalten „für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist“. Die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, das heißt bezogen auf „die betroffene Person“, zu beurteilen. Frau Mag. X hat Herrn Mag. X mitgeteilt, dass diese Bilder sie nicht interessieren, womit sie ihre „Unerwünschtheit“ deutlich genug zum Ausdruck gebracht hat. Es ist nicht - wie Mag. X meint - erforderlich, dass eine Mitarbeiterin ihren Vorgesetzten ausdrücklich auffordert abzdrehen oder aufspringt und aus dem Zimmer läuft oder Ähnliches.

Festzuhalten ist außerdem, dass die Verwendung derartiger Bildschirmschoner in den Amtsräumen generell unangebracht ist.

Zum Kriterium der „einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt“ hält die B-GBK fest, dass das Verhalten von Mag. X, nämlich den gegenständlichen Bildschirmschoner während eines dienstlichen Gespräches laufen zu lassen und den Hinweis von Mag. X auf die Unerwünschtheit zu ignorieren, eine demütigende Arbeitsumwelt für die Antragstellerin geschaffen hat.

Ergebnis:

Frau Mag. X wurde von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, Herrn Mag. X, gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 B-GBG dadurch sexuell belästigt, dass er während eines dienstlichen Gespräches einen Bildschirmschoner mit der Darstellung einer spärlich bekleideten Frau in verschiedenen, der sexuellen Sphäre zuzurechnenden Posen verwendet hat.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 1999 bis 19. Jänner 2000

Maßnahme gegen die Diskriminierung:

- Erstattung einer Disziplinaranzeige
 - Auf Wunsch von Frau Mag. X erfolgte die Dienstzuteilung zu einer anderen Abteilung.
-

Fall 5:**Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung des X-Amtes der Bundespolizeidirektion (BPD) X**

Antragseinbringung: 21. Oktober 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Gemäß § 11 Abs. 3 2. Satz i.Z.m. § 11 Abs. 4 der Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan-BMI) ist eine beabsichtigte Ausschreibung oder Interessentensuche für eine Funktion oder einen Arbeitsplatz der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen. Der Dienstgeber hat in Zusammenarbeit mit der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen geeignete Bewerberinnen zu suchen.

Gemäß § 3 der zitierten Verordnung ist diese Bestimmung unter anderem auf die Bediensteten der Bundespolizeidirektionen anzuwenden.

Unbestritten ist, dass die beabsichtigte Besetzung der Planstelle der Leiterin/des Leiters des X-Amtes den Bediensteten der Behörde formell nicht bekannt gegeben und auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte nicht im Sinne einer gemeinsamen Interessentensuche kontaktiert worden ist.

Der Argumentation des Herrn Polizeidirektors Hofrat Dr. X, es sei innerhalb der Behörde bekannt gewesen, dass Herr Amtsrat A im Jänner 19xx einen Antrag auf Frühpensionierung gestellt habe und die Bediensteten daher gewusst hätten, dass die gegenständliche Planstelle in absehbarer Zeit nachzubesetzen sei, kann aus folgenden Gründen nicht gefolgt werden:

Auch wenn die bevorstehende Pensionierung allgemein bekannt ist, ist - ohne formelle Information - den Bediensteten nicht bekannt, zu welchem Zeitpunkt das Pensionierungsverfahren abgeschlossen und der Zeitpunkt für eine Bewerbung gegeben ist.

Die Annahme des Behördenleiters, die Bediensteten seien ohnehin informiert, enthebt diesen nicht von der Verpflichtung, Gesetze und Verordnungen einzuhalten. Auch die Tatsache, dass Dienststellenausschuss und Kontaktfrau mit der gegenständlichen Nachbesetzung befasst gewesen sind, ändert nichts an der Informationspflicht der Behörde.

Die Intention des B-GBG und das Ziel des Frauenförderungsplanes sind es, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zu vermeiden und die Chancengleichheit von Männern und Frauen beim beruflichen Aufstieg zu garantieren. Die Nichtbeachtung von für ein Besetzungsverfahren geltenden einschlägigen Bestimmungen ist grundsätzlich geeignet, den Abbau von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zu verhindern.

Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass infolge der Ausserachtlassung der Informationspflicht vor der Bestellung von Herrn Amtsrat X zum Leiter des X-Amtes eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau X erfolgte.

Ergebnis:

Bei der Besetzung der Planstelle der Leiterin/des Leiters des X-Amtes der BPD X unterblieb die gebotene Interessenten/innensuche. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau X kann nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlung:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfiehlt, die BPD X möge bei künftigen Planstellenbesetzungen die Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplanes beachten.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 1999 bis 9. März 2000

Fall 6:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle eines/einer Gruppenführer-Stellvertreters/Stellvertreterin in der Organisationseinheit X

Antragseinbringung: 19. November 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

19xx waren drei Gruppenführer-Stellvertreter/-Stellvertreterinnenplanstellen zu besetzen. Zwei dieser Planstellen stammten aus dem Bereich der Bundespolizei und eine aus dem Bereich der Bundesgendarmerie. Um letztere haben sich der Antragsteller und Frau BI X beworben. Grundlage der Bewerbung von Herrn BI X war ein am „Schwarzen Brett“ ausgehängtes Organigramm, aus dem ersichtlich war, dass zwei Planstellen im Referat X und eine im Referat Y zu besetzen waren. Die gegenständliche Planstelle war als E2a-Planstelle der Gruppe B angeführt, eine konkrete Zuordnung zu einem der beiden Referate war dem Organigramm jedoch nicht zu entnehmen.

Die Vertreter des Dienstgebers geben an, es müsse zum Bewerbungszeitpunkt sehr wohl bekannt gewesen sein, dass die Planstelle im Referat Y angesiedelt sei, da sich sowohl Frau BI X als auch der dritte Bewerber konkret um die Planstelle in diesem Bereich beworben hätten. Es mag durchaus zutreffen, dass die Zuordnung informell mitgeteilt worden ist, eine Information aller Bediensteten über die Zuteilung bestimmter Planstellen zu bestimmten Referaten hat nach den der B-GBK vorliegenden Unterlagen nicht stattgefunden.

Nach Auffassung der B-GBK hat der Dienstgeber auch bei Planstellenbesetzungen, die nicht den Formvorschriften des Ausschreibungsgesetzes unterliegen, im Sinne des allgemeinen Sachlichkeitsgebotes der Bundesverfassung vorzugehen.

In einem Auswahlverfahren hat der Dienstgeber allen Bediensteten die gleichen Chancen für eine Bewerbung einzuräumen. Eine Voraussetzung dafür ist - unter anderem - , dass das Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle bekannt ist, was wiederum voraussetzt, dass der mit der Planstelle verknüpfte Aufgabenbereich eines Arbeitsplatzes eindeutig und für alle Bediensteten erkennbar definiert ist (andernfalls wissen einerseits potentielle Bewerber und Bewerberinnen nicht, oder nur

vage, welche Eignungskriterien zu erfüllen sind, und andererseits setzt sich der Dienstgeber dem Vorwurf aus, den Bewerberkreis zu manipulieren).

Zur Eignung von Frau BI X und Herrn BI X für die Funktion der/des Gruppenführer-Stellvertreterin/-Stellvertreters hält die B-GBK fest, dass der Antragsteller für seine Behauptung, die Kollegin sei nicht besser qualifiziert als er, keine Begründung vorgebracht hat. Ebenso wenig vermochte er darzulegen, inwiefern er im Vergleich zu Frau BI X für die Stelle des Gruppenführer-Stellvertreters im Referat Y besser geeignet sei.

Für die B-GBK ist das Vorbringen der Dienstgeberseite, Frau BI X sei aufgrund ihrer Mitarbeit in der „Sonderkommission X“ und aufgrund des beim Deutschen Bundeskriminalamt absolvierten Speziallehrganges X besser geeignet als der Antragsteller, nachvollziehbar.

Die B-GBK gelangt zu dem Ergebnis, dass die Bekanntmachung der Besetzung der gegenständlichen Planstelle mangels Transparenz der Zuordnung zu einem konkreten Arbeitsplatz bzw. Referat nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot entspricht. Herr BI X konnte allerdings nicht darlegen, dass er durch diese Unsachlichkeit aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Ergebnis:

Die Bekanntmachung der Besetzung der Planstelle eines/einer Gruppenführer-Stellvertreters/Stellvertreterin im Referat Y erfolgte nicht im Sinne des allgemeinen Sachlichkeitsgebotes. Der Nachweis, dass dieser Mangel des Besetzungsverfahrens zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Bezirksinspektor X geführt hat, konnte jedoch nicht erbracht werden.

Verfahrensdauer: 19. November 1999 bis 30. Mai 2000

Bundesministerium für Justiz

Insgesamt wurden 7 Anträge eingebracht, 1 Verfahren ist noch offen, 1 Verfahren wurde unterbrochen.

Fall 1:

Diskriminierung von Richterinnen bei der Auszahlung von Weihnachtsbelohnungen im Gerichtsspengel X

Antragseinbringung: 15. Mai 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im Bereich des Xgerichtes X wurde die Vergabe der Belohnungen aus Anlass des Weihnachtsfestes 1996 dahingehend modifiziert, dass nicht - wie in den vorangegangenen Jahren - lediglich eine Pro-Kopf-Quote von jenen Richterinnen und Richtern ermittelt wurde, die mehr als sechs Monate während eines Kalenderjahres anwesend waren, sondern - wie der Erlass X ausführt - sich die Zahlung der Weihnachtsbelohnungen für das Kalenderjahr 1996 „ausschließlich an sozialen Aspekten“ orientieren sollte.

Tatsächlich wurden zunächst aus den im Xgerichtssprengel X tätigen Richterinnen und Richtern jene Personen ohne Sorgepflichten ausgeschieden. Auch wurden Richterinnen, die Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz, Richter mit einem Karenzurlaub nach dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz und die disziplinierten Richter aus

Bundesministerium für Justiz

dem für die Gewährung einer Belohnung in Betracht kommenden Personenkreis ausgeschieden. Richterinnen mit einem verringerten Beschäftigungsausmaß erhielten aliquot verringerte Belohnungen. Richterinnen und Richter mit Sorgepflichten dagegen erhielten die Weihnachtsbelohnung in voller Höhe.

Der Ausschluss der Karenzurlauberinnen nach dem Mutterschutzgesetz und der Karenzurlauber nach dem EKUG wurde vom Präsidenten des Xgericht X damit gerechtfertigt, dass Belohnungen unausweichlich an die Anwesenheit im Dienst gebunden seien. Die Weihnachtsbelohnung sei Ausdruck für geleistete Dienste. Vom Dienst abwesend gewesene Richter seien daher zwingend von der Weihnachtsbelohnung ausgeschlossen.

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist diese Anknüpfung bei der Gewährung der Weihnachtsbelohnungen 1996 an die tatsächliche Dauer der Erbringung von Diensten im betreffenden Kalenderjahr mit der im Erlass X enthaltenen Absichtserklärung, dass sich die Zahlung der Weihnachtsbelohnungen 1996 „ausschließlich an sozialen Aspekten“ orientieren soll, nicht vereinbar. Der Ausschluss der Karenzurlauberinnen nach dem MSchG von dieser Belohnungsaktion ist unmittelbar an die eingetretene Mutterschaft geknüpft.

Was die Gewährung aliquot dem Beschäftigungsausmaß entsprechender Belohnungen für Richterinnen mit Teilauslastung betrifft, ist diese nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission nicht mit dem erklärten Ziel der Belohnungsaktion vereinbar. Aufgrund des Umstandes, dass von der Aliquotierung der Weihnachtsbelohnung ausschließlich Frauen mit Teilauslastung betroffen waren, erblickt die Gleichbehandlungskommission darin eine mittelbare Diskriminierung.

Ergebnis:

Bei der Vergabe von Weihnachtsbelohnungen im Xsprengel X im Jahr 1996 wurden Richterinnen im Mutterschutz unmittelbar und Richterinnen in Teilzeitbeschäftigung mittelbar gemäß § 3 Z 3 B-GBG diskriminiert.

Empfehlung:

Von der Gleichbehandlungskommission wird daher vorgeschlagen, jenen Richterinnen mit Sorgepflichten, die im Kalenderjahr 1996 einen Karenzurlaub nach MSchG oder eine Herabsetzung der Auslastung in Anspruch genommen haben, die Weihnachtsbelohnung für 1996 nachträglich in voller Höhe zu gewähren. Im Sinne des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird aber weiters empfohlen, diese auch Richtern mit Sorgepflichten, welche im Kalenderjahr 1996 einen Karenzurlaub nach EKUG oder eine Teilauslastung in Anspruch genommen haben, ebenfalls in voller Höhe nachträglich zu gewähren.

Verfahrensdauer: 15. Mai 1997 bis 22. April 1998

Fall 2:**Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung der Abteilung X**

Antragseinbringung: 5. September 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn Dr. X im Verhältnis zu Frau Dr. X für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen.

Bei der Überprüfung des gegenständlichen Auswahlverfahrens ist festzustellen, dass im umfassenden Gutachten der Personalkommission nachvollziehbar festgehalten wurde, warum von einer unterschiedlichen Eignung zwischen Herrn Dr. X und Frau Dr. X ausgegangen wurde. Das Ergebnis des durchgeführten Quervergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern wurde im Gutachten der Personalkommission auch eindeutig festgehalten. Im Hinblick auf den von der Personalkommission durchgeführten Wertungsvergleich und der nachvollziehbaren Begründung für die unterschiedliche Wertung der in den Dreier-Vorschlag aufgenommenen Personen liegt für die Gleichbehandlungskommission eine sachliche Rechtfertigung für die getroffene Reihung der Bewerberinnen und Bewerber vor. Der Gleichbehandlungskommission ist aufgrund der vorliegenden Unterlagen und der mündlichen Stellungnahme kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, dass beim gegenständlichen Auswahlverfahren das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden wäre. Aufgrund der Tatsache, dass das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG nur dann zur Anwendung kommt, wenn eine Gleichwertigkeit der Bewerberin mit dem bestellten Bewerber vorliegt, ist aufgrund des im gegenständlichen Antragsfall vorliegenden Sachverhaltes die Anwendung des § 43 B-GBG nicht möglich.

Ergebnis:

Bei der Vergabe der Funktion der Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Justiz wurde weder das Frauenförderungs- noch das Gleichbehandlungsgebot verletzt.

Verfahrensdauer: 5. September 1997 bis 26. Mai 1998

Fall 3:**Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion der Vorsteherin der Geschäftsstelle beim Bezirksgericht X**

Antragseinbringung: 29. Dezember 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Eine der Voraussetzungen für die Bewerbung um die ausgeschriebene Funktion war der Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A/2 bzw. B oder die Rechtspflegerprüfung.

Sowohl Frau X als auch Herr X erfüllen diese Bedingung. Frau X hat die Prüfung für die Verwendungsgruppe B am xxx 19xx erfolgreich - mit vier Auszeichnungen - abgelegt.

Herr X hat die Rechtspflegerprüfung für das Arbeitsgebiet Grundbuchs- und Schiffsregistersachen am xxx 19xx mit sehr gutem Erfolg bestanden.

Das zweite Erfordernis laut Ausschreibung, nämlich die zweite Kanzleiprüfung, erfüllen weder Frau X noch Herr X.

Die übrigen vier Voraussetzungen sind sehr allgemein mit: umfassende Kenntnis des Gerichtsbetriebes, sehr gute Kenntnisse des Dienstrechtes, Befähigung zur Menschenführung und organisatorisches Talent beschrieben.

Aus der Darstellung der Berufslaufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers ist ersichtlich, dass beide - in unterschiedlichen Teilbereichen - über eine langjährige Erfahrung im Gerichtsbetrieb verfügen. Sowohl der Antragsstellerin als auch Herrn X wird im Gutachten der Begutachtungskommission aufgrund der jeweiligen Fähigkeiten und Leistungen und auch aufgrund des Eindruckes von der Persönlichkeit die Eignung für die Funktion des Vorstehers/der Vorsteherin der Geschäftsstelle bescheinigt. Für die abschließende Beurteilung, Frau X sei „in hohem Maße“ und Herr X „in höchstem Maße“ geeignet, mangelt es nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission an einer nachvollziehbaren Begründung.

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsgebiete, nämlich der Tätigkeit von Frau X in der XXXabteilung und jener von Herrn X als Rechtspfleger und Leiter der XXXabteilung, ergibt sich selbstverständlich ein Unterschied hinsichtlich des Umfanges der Kenntnisse in speziellen Bereichen.

Der Bundes-Gleichbehandlungskommission konnte aber nicht dargelegt werden, inwiefern die Ausbildung und/oder die praktische Erfahrung von Herrn X ihn für die Wahrnehmung der Aufgaben eines Vorstehers der Geschäftsstelle in „höherem Maß“ als die Antragsstellerin befähigen würden. Nach der Vornahme eines Vergleichs zwischen der Ausbildung und den bisher erfüllten Aufgaben von Frau X und jener von Herrn X und in Anbetracht der Tatsache, dass die Vorgesetzten von Frau X ihr einhellig Fleiß und die Fähigkeit, sich rasch einzuarbeiten, bescheinigen, erachtet die Bundes-Gleichbehandlungskommission die Antragsstellerin jedenfalls als nicht geringer geeignet als Herrn X.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert

wird. Diskriminierung gem. § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Argumentation für die bessere fachliche Qualifikation von Herrn X besteht im Kern im Hervorheben der Stellvertretung des Vorstehers der Geschäftsstelle und der Rechtspflegertätigkeit von Herrn X. Im Zusammenhang mit der Stellvertretung ist verwunderlich, dass Herr X, der laut Stellungnahme des Dr. Y seit längerer Zeit vom Bezirksgericht X als Nachfolger von Regierungsrat Z ... „aufgebaut wurde“ beim ersten Versuch im xxx 19xx, einen Nachfolger zu bestellen, nicht erwähnt, sondern Herr N vorgeschlagen wird.

Die Begründung für die Qualifikation von Herrn X ist auch insofern mangelhaft, als über den sachlichen Bereich und die Häufigkeit der „faktischen Stellvertretung“ keine Aussage getroffen wird, sondern nur ganz allgemein festgehalten ist, Herr X hätte Herrn Regierungsrat Z „in dessen Abwesenheit insoweit faktisch vertreten, als er umfassend konzeptiv tätig“ gewesen sei.

In der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission erläutert der Präsident des Oberlandesgerichtes X, Herr Dr. A, Herr X hätte auch dadurch einen „Vorsprung“ gehabt, dass er ausgebildeter Rechtspfleger sei. In diesem Zusammenhang verweist die Bundes-Gleichbehandlungskommission auf den Ausschreibungstext, welcher lautet: „.... Rechtspflegerprüfung **oder** Prüfung für die Verwendungsgruppe B“ und darauf, dass Frau X die Grundausbildung für diese Verwendungsgruppe - mit Auszeichnung in den Fächern Dienstrecht und Verfahrensrecht - abgeschlossen hat. Wäre die Ausbildung zum Rechtspfleger/zur Rechtspflegerin eine unbedingte Voraussetzung für die Zuweisung der gegenständlichen Funktion gewesen, hätte der Ausschreibungstext entsprechend formuliert werden müssen.

Als weiteren Grund für die Nichtberücksichtigung der Antragsstellerin führt Herr Präsident Dr. A ... „gewisse Defizite in der Personalführung und Kommunikationsfähigkeit“ an und verweist auf die Beschwerden von Frau B.

Zu diesem Punkt erklärt der unmittelbare Vorgesetzte von Frau X, die Situation in der XXXabteilung insgesamt sei schwierig gewesen. Dies sei darauf zurückzuführen gewesen, dass aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen „unter Druck gestanden“ hätten. Es ist - angesichts einer Arbeitsplatzsituation, die allgemein als belastend empfunden wurde, und angesichts der Tatsache, dass Frau X gerade wegen ihrer Kompetenz besonders gefordert war - nicht nachvollziehbar, dass die Eignung der Antragstellerin aufgrund ihrer Persönlichkeit bestritten wird.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission gelangt daher zu der Ansicht, dass das Werturteil, Frau X sei „in hohem Maße“ und Herr X „in höchstem Maße“ geeignet, nicht auf sachlichen Erwägungen beruht.

Die Kommission ist aufgrund der im Hearing am xxx 19xx gestellten Frage nach einem allfälligen Kinderwunsch von Frau X sowie aufgrund der Aussage eine „Einmischung“ der Gleichbehandlungsbeauftragten würde nicht geduldet, zur Auffassung gelangt, dass für dieses Werturteil auf das Geschlecht der Antragstellerin bezogene Gründe maßgebend waren.

Ergebnis:

Die Auswahlentscheidung zur Bestellung des Vorstehers/der Vorsteherin der Geschäftsstelle beim Bezirksgericht X weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung verletzt sowohl das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Ziff. 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz - Bereich des Präsidenten des OLG X - sind Frauen als Funktionsträgerinnen A2 bzw. B/b unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten.

Empfehlung:

Es wird angeregt, in einem an die Dienststellen des Ressorts gerichteten Rundschreiben auf den diskriminierenden Charakter und damit auf die Unzulässigkeit von Fragen nach dem allfälligen Kinderwunsch von Bewerberinnen in einem Auswahlverfahren gem. § 4 B-GBG hinzuweisen.

Aufgrund der zweifellos festgestellten fachlichen Qualifikationen von Frau X empfiehlt die Gleichbehandlungskommission, die berufliche Weiterbildung der Antragstellerin zu fördern.

Verfahrensdauer: 29. Dezember 1997 bis 22. Dezember 1998

Berücksichtigung der Empfehlungen der B-GBK:

- Frau X wurde nach einem Mitarbeitergespräch Leiterin des Projektes X im Bereich des OLG X.
-

Fall 4:**Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle eines Leitenden Staatsanwaltes/einer Leitenden Staatsanwältin**

Antragseinbringung: 29. Oktober 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht

bevorzugt bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Der schriftlichen Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz und den Aussagen der Vertreter des Dienstgebers in den Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission zufolge werden die fachlichen Voraussetzungen für die Leitung der Abteilung X von Frau Dr. X und Herrn Dr. X in gleich hohem Maß erfüllt. Ein Vergleich der fachlichen Qualifikationen durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission erübrigt sich daher.

Zur Komponente der persönlichen Eignung wird festgestellt:

In den Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission beschreiben die Vertreter des Dienstgebers die Sensibilität der in den Bereich der Abteilung X fallenden Materie und betonen die hohen Anforderungen an das Verhandlungs- und Repräsentationsgeschick des Leiters/der Leiterin. Aus den der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Verfügung stehenden Unterlagen ist ersichtlich, dass Frau Dr. X an mehreren Legislativprojekten der Abteilung X beteiligt war, dass sie in der Abteilung A selbstständig Projekte betreut und Österreich bei Verhandlungen im Rahmen der Vereinten Nationen vertreten hat. Frau Dr. X wurde schon wenige Monate nach Beginn ihrer Tätigkeit in den Abteilungen X und A die große Approbationsbefugnis als Stellvertreterin für beide Abteilungen erteilt. In der Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz ist festgehalten, dass der Leiter der Sektion X in seiner Äußerung zum Bewerbungsgesuch von Frau Dr. X diese als herausragende Persönlichkeit mit starker Entschlusskraft und hohem Durchsetzungsvermögen beschreibt. Bei seiner Befragung am 3. März 1999 gibt Herr SC Dr. X an, Frau Dr. X

habe sich „in den Kreisen, mit denen wir es zu tun haben, einen Namen gemacht“ hat. Aus dieser ausgezeichneten Beschreibung der Persönlichkeit der Bewerberin kann nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission nur geschlossen werden, dass Frau Dr. X über die für die Leitung der Abteilung notwendige Sensibilität verfügt und in der Lage ist, die Interessen des Ressorts nach außen zu vertreten. Inwiefern Herr Dr. X Frau Dr. X in puncto Sensibilität und Verhandlungsgeschick übertrifft konnte der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht dargelegt werden. Abschließend wird noch darauf hingewiesen, dass die Personalkommission des Bundesministeriums für Justiz sowohl Frau Dr. X als auch Herrn Dr. X als „bestgeeignet im Sinne des § 19 Abs. 2 StAG“ bezeichnet hat.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission gelangt daher zu dem Ergebnis, dass Frau Dr. X für die angestrebte Funktion nicht geringer geeignet ist als Herr Dr. X.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Personalkommission beim Bundesministerium für Justiz bezeichnete in ihrem Vorschlag an den Herrn Bundesminister sowohl Herrn Dr. X als auch Frau Dr. X als bestgeeignet.

Trotz dieser Feststellung zog die Personalkommission die Anwendbarkeit des § 43 B-GBG nicht in Erwägung, sondern befand, Herr Dr. X sei wegen seines höheren Lebens- und Dienstaltes, wegen seiner vielseitigeren Berufserfahrung und wegen seiner wissenschaftlichen Arbeiten der Vorzug zu geben. Diese Argumentation ist für die Bundes-Gleichbehandlungskommission aus folgenden Gründen nicht nachvollziehbar:

Der Hinweis auf das höhere Lebens- und Dienstalter besagt per se nichts über die Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers.

Im Zusammenhang mit der Leitung einer Xabteilung die vielseitige Berufserfahrung als Vorteil gegenüber der „einschlägigen“ Erfahrung als Richterin in Xsachen zu betrachten, ist für die Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht verständlich. In der schriftlichen Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz wird hervorgehoben, dass Herr Dr. X über eine „überdurchschnittlich lange Erfahrung in der rechtsprechenden Tätigkeit (nicht nur im Vergleich zu Richterin Dr. X.....)“ verfügt.

Aus den der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Verfügung stehenden Unterlagen ergibt sich, dass Herr Dr. X das Richteramt sechseinhalb Jahre lang ausgeübt hat und Frau Dr. X fünfeinhalb Jahre lang. Es ist bemerkenswert, dass die ein Jahr länger dauernde Tätigkeit des Herrn Dr. X als (auch) eine im Vergleich zu Frau Dr. X überdurchschnittlich lange Erfahrung bezeichnet wird.

Im Zusammenhang mit den Fähigkeiten von Herrn Dr. X wird immer wieder auf seine wissenschaftlichen Arbeiten verwiesen.

Der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist nicht verständlich, dass die - gerade für die legistische Tätigkeit in einer Xabteilung - wohl nicht unmaßgebliche praktische Erfahrung als Xrichterin nicht ebenso hoch bewertet wird wie die wissenschaftliche Tätigkeit.

Vergleicht man die Beurteilungen von Herrn Dr. X und Frau Dr. X für ihre Tätigkeiten im Bereich des Bundesministeriums für Justiz kann zusammenfassend festgehalten werden, dass beide - wie in der Begründung der Personalkommission festgehalten - für die Leitung der Abteilung X sehr gut geeignet sind. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission vermag aber nicht zu erkennen, dass Herr Dr. X letztendlich über eine höhere Qualifikation verfügen soll. Die Ausführungen von

Herrn Sektionschef Dr. X und Herrn Sektionschef Dr. Y in den Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission über die rechtspolitische Sensibilität des Bewerbers und über seinen Bekanntheitsgrad in Fachkreisen sind deshalb nicht geeignet die Bundes-Gleichbehandlungskommission von der höheren Qualifikation des Herrn Dr. X zu überzeugen, weil auch Frau Dr. X über diese Fähigkeiten verfügt. Diese Einschätzung ergibt sich daraus, dass Frau Dr. X in den letzten drei Jahren in der Abteilung X tätig war und auch den Leiter dieser Abteilung vertreten hat, während Herr Dr. X dieser Abteilung seit drei Jahren nicht mehr angehört hat. Frau Dr. X war an aus rechtspolitischer Sicht nicht unproblematischen legislativen Vorhaben beteiligt und war, wie bereits erwähnt, in Fachkreisen bekannt und anerkannt. Angesichts dieser Umstände erscheinen Zweifel am Durchsetzungsvermögen von Frau Dr. X unangebracht. Die von den Dienstgebervertretern hervorgehobene Bekanntheit von Herrn Dr. X außerhalb des Ministeriums vermag als Argument für die bessere Eignung nicht zu überzeugen. Wesentlich für die Erfüllung der mit einer Planstelle verbundenen Aufgaben ist wohl in erster Linie die Akzeptanz seitens der in die Entscheidungsprozesse einer Abteilung eingebundenen Gruppierungen und nicht die „allgemeine Bekanntheit“ einer Bewerberin/eines Bewerbers.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission gelangt daher zu der Ansicht, dass bei der Beurteilung der Qualifikationen von Herrn Dr. X und Frau Dr. X nicht nach rein sachlichen Kriterien vorgegangen worden ist.

Die von Seiten des Bundesministeriums für Justiz vorgebrachten Argumente für die bessere Eignung von Herrn Dr. X sind nicht geeignet, die im Antrag aufgestellte Behauptung, Frau Dr. X sei aufgrund des Geschlechtes benachteiligt worden, zu entkräften. Nach Meinung der Bundes-Gleichbehandlungskommission wird der auf die Persönlichkeit abstellende Teil der Eignung einerseits im Allgemeinen überbewertet und andererseits die persönliche Eignung von Frau Dr. X aus nicht nachvollziehbaren Gründen unterbewertet.

Bundesministerium für Justiz

Ergebnis:

Die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung des Bundesministeriums für Justiz verletzt sowohl das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG als auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.

Empfehlung:

Im Allgemeinen darf darauf hingewiesen werden, dass gemäß dem Frauenförderungsplan (Punkt 7.3.) „die Gleichbehandlungsbeauftragten in allen Besetzungsverfahren ihres Vertretungsbereiches unverzüglich und formlos davon zu verständigen sind, welche Planstellen öffentlich oder intern ausgeschrieben worden sind, wer sich beworben hat und wer letztendlich auf die ausgeschriebene Planstelle ernannt worden ist“. Dies ist im gegenständlichen Beschwerdefall nicht passiert. Gemäß § 23 (7) Z 1 B-GBG darf daher vorgeschlagen werden, die im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz festgelegten Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen, gerade auch bei Funktionsbestellungen im Bereich der Zentralstelle, zu setzen.

Verfahrensdauer: 29. Oktober 1998 bis 25. Mai 1999

Fall 5:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle eines Vizepräsidenten/einer Vizepräsidentin des Landesgerichtes X

Antragseinbringung: 8. Juni 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde.

Demnach kommt das Frauenförderungsgebot erst dann zur Anwendung, wenn eine Bewerberin gleich oder besser geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen können wie folgt zusammengefasst werden:

Gemäß § 33 Abs. 2 Richterdienstgesetz (RDG) hat die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag und die Reihung im Besetzungsvorschlag ausgehend von den Kriterien des § 54 Abs. 1 nach Maßgabe der Eignung der einzelnen Bewerber für die ausgeschriebene Planstelle zu erfolgen.

Nach § 54 Abs. 1 RDG sind zu berücksichtigen:

1. fachliche Kenntnisse ...
2. Fähigkeiten und Auffassung
3. Fleiß, Ausdauer ...
4. Kommunikationsfähigkeit ...
5. Ausdrucksfähigkeit in der Deutschen Sprache ...
6. Verhalten im Dienst ...
7. Bei Richtern, die auf eine leitende Planstelle ernannt sind oder bei denen die Ernennung auf eine solche Planstelle in Frage kommt, die Eignung hiefür.
8. Der Erfolg der Verwendung.

Die Aufgaben des Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin eines Gerichtshofes

1. Instanz sind teils gesetzlich definiert, teils obliegt die Festlegung der Verwendung dem jeweils zuständigen Personalsenat.

Gemäß § 31 Gerichtsorganisationsgesetz hat der Vizepräsident/die Vizepräsidentin den Präsidenten/die Präsidentin bei der Dienstaufsicht über das gesamte Personal und bei den anderen Justizverwaltungsgeschäften zu unterstützen und zu vertreten.

Nach § 78b Gerichtsorganisationsgesetz ist er/sie tunlichst als Visitor/in mit den Aufgaben der Inneren Revision zu betrauen.

Im gegenständlichen Fall war laut Aussage von Sektionschef Dr. X, basierend auf Erfahrungswerten, festgelegt, dass der Vizepräsident zu 70 % als Richter und zu 30 % als Vertreter des Präsidenten tätig sein solle.

Die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers kann wie folgt zusammengefasst werden:

Der Präsident des Landesgerichtes X, Dr. D, attestiert sowohl Herrn Dr. X als auch Frau Dr. X eine sehr gute Eignung für die zu besetzende Planstelle.

Der Präsident des Oberlandesgerichtes X, Dr. R, ist der Auffassung, „für die zu besetzende Planstelle ist Gerichtshoferfahrung unabdingbar von Nöten“. Frau Dr. X bezeichnet er als ausgezeichnet qualifiziert, aber aufgrund der fehlenden Gerichtshoferfahrung für die gegenständliche Planstelle nur sehr gut geeignet. Da Herr Dr. X über Gerichtshoferfahrung verfügt, sei er für die Planstelle ausgezeichnet geeignet. Auch der Vertreter des BMJ, Sektionschef Dr. X, bestätigt grundsätzlich die Eignung der Antragstellerin für die Funktion der Vizepräsidentin des Landesgerichtes X, schließt sich aber der Meinung, Frau Dr. X sei wegen mangelnder Gerichtshoferfahrung im Vergleich zu Herrn Dr. X geringer geeignet, an. Diese Meinung begründet Sektionschef Dr. X im Wesentlichen mit der unterschiedlichen Wertigkeit der richterlichen Tätigkeit an einem Bezirksgericht und jener an einem Gerichtshof. - Insbesondere dann, wenn es sich bei dem Bezirksgericht um ein derart kleines Gericht wie das BG X handle, könne man gegenüber einem Richter/einer Richterin an einem

Gerichtshof nicht von einer gleich großen Erfahrung in der Rechtsprechung ausgehen. Dasselbe gelte auch für die Justizverwaltungstätigkeit, da an einem kleinen Gericht eben nicht viel zu verwalten sei.

Im Kern lautet also die Argumentation des Dienstgebers: bei der Besetzung der Planstelle des Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin stellt die jahrelange Tätigkeit am Gerichtshof einen Eignungsvorsprung dar, der die Feststellung der besseren Eignung von Herrn Dr. X rechtfertigt.

Diese Begründung ist für die B-GBK nachvollziehbar. Auch wenn die Darstellung von Sektionschef Dr. X, an einem Gerichtshof werde über Angelegenheiten mit höherem Schwierigkeitsgrad entschieden und die Tätigkeit sei mit höherer Verantwortung verbunden, nicht vorbehaltlos aufgenommen wird, da an einem Bezirksgericht aufgrund der Eigenzuständigkeiten ebenfalls über Millionenbeträge entschieden wird, ist plausibel, dass der Dienstgeber bei der Besetzung der Planstelle des Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin eines Gerichtshofes das Kriterium der Gerichtshoferfahrung heranzieht. Der Dienstgeber konnte die B-GBK auch deshalb davon überzeugen, dass der hohe Stellenwert, der im konkreten Fall der Gerichtshoferfahrung beigegeben wurde, nicht unsachlich ist, weil Sektionschef Dr. X in der Sitzung der B-GBK darlegt, es sei durchaus möglich, dass ein Gerichtsvorsteher/eine Gerichtsvorsteherin zum Zug kommt, allerdings nur dann, wenn er/sie vor der Tätigkeit als Gerichtsvorsteher bereits an einem Gerichtshof tätig war. Überzeugend ist weiter das Vorbringen, dass Frau Dr. X durchaus eine Chance gehabt hätte auf die gegenständliche Planstelle ernannt zu werden, wenn sich ein nicht so hoch qualifizierter Richter des Gerichtshofes wie Herr Dr. X beworben hätte. Auch das Argument des Dienstgebers, die Erfahrung in Rechtsprechung und Justizverwaltung könne im gegenständlichen Fall schon deshalb nicht mit jener an einem Gerichtshof verglichen werden, weil das BG X eben ein sehr „kleines“ Gericht ist, ist nachvollziehbar.

Dem Dienstgeber ist es insgesamt gelungen, die B-GBK davon zu überzeugen, dass die langjährige Tätigkeit von Herrn Dr. X an einem Gerichtshof die bessere Eignung

gegenüber Frau Dr. X begründet. Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 43 B-GBG liegt daher nicht vor.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen unter Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Entscheidung des Dienstgebers, Herrn Dr. X auf die Planstelle des Vizepräsidenten des Landesgerichtes X zu ernennen ist nach Ansicht der B-GBK nicht unsachlich, da die Begründung für die im Vergleich zu Frau Dr. X höhere Eignung plausibel ist. Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt nicht vor.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundesministers für Justiz, Herrn Dr. X zum Vizepräsidenten des Landesgerichtes X zu ernennen stellt weder eine Verletzung des Gleichbehandlungs- noch des Frauenförderungsgebotes nach dem B-GBG dar.

Empfehlung:

Seitens der B-GBK darf ... angeregt werden, dass im Bereich des OLG X Frauen speziell für Bewerbungen auf höherwertige Verwendungen und Funktionen zu motivieren sind, damit in absehbarer Zeit die gesetzliche Frauenquote erreicht werden kann.

Verfahrensdauer: 8. Juni 1999 bis 2. Februar 2000

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft

Behauptung einer sexuellen Belästigung und einer Folgediskriminierung durch den Entzug der Abteilungsleitungsververtretung und durch verschiedene erschwerende Arbeitsbedingungen.

Antragseinbringung: 24. November 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung nach § 3 Z 6 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Frau Mag. X führt in ihrem Antrag mehrere Sachverhalte an, die ihrer Ansicht nach eine Diskriminierung im Sinne des B-GBG darstellen. Durch verschiedene Schikanen seitens des Abteilungsleiters, zum Beispiel: Nichtzurverfügungstellung eines dem Arbeitsplatz entsprechenden Telefonapparates und diverser Schlüssel, Wegholen vom Mittagstisch, Erteilung von Anordnungen im Befehlston, Entzug der Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den ReferatsmitarbeiterInnen, soll eine feindselige Arbeitsumwelt, also ein schlechtes Arbeitsklima geschaffen worden sein, was zu Mobbing-symptomen und daher zu längeren Krankenständen geführt habe.

Frau Mag. X glaubt, durch bestimmte Maßnahmen und Verhaltensweisen von Herrn Hofrat Dr. X diskriminiert zu sein, führt jedoch nicht aus, inwiefern das Verhalten ihres Vorgesetzten eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt. Aufgrund der Beschreibung der dienstlichen Situation - die Antragstellerin meint, auch

andere Kolleginnen und Kollegen haben unter dem Arbeitsklima gelitten, der militärische Ton habe viele gestört und die Situation am Arbeitsplatz sei ganz allgemein als nicht erfreulich empfunden worden - entsteht eher der Eindruck, dass der Führungsstil Anlass für die Unzufriedenheit der MitarbeiterInnen sein könnte, Herr Hofrat Dr. X aber seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wesentlichen gleich behandelt hat. Dieser Eindruck wird durch die Anhörung einiger Bediensteter bestätigt. Ihre Aussagen geben keinen Hinweis darauf, dass Herr Hofrat Dr. X Frauen im Allgemeinen und Frau Mag. X im Besonderen anders als Männer behandelt hat. Das dienstliche Verhalten von Herrn Hofrat Dr. X als Führungskraft wurde je nach Persönlichkeit und Empfindlichkeit der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als mehr oder weniger positiv empfunden.

Letztendlich erachtet sich Frau Mag. X durch den Entzug der Stellvertretungsbefugnis für den Abteilungsleiter diskriminiert. Obwohl der Anlassfall Erstaunen bei den Kommissionsmitgliedern hervorruft mangelt es auch bei diesem Vorwurf an einem glaubhaften Hinweis für eine Diskriminierung aus geschlechtsspezifischen Gründen.

Gemäß § 23 Abs. 1 B-GBG hat die B-GBK Gutachten darüber zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 3 bis 7 vorliegt. Der Umfang der Prüfungsbefugnis der B-GBK ist also dadurch begrenzt, dass nur solche benachteiligende Differenzierungen ohne sachliche Rechtfertigung relevant sind, die einen geschlechtsspezifischen Hintergrund haben.

Es ist nicht Aufgabe der B-GBK zu überprüfen, ob das Verhalten von Herrn Hofrat Dr. X im Dienst angemessen war und ob die Entscheidung der Dienstbehörde, Frau Mag. X die Stellvertretungsbefugnis wegen einer (angeblich falschen) telefonischen Auskunft, ohne ein klärendes Gespräch, zu entziehen, eine dem Vorfall angemessene Maßnahme war. Abgesehen vom Fehlen des geschlechtsspezifischen Aspektes wird zum Entzug der Vertretungsbefugnis festgehalten, dass durch diese Maßnahme (noch) kein Nachteil für die Antragstellerin entstanden ist. - Laut Aussage von Herrn Hofrat Dr. Z hat der Entzug der Vertretungsbefugnis keine besoldungsrechtlichen

Konsequenzen. Ob im Falle des Übertrittes in das „neue“ Gehaltsschema ein finanzieller Nachteil entstehen könnte, wurde, da bereits der geschlechtsspezifische Aspekt fehlt, nicht mehr geprüft.

Aufgrund des gesamten mündlichen und schriftlichen Vorbringens kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass das Verhalten von Herrn Hofrat Dr. X und der Entzug der Stellvertretungsbefugnis nicht im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Erwägungen stehen.

Ergebnis:

- 1. Eine Feststellung über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer sexuellen Belästigung kann nicht getroffen werden, da der Antrag bezüglich dieses Beschwerdepunktes verspätet eingebracht wurde und daher gemäß § 23 Abs. 4 B-GBG eine Prüfung durch die B-GBK nicht zulässig ist.**
- 2. Eine sonstige Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 B-GBG konnte nicht festgestellt werden.**

Empfehlungen:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfiehlt dennoch

- die konkrete Arbeitssituation von Frau Mag. X zu analysieren und durch einen gemeinsamen Kommunikationsprozess Widersprüche über Arbeitsinhalte aufzulösen;
- die Form der Konfliktkultur im Bundesamt X bzw. im Institut X zu überprüfen bzw. produktiv neu zu gestalten;
- Schulung der Führungskräfte, um gerade in Zeiten der Veränderungen und Neupositionierungen den MitarbeiterInnen ein Klima der Sicherheit zu geben und persönliche und sachliche Aspekte trennen zu lernen;
- die B-GBK darüber zu informieren, welche Lösungsansätze gefunden wurden.

Verfahrensdauer: 24. November 1998 bis 16. September 1999

Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten

Insgesamt wurden 8 Anträge gestellt, 1 Antrag wurde zurückgezogen, 1 Verfahren eingestellt, 6 Gutachten erstellt.

Fall 1:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung bei der Bestellung der Leiterin/des Leiters des GRG X

Antragseinbringung: 29. Juli 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht (bevorzugt) bestellt wurde. Demnach kommt das Frauenförderungsgebot erst dann zur Anwendung, wenn eine Bewerberin gleich oder besser geeignet ist, als der bestgeeignete Mitbewerber. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird. Die Festlegung derartiger Anforderungen für die zu besetzende Funktion (z.B. pädagogische und fachliche Fähigkeiten im Bereich der Menschenführung und Organisation) sowie von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber

stellen nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar. Erst anhand solcher Anforderungen und Nachweise kann einerseits von den mit der Auswahlentscheidung befassten Behörden das Maß der Eignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzende Stelle festgestellt und andererseits die getroffene Entscheidung von der Gleichbehandlungskommission überprüft bzw. nachvollzogen werden.

Diese Festlegung von Auswahlkriterien und der Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern hat im gegenständlichen Antragsfall schon dort anzusetzen, wo die Bewerbungen im Rahmen des „Wiener Modells“ bewertet werden. Gerade die Bewertung der Bewerbungen durch den pädagogischen Abteilungsleiter und den Leiter der Personalabteilung bringen in das gesamte Verfahren des „Wiener Modells“ ein sehr stark subjektives Element hinein, weshalb in diesem Bereich ein nachvollziehbarer Wertungsvergleich zwischen den schriftlichen Bewerbungen festgelegt werden sollte. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ergibt sich aus einem Quervergleich zwischen den Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin und Herrn Mag. X eine zumindest gleiche Eignung. Diese Beurteilung ergibt sich daraus, dass im Rahmen der Bewertung der Bewerbungen die Antragstellerin und Herr Mag. X als besonders geeignet bewertet wurden, das heißt, das gleiche Kalkül aufweisen. Die Ansicht der Gleichbehandlungskommission, dass von einer Gleichwertigkeit der Bewerbungen der Antragstellerin und Herrn Mag. X auszugehen ist, wird weiters dadurch untermauert, dass vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten festgestellt wurde, dass aufgrund der vorliegenden Gleichwertigkeit das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen müsse und die Antragstellerin zur Ernennung an erster Stelle vorgeschlagen wurde.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Die Überprüfung der sachlichen Rechtfertigung der vom Stadtschulrat für Wien getroffenen Auswahlentscheidung ergab, dass im Bereich des Stadtschulrates für Wien zwar das „Wiener Modell“ zur Objektivierung zur Vergabe von Schulleiterfunktionen angewendet wird, dieses Auswahlverfahren jedoch so starke subjektive Element enthält, dass das gesamte Auswahlverfahren nur mehr scheinbar objektiven Kriterien entspricht. Wenn also zunächst die Bewerbungen der Bewerberinnen und Bewerber in nicht anonymisierter Form in Kategorien eingeteilt werden, so wäre es nur dann eine nachvollziehbare Reihung, wenn Bewerberinnen und Bewerber in derselben Kategorie auch dieselben Punkteanzahlen bekommen würden. Im gegenständlichen Auswahlverfahren wurden die Bewerbungen der Antragstellerin und Herrn Mag. X zwar mit dem selben Kalkül beurteilt, in der Umsetzung in ein Punktesystem kam es jedoch ohne Begründung dazu, dass die Bewerbung der Antragstellerin mit der Punkteanzahl 5 und die Bewerbung von Herrn Mag. X mit der Punkteanzahl 2 gereiht wurden. Diese unterschiedliche Punktevergabe innerhalb desselben Kalküls führt mathematisch dazu, dass eine gleich geeignete Bewerberin in den nachfolgenden anderen Säulen des „Wiener Modells“ selbst bei einer hervorragenden Beurteilung aller anderen drei Säulen nicht mehr zu derselben - geringen - Punkteanzahl des Mitbewerbers kommen kann. Eine Umsetzung in das Punktesystem in dieser ersten Säule der Bewerbungen wäre innerhalb desselben Kalküls nur dann sinnvoll, wenn nachvollziehbare Begründungen für die unterschiedliche Vergabe dieser Punkte angeführt werden können.

Bei der Bewertung der Bewerbungen durch den Leiter der Abteilung X zeigt sich, dass bei der Antragstellerin festgehalten wird, dass sie hinsichtlich organisatorischer und administrativer Aufgaben eher geringe Erfahrung habe. Dem gegenüber wird bei der Bewertung der Bewerbung von Herrn Mag. X festgehalten, dass er ein erfolgreicher Administrator sei und ihm sein ausgeprägtes Organisationstalent besonders

zugute komme. Diese Feststellungen führen offenbar dazu, dass die Bewerbung der Antragstellerin mit einer höheren Punktzahl als die von Herrn Mag. X bewertet wurde. Bei den Bewerbungsunterlagen muss die organisatorische und administrative Eignung von den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern angeführt werden. In ihrer Bewerbung gibt die Antragstellerin an, dass sie mit Ausnahme eines Schuljahres immer Klassenvorstand gewesen sei, mehrere Jahre Betreuung der Klassenlektüre Deutsch durchgeführt habe, Jugend-Rot-Kreuz-Referentin gewesen sei, Prüferin für die Studienberechtigungsprüfung an der Universität Wien, Kontaktlehrerin zum BI, die Fachkoordination für Deutsch durchführte und im Rahmen ihrer Tätigkeit als Universitätsassistentin verschiedene administrative Aufgaben zu erfüllen hatte. In der Bewerbung von Herrn Mag. X ist angeführt, dass er ab dem Schuljahr X Administrator am BGRG X sei und zehn Jahre Klassenvorstandstätigkeit ausgeübt habe. Aufgrund dieser Tatsachenfeststellung ist der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar, warum die Antragstellerin in der zweiten Säule des „Wiener Modells“ schlechter als Herr Mag. X beurteilt wurde. Der Gleichbehandlungskommission ist weiters nicht nachvollziehbar, warum erst im Laufe des Auswahlverfahrens die organisatorisch-administrativen Kenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber derart ausschlaggebend waren, und die Tätigkeit als Administrator so hoch eingestuft wurde, dass alle sonstigen administrativ-organisatorischen Tätigkeiten, die die Antragstellerin aufzuweisen hat, zu keiner zumindest gleichwertigen Beurteilung in den ersten beiden Säulen des Wiener Modells geführt hat. Wird ein objektives und nachvollziehbares Auswahlverfahren durchgeführt, so sollen besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die für eine Bewerbung ausschlaggebend sein könnten und vom Dienstgebervertreter besonders erwünscht sind, schon in die Ausschreibung hineingenommen werden. Dies ist im gegenständlichen Fall jedoch nicht erfolgt. Insgesamt erscheint daher die Heranziehung von Zusatzqualifikationen und jene Bedeutung, die diesen Qualifikationen im Nachhinein zugemessen wird, ein weiteres Indiz dafür, dass das gesamte Auswahlverfahren des Stadtschulrates für Wien sehr stark subjektive und nicht nachvollziehbare Momente enthält.

Ergebnis:

1. Die Auswahlentscheidung zur Bestellung der Leiterin/des Leiters des GRG X, weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn Mag. X getroffene Auswahlentscheidung verletzt nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.
2. Das Auswahlverfahren des Stadtschulrates für Wien („Wiener Modell“) dient zwar zur Objektivierung der Auswahlentscheidung, die tatsächliche Handhabung durch den Stadtschulrat für Wien wurde im gegenständlichen Antragsfall jedoch so durchgeführt, dass die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel gezogen werden kann.
3. Im Bereich des Stadtschulrates für Wien sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten.

Verfahrensdauer: 29. Juli 1997 bis 26. Mai 1998

Fall 2:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion der Amtsdirektorin/des Amtsdirektors des LSR X

Antragseinbringung: 14. Oktober 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Aufgrund der Ausschreibung ergibt sich, dass zum Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle sowohl umfassende schulrechtliche Kenntnisse als auch organisatorische und kommunikative Fähigkeiten gehören. Daran, dass Frau Dr. X die geforderten Voraussetzungen erfüllt, kann wohl, aufgrund der zahlreichen Nachweise für die von ihr im Laufe von 16 Jahren im Bereich des Landesschulrates - zur vollen Zufriedenheit - wahrgenommenen Aufgaben und aufgrund der Tatsache, dass sie den Landesschulratsdirektor seit 19xx vertreten hat, kein Zweifel bestehen.

Herr Mag. X war seit 19xx im Büro des Landeshauptmannes von XXX tätig. Laut Bewerbungsunterlage gehörten zu seinem Arbeitsbereich: Wasserrecht, Wahlrecht, Staatsbürgerschaftsrecht, Personenstandsrecht, Polizeiangelegenheiten, Zivildienstangelegenheiten und auch verschiedene Gebiete des Schulwesens (wobei gemäß Art. 14 BVG das mittlere und das höhere Schulwesen ausschließlich Bundessache in Gesetzgebung und Vollziehung sind).

Stellt man die von der Bewerberin und dem Bewerber wahrgenommenen Aufgaben gegenüber ergibt sich eindeutig eine bessere Qualifikation von Frau Dr. X, da sie sowohl aufgrund der Dauer als auch aufgrund der Intensität der Beschäftigung mit

der Materie Schulrecht über die größere Erfahrung verfügt. Was die übrigen Ausschreibungsbedingungen, nämlich Eignung zur Menschenführung, Organisationstalent, Verhandlungsgeschick usw. betrifft kann Frau Dr. X ihre Eignung anhand ihrer Funktionen in zahlreichen Kommissionen und durch die Tatsache, dass sie als Vertreterin des Landesschulratsdirektors Kontakt zu Entscheidungsträgern verschiedener Behörden hatte, nachweisen.

Die vom Kollegium des Landesschulrates getroffene und vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten übernommene Auswahlentscheidung (Werturteil) kann daher nicht nachvollzogen werden. Sie stellt sich als willkürlich dar und verletzt das jede Bundesbehörde auch bei Ermessensentscheidungen bindende Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung.

Für die Gleichbehandlungskommission ergibt sich also nach einer Gegenüberstellung der Bewerbungen anhand der Auswahlkriterien eine bessere Qualifikation von Frau Dr. X.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gem. § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Landesschulrat für X bzw. von der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn Mag. X im Verhältnis zur Antragsstellerin für die zu besetzende Stelle zu prüfen.

Diese Überprüfung ergab, dass in der Ausschreibung des Landesschulrates für X die Auswahlkriterien sehr allgemein gehalten worden waren und dass bezüglich des

konkreten Gegenstandes des am xxx 19xx vor einer Kommission stattgefundenen Hearings insofern ein Informationsdefizit für die Bewerber/Bewerberinnen (jedenfalls für Frau Dr. X) bestand, als die Anforderung lapidar mit „Beweggründe für ihre Bewerbungen darlegen“ bzw. „großräumige Betrachtungen anstellen“ formuliert worden war.

In der Begründung des Landesschulrates für X wird hinsichtlich des Ausschreibungserfordernisses „umfassende Kenntnisse des gesamten Xschulwesens und Erfahrungen im Schulrecht“ kein Vergleich zwischen den Bewerbungen angestellt. Auf dieses, bei der Besetzung der Stelle des Amtsdirektors/der Amtsdirektorin des Landesschulrates für X wichtige Kriterium wird in der Begründung des Landesschulrates nicht näher eingegangen; es wird nur der Bewerberin und dem Bewerber ganz allgemein bescheinigt, dass Kenntnisse des Xschulwesens bzw. Schulrechts vorhanden sind, wobei nicht näher erläutert und gegenübergestellt wird, wie tiefgehend diese Kenntnisse jeweils in welchem Bereich - Pflichtschulwesen bzw. mittleres- und höheres Schulwesen - sind und im Rahmen welcher Tätigkeit sie erworben wurden.

Was die im Hearing darzulegenden Beweggründe für die Bewerbung betrifft wird bezüglich Herrn Mag. X dargelegt, er hätte „zukunftsorientierte, großräumige Perspektiven für die Entwicklung des Landesschulrates zu einer bürgernahen Serviceeinrichtung skizziert“, wobei nicht dargestellt wird, welcher Art diese Perspektiven sind. Zur Präsentation von Frau Dr. X vor der Hearing-Kommission wird nur lapidar festgestellt ihre „Vorstellungen waren klar strukturiert“ ... und „die großräumige Betrachtung war allerdings bei ihrer Präsentation nicht vorhanden“. Dieser Teil der Begründung des Landesschulrates für X kann schon deshalb nicht nachvollzogen werden, weil er an sich nichts sagend und auch kein Protokoll über die Anhörung vorhanden ist, sodass vollkommen undurchsichtig bleibt, nach welchen Kriterien die Punkteverteilung vorgenommen wurde. Ein weiterer Mangel der Begründung des Landesschulrates für X besteht darin, dass der Besuch von verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen von Herrn Mag. X angeführt und positiv bewertet wird; während die Teilnahme von Frau Dr. X an solchen nicht erwähnt wird.

Vergleicht man die Begründungen für Frau Dr. X und Herrn Mag. X fällt auf, dass die Kenntnisse und Erfahrungen von Herrn Mag. X hervorgehoben werden, während jene von Frau Dr. X bloß lapidar erwähnt werden.

Das Fehlen einer stichhaltigen Begründung für die vorgenommene Reihung lässt den Schluss zu, dass offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des Landesschulrates maßgebend waren.

Das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten hat nach Aufforderung der Gleichbehandlungskommission zur Stellungnahme im gegenständlichen Antragsfall die Begründung des Landesschulrates übermittelt. Diese Begründung war die einzige Unterlage aufgrund der die Frau Bundesministerin den Vorschlag an den Bundespräsidenten erstattet hat. Daraus kann nur der Schluss gezogen werden, dass von seitens des Unterrichtsministeriums weder das Ausschreibungs- noch das Besetzungsverfahren überprüft wurden.

Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ist das gesamte Auswahlverfahren derart mangelhaft, dass von einer sachlichen Überprüfung der Qualifikation und einer nachvollziehbaren Wertung der Bewerberin und des Bewerbers nicht mehr gesprochen werden kann. Somit liegt gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG eine benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung vor.

Die seitens des Landesschulrates für X bzw. des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorgebrachten Argumente sind nicht geeignet, die Behauptung der Antragstellerin, aufgrund des Geschlechtes benachteiligt worden zu sein, zu entkräften.

Ergebnis:

- 1. Die Auswahlentscheidung seitens des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zur Bestellung des Amtsdirektors/der**

Amtsdirktorin des Landesschulrates X weist gröbste Begründungsmängel auf und ist absolut nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn Mag. X getroffene Auswahlentscheidung verletzt nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Ziff. 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

- 2. Der die Auswahlentscheidung des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorbereitende Dreivorschlag des Kollegiums des Landesschulrates weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung auf. Die äußerst mangelhafte Begründung der Auswahlentscheidung lässt darauf schließen, dass bei der Durchführung des Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung nicht im Sinne des Sachlichkeitsgebotes vorgegangen wurde.**

Empfehlung:

1. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Gegenüber Frau Dr. X liegt eindeutig eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, weshalb angeregt wird ihr umgehend eine gleichwertige Verwendung anzubieten.
2. Im Bereich des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten bzw. der Landesschulräte sind Frauen als Funktionsträgerinnen stark unterrepräsentiert, weshalb dringend Förderungsmaßnahmen für Frauen geboten erscheinen.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 1997 bis 9. September 1998

Berücksichtigung der Empfehlung der B-GBK:

- Der Antragstellerin wurde keine gleichwertige Verwendung angeboten, da das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten die Ansicht der B-GBK, es liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, nicht teilt. Aus diesem Grund wurde auch dem Antrag von Frau Dr. X auf Schadenersatz nicht stattgegeben.
-

Fall 3:**Unrichtige Einreihung in eine Verwendungsgruppe**

Antragseinbringung: 27. November 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Antragsfall liegen zwar unterschiedliche Einstufungen derselben Tätigkeiten vor, doch gibt es keinen Hinweis auf einen Kausalzusammenhang zwischen einem bestimmten Geschlecht und der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe.

Ergebnis:

Der Nachweis einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Herrn X konnte nicht erbracht werden.

Verfahrensdauer: 27. November 1997 bis 12. August 1998

Fall 4:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion der Direktorin/des Direktors an der HTBLA X

Antragseinbringung: 27. Jänner 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgebotes liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Diese Bestimmung beinhaltet zunächst die Verpflichtung des Dienstgebers die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion), nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen das Maß der Eignung festzustellen.

Misst man die schriftlichen Bewerbungen am Anforderungsprofil und vergleicht man die Kenntnisse und Tätigkeitsbereiche von Frau Prof. Mag. X mit jenen von Herrn Prof. Mag. X so erweist sich - unter anderem auch im Hinblick darauf, dass es sich bei der Besetzung der Funktion um die Stelle eines Direktors/einer Direktorin einer

HTBLVA für Textilindustrie und EDV handelt - Frau Prof. Mag. X eindeutig als fachlich besser qualifiziert. Gerade auf diesen Gebieten mangelt es, laut dem Bericht der Schulaufsicht, Herrn Prof. Mag. X an Erfahrung, während Frau Prof. Mag. X von 19xx bis 19xx EDV unterrichtete und für Unternehmen im Textilbereich, aber auch für das Institut für Textiltechnik Qualitätsmanagement-Schulungen durchführte. Die Tatsache, dass die Antragstellerin über mehr als zehn Jahre hinweg im Bereich des berufsbildenden Schulwesens an Lehrplanentwicklungen mitgewirkt hat, in der Lehrerfort- und Ausbildung im Rahmen von 50 Seminaren als Veranstaltungsleiterin und Referentin aktiv war - und zwar sowohl in höherem Ausmaß als auch in dem Schultyp eher entsprechenden Fächern als Herr Prof. Mag. X -, dass sie überdies Mitglied der Prüfungskommission für Lehrer war und auch vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten immer wieder zur Mitwirkung an Projekten eingeladen worden war, stellt die bessere fachlich und pädagogische Eignung von Frau Prof. Mag. X für die ausgeschriebene Direktorenstelle eindeutig unter Beweis.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgeltes, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission gibt es keinen sachlichen Grund dafür, das Ergebnis eines, nur die persönliche Eignung erfassenden, einstündigen Hearings höher zu bewerten als den Nachweis jahrelanger praktischer Erfahrung. - Dazu kommt, dass in der Zusammenfassung des Beobachtergespräches Widersprüche bestehen zwischen der Beschreibung des Kandidaten und der Kandidatin und den Schlüssen, die daraus für die Erfüllung der Anforderungsdimensionen gezogen werden.

Beispielsweise wird Herr Prof. Mag. X im Bereich „Kommunikative Kompetenz“ unter anderem so beschrieben: „... hört gut zu, auch wenn er zum Teil etwas abschweift oder unpräzise formuliert, kommt er immer zurück zur konkreten Frage.“ - Trotzdem erfüllt Herr Prof. Mag. X die Anforderungsdimensionen. Weiters heißt es im Bereich „Moderation und Besprechungsleitung“: „... führt immer wieder Gespräche, wobei ein kontinuierlicher Gesprächsprozess, den er moderiert, nicht gegeben ist.“ - Die Anforderung gilt aber als erfüllt. - Obwohl Herr Prof. Mag. X von den sieben Anforderungsdimensionen nur in einem Bereich, nämlich „Initiative zum Beruf“ die Anforderung über alle Maßen erfüllt, kommen die Beobachter der Hearingskommission zu dem Schluss, dass Herr Prof. Mag. X für eine Direktorenstelle besonders geeignet erscheint.

Während man bei der Durchsicht der Bewertung von Herrn Prof. Mag. X den Eindruck hat, dass auch trotz eines „Fehlers“ die Anforderungsdimension erfüllt sein kann, hat man bei Frau Prof. Mag. X eher den Eindruck, dass diesfalls die Anforderung nur als teilweise erfüllt gewertet wird. Dieser Eindruck entsteht beispielsweise beim Punkt „Strategische Planung/Delegationsfähigkeit“: „... zeigt eine generelle Methodik der Budgeterstellung auf, die nachvollziehbar und strukturiert ist. Auf eine schulische Situation geht sie kaum ein ... Die Antwort zeigt, dass sie es versteht, Informationen von den richtigen Stellen zu beschaffen, zu verarbeiten und auch effizient weiter zu geben. Die Anforderung erfüllt sie teilweise.“ Auffällig ist weiters, dass Frau Prof. Mag. X in den Punkten „Kommunikative Kompetenz“ und „Soziale Kompetenz“ ausschließlich positiv bewertet wird und dennoch die Anforderungsdimensionen bloß erfüllt und nicht über alle Maßen erfüllt.

Die zusammenfassende Beurteilung für Frau Prof. Mag. X aufgrund dieses Hearings ist unverständlich und nicht nachvollziehbar. - Es wird hier ausgeführt, ihre besondere Stärke liege in der strukturierten und analytischen Vorgehensweise, doch sei die strategische Planung schwächer ausgeprägt (dieser Punkt wird mit einem Minus bewertet); - in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie jemand ohne eine gute strategische Planung derartig erfolgreich wie Frau Prof. Mag. X arbeiten kann.

Fragwürdig erscheint die doppelte Bewertung des Hearings im Zusammenhang mit der Bewertung durch die Schulaufsicht, wo die fachliche, die pädagogische und auch die Verwaltungskompetenz beurteilt werden. Frau Prof. Mag. X wird bei allen drei Anforderungsdimensionen mit einem Plus bewertet und belegt in der Reihung Platz 2, während Herr Prof. Mag. X in den Bereichen fachliche und pädagogische Kompetenz jeweils mit einem Minus bewertet wird und in der Reihung den vierten Platz einnimmt; - durch das „doppelte Gewicht“ des Hearings wird die Beurteilung der Schulaufsicht praktisch irrelevant.

Zusammenfassend hält die Bundes-Gleichbehandlungskommission fest, dass vor allem für die „Doppelgewichtung“ eines einstündigen Hearings keine sachliche, nachvollziehbare Begründung vorliegt.

Ergebnis:

Die zugunsten von Herrn Prof. Mag. X getroffene Auswahlentscheidung weist grobe Begründungsmängel auf, ist nicht nachvollziehbar und stellt eine Diskriminierung dar, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte.

Verfahrensdauer: 27. Jänner 1998 bis 9. November 1998

Fall 5:

Nichtaufnahme der Bewerbung um die Funktion der Direktorin/des Direktors des BG und BRG X in den Dreivorschlag des LSR X

Antragseinbringung: 23. Dezember 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen das Maß der Eignung festzustellen.

Zur Prüfung der Eignung hält die B-GBK fest:

Der LSR X hat keinerlei Unterlagen vorgelegt, die die Prüfung der fachlichen Eignung der Bewerberin und des Bewerbers und eine Gegenüberstellung der Qualifikationen dokumentieren. Aus den Richtlinien des LSR X und aus der Aussage von Herrn Hofrat X vor der B-GBK geht hervor, dass es bei der Auswahl einer geeigneten Person für die Stelle eines Direktors/einer Direktorin in erster Linie auf die persönlichen Fähigkeiten ankommt. Aus diesem Grund und vor allem deshalb, weil der Dienstgeber die bessere fachliche Eignung von Herrn Prof. Mag. X ohnehin nicht behauptet hat, kann die B-GBK von einer Gegenüberstellung der Fachkenntnisse Abstand nehmen, da davon ausgegangen werden darf, dass dieses Qualifikationsmerkmal eine eher untergeordnete Rolle spielt. Am Rande sei erwähnt, dass nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen von Frau Professor Mag.Dr. X und von Herrn Professor Mag. X und nach einem Vergleich der diversen Lehrtätigkeiten jedenfalls von der gleichen fachlichen Eignung der Antragstellerin und jener von Herrn Professor Mag. X auszugehen ist.

Die persönliche Eignung wurde vom LSR X anhand des operationalisierten Anforderungsprofils in einem Anhörungsgespräch ermittelt. Es ging darum, fachunabhängige Managementfähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen, wobei sieben Kriterien beurteilt wurden.

Herr Professor Mag. X erfüllt die Anforderungen in drei Bereichen, in vier Bereichen erfüllt er sie nur teilweise.

Frau Professor Mag. X erfüllt die Anforderungen in drei Bereichen, in einem Bereich erfüllt sie sie teilweise und in zwei Bereichen erfüllt sie die Anforderungen über alle Maßen. Im Punkt Moderation/Konfliktmanagement erfüllt die Antragstellerin die Anforderung nicht, Herr Professor Mag. X erfüllt diese Anforderung aber auch nur teilweise. Vergleicht man die verbalen Ausführungen des Institutes A zu diesem Kriterium erscheinen die Ergebnisse unverständlich. - Nach Ansicht des Institutes weisen beide Bewerber in diesem Bereich Defizite auf. Die Nuance, die das unterschiedliche Ergebnis rechtfertigen könnte, wird jedoch vom Institut nicht herausgearbeitet.

Die Tatsache, dass Herr Professor Mag. X die Anforderungen in vier Bereichen nur teilweise erfüllt und es überhaupt keinen Bereich gibt, in dem er die Anforderungen über alle Maßen erfüllt lässt, nach Meinung der B-GBK nicht eben den Schluss zu, Herr Professor Mag. X sei der (aufgrund der persönlichen Eignung) bestgeeignete Bewerber.

Die B-GBK kommt nach einem Vergleich der Anhörungsergebnisse und der Erfahrungen im schulischen Bereich insgesamt, vor allem wegen der erfolgreichen Tätigkeit der Antragstellerin als provisorische Leiterin einer vergleichbaren Schule und der diesbezüglich auch im Ausland gesammelten Erfahrung, zu dem Ergebnis, dass Frau Professor Mag.Dr. X für die Leitung der gegenständlichen Schule in fachlicher und persönlicher Hinsicht jedenfalls gleich geeignet ist wie Herr Professor Mag. X.

Aus den dargestellten Gründen stellt die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Frau Professor Mag.Dr. X im Dreivorschlag des LSR X eine Verletzung des § 43 B-GBG dar.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die B-GBK hält fest, dass weder in den Unterlagen zum Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren noch in der schriftlichen Stellungnahme des LSR X eine Begründung für die im Dreivorschlag vorgenommene Reihung bzw. für die Nichtaufnahme der Antragstellerin in diesen Vorschlag enthalten ist.

In der Sitzung der B-GBK am xxx 19xx erklärt der Präsident des LSR X, es sei ein Verfahren entsprechend den Richtlinien durchgeführt worden, das heißt, es sei die fachliche Seite beurteilt worden und vom Personalberatungsbüro A seien Gespräche geführt und dann Bewertungen vorgenommen worden.

Nach Abwägung aller Kriterien sei der Dreivorschlag ohne nennenswerte inhaltliche Diskussion aufgrund eines einstimmigen Beschlusses erstattet worden.

Die B-GBK stellt fest, dass alle ihr gegenüber abgegebenen Erklärungen bloß allgemeiner Natur sind und keinerlei Begründung für die vorgenommene Reihung darstellen. Wie bereits erwähnt, wären im gegenständlichen Verfahren der bestgeeignete Bewerber und die bestgeeignete Bewerberin zu ermitteln gewesen. Dies ist nach der Aussage von Herrn Hofrat X nicht geschehen, was bedeutet, dass auch keinerlei Wertungsvergleich zwischen der Qualifikation der Antragstellerin und jener von Herrn Professor Mag. X angestellt werden konnte.

Wenn Herr Hofrat X ausführt, dass „bei den einzelnen entscheidungsrelevanten Blöcken in einer gewissen Bandbreite eine Substituierung erfolgen kann“, so darf erwartet werden, dass im Rahmen eines ordnungsgemäßen Bewerbungsverfahrens auch dokumentiert wird, wie diese Substituierung im konkreten Fall erfolgt ist.

Wenn von Dienstgeberseite von „Abwägung aller Kriterien“ vor Erstellung eines

Dreiervorschlag gesprochen wird, dann muss im Rahmen eines dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechenden Verfahren dargelegt werden, welche Kriterien überhaupt ausschlaggebend sind und in der Folge, welche Kriterien von welchem Bewerber/welcher Bewerberin im Vergleich zu den Mitbewerbern/Mitbewerberinnen erfüllt sind.

Zum Argument der Bewahrung der Kontinuität an einer Schule und damit indirekt zur Überlegung, die Antragstellerin könne doch Direktorin an dieser Schule bleiben, hält die B-GBK fest, dass diese Überlegung zwar verständlich, aber irrelevant ist. Die Bewerbung von Frau Professor Mag.Dr. X wäre, ebenso wie jede andere Bewerbung, ausschließlich im Hinblick auf die fachliche und persönliche Qualifikation zu prüfen gewesen.

Zum Vorbringen des Dienstgeberversetzters, das Kollegium des LSR habe keine (endgültige) Vergabeentscheidung getroffen, sondern nur einen Vorschlag für die Entscheidung des Ministeriums erstattet, wird festgehalten, dass die Landesschulräte Dienststellen im Sinne des § 2 Abs. 1 B-GBG und als solche an die Bestimmungen des B-GBG gebunden sind, wobei es keine Rolle spielt, ob eine Entscheidung vom LSR für das Ministerium vorbereitet oder ob eine endgültige Entscheidung getroffen wird.

Mangels einer sachlichen Begründung für die Entscheidung des Kollegiums des LSR kommt die B-GBK zu dem Schluss, dass bei der Erstellung des gegenständlichen Vorschlages offenbar sachfremde Erwägungen ausschlaggebend gewesen sind.

Ergebnis:

Die Entscheidung des LSR X, Frau Professor Mag.Dr. X nicht in den Dreiervorschlag zur Besetzung der Planstelle des Direktors/der Direktorin des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums X aufzunehmen, weist grobe Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Durch die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin wurde sowohl das Gleichbehandlungsgebot

nach § 3 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als auch das Frauenförderungsgebot nach § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verletzt.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 1998 bis 15. September 1999

Fall 6:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung der Abteilung X

Antragseinbringung: 17. November 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht bevorzugt bestellt wurde.

Demnach kommt das Frauenförderungsgebot nur dann zur Anwendung, wenn eine Bewerberin gleich geeignet ist wie der bestgeeignete Mitbewerber. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Zusammengefasst beruht die Argumentation des Dienstgebers für die höhere Qualifikation von Herrn Mag. X auf dessen Tätigkeit in zwei Abteilungen der Sektion X, der besseren Kenntnis der Agenden der Abteilungen X/Y, der besseren Eignung zur Menschenführung und auf der Vorerfahrung, die Herr MR Mag. X aus der Tätigkeit im Stadtschulrat mitbringt.

Das Vorbringen des BMUKA besteht größtenteils aus einer Aufzählung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Herrn Mag. X, deren Vorliegen von der B-GBK grundsätzlich selbstverständlich nicht bezweifelt wird, jedoch mangelt es den Feststellungen an einer fundierten Begründung. Die Begutachtungskommission hat Herrn Mag. X - unter anderem - eine breite Kenntnis des berufsbildenden Schulwesens attestiert, darauf hingewiesen, dass diese auf „eigener Praxis“ aufbaue, und dass er sich diese „vor allem als langjähriger Personalreferent des berufsbildenden Schulwesens“ erworben habe. Nun ist für die B-GBK aus dieser Erklärung nicht nachvollziehbar, inwiefern die Kenntnisse des zum Zug gekommenen Bewerbers, der als AHS-Lehrer und im Stadtschulrat als Personalreferent tätig war, die Kenntnisse der Antragstellerin, die Lehrerin an kaufmännischen Schulen war und über eine jahrelange Erfahrung im Bereich der Lehrlingsausbildung verfügt, auf dem Gebiet des berufsbildenden Schulwesens übertreffen.

Die B-GBK kann aus dem mündlichen und schriftlichen Vorbringen des Dienstgebers auch nicht erkennen, inwiefern die für die Abteilung X notwendige Fähigkeit zu koordinieren bei Herrn Mag. X ausgeprägter ist als bei Frau Mag. X, aus deren beruflicher Erfahrung insgesamt keineswegs geschlossen werden kann, dass es ihr an Koordinationstalent mangelt.

Schließlich wurde seitens des Dienstgebers vorgebracht, die Antragstellerin habe Defizite im Bereich der Menschenführung. Diese Feststellung gründet sich, laut

Auskunft des Dienstgeberversetzters in der Sitzung der B-GBK, auf Aussagen von Kolleginnen und/oder Kollegen von Frau Mag. X. Eine weitere Begründung für Defizite in diesem Bereich liegt der B-GBK nicht vor.

Aufgrund des B-GBG ist die B-GBK berufen, eine Personalentscheidung des Dienstgebers im Hinblick auf die Einhaltung des Sachlichkeitsgebotes bei der Auswahlentscheidung zu prüfen.

Im gegenständlichen Antragsfall vermisst die B-GBK eine sachlich fundierte Begründung für die bessere Qualifikation von Herrn Mag. X im Vergleich zu Frau Mag. X. Nach Meinung der B-GBK stellt die Tatsache, dass der langjährige gemeinsame Vorgesetzte der Bewerberin und des Bewerbers in keinem Stadium des Verfahrens involviert war, einen groben Mangel des Besetzungsverfahrens dar. In der Sitzung der B-GBK am gibt Herr SC X an, MR X (der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin) habe sich bei ihm nie über eine mangelnde Fähigkeit zur Menschenführung von Frau Mag. X beschwert. Zur fachlichen Qualifikation gibt SC X an, in seiner Sektion leisten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Arbeit und daher traue er jedem und jeder die Leitung einer Abteilung zu. Nähere Angaben zum Auswahlverfahren könne er nicht machen, da er, wie erwähnt, in keinem Stadium des Verfahrens beigezogen worden war.

Der B-GBK ist die Erklärung des Dienstgeberversetzters, der jeweilige Fachvorgesetzte einer Bewerberin oder eines Bewerbers werde nicht zum Mitglied der Ausschreibungskommission bestellt, da man sich nicht dem Vorwurf aussetzen wolle, ein Mitglied der Kommission sei voreingenommen, durchaus nachvollziehbar und verständlich. Nicht nachvollziehbar ist, dass die Ausschreibungskommission weder eine schriftliche noch eine mündliche Stellungnahme des jeweiligen Sektionschefs zur fachlichen und persönlichen Eignung einholt.

Nach Ansicht der B-GBK stellt die Tatsache, dass der Fachvorgesetzte in keiner Form die Gelegenheit hatte, zu den Fähigkeiten seiner Mitarbeiterin und seines

Mitarbeiters Stellung zu beziehen, und weiters die Tatsache, dass die Fähigkeit der Antragstellerin zur Menschenführung aufgrund von nicht belegten Aussagen von Kolleginnen bzw. Kollegen in Frage gestellt wurde, eine grobe Unsachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Mag. X kann daher nicht ausgeschlossen werden.

Ergebnis:

Das Besetzungsverfahren weist erhebliche Defizite in Richtung Sachlichkeit und Objektivität auf, weshalb eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Mag. X nicht ausgeschlossen werden kann.

Empfehlung:

Da die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKA erklärte, sie bekomme bei Besetzungsverfahren im Bereich der Zentralstelle die „Akten nicht vorgeschrieben“, verweist die B-GBK für zukünftige Ausschreibungsverfahren auf § 9 Abs.1 B-GBG, in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 132/1999.

Verfahrensdauer: 17. November 1999 bis 10. Mai 2000

Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr

Insgesamt wurden 3 Anträge eingebracht, bei 1 Antrag wurde kein Verfahren eingeleitet.

Fall 1:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle einer Assistenzärztin/eines Assistenzarztes an der Universitätsklinik X

Antragseinbringung: 24. Juli 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Dienstverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr getroffene Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn Dr. X im Verhältnis zur Antragstellerin für die zu besetzende Stelle zu prüfen.

Frau Dr. X stützt ihre Argumentation für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auf ihre im Vergleich zu Herrn Dr. X höhere fachliche Qualifikation. Die Meinung der Antragstellerin wurde durch die Klinikkonferenz bestätigt, indem diese Frau Dr. X im Vorschlag an die Personalkommission an erster und Herrn Dr. X an zweiter Stelle reihte.

Bei der zu besetzenden Planstelle handelte es sich um die Stelle eines Assistenzarztes/einer Assistenzärztin. Diese Stellen sind - wie den gegenüber der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgegebenen mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen zu entnehmen ist - an der Medizinischen Fakultät der Universität X grundsätzlich als Ausbildungsstellen zu betrachten.

Es ist daher für die Bundes-Gleichbehandlungskommission durchaus schlüssig und keineswegs unsachlich, dass die Personalkommission der Medizinischen Fakultät, obwohl im ursprünglichen Ausschreibungstext vom xxx 19xx kein Hinweis auf die Bevorzugung von in Ausbildung befindlichen Ärzten/Ärztinnen enthalten war, die Fachärztin Frau Dr. X nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen hat. Diese Entscheidung der Personalkommission ist insbesondere im Zusammenhang mit der Tatsache, dass eine Universitätsklinik auch den Auftrag zur Aus- und Weiterbildung von Ärzten/Ärztinnen hat, nachvollziehbar. Aus den der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorliegenden Unterlagen geht hervor, dass zum Zeitpunkt der Ausschreibung sieben Fachärzte/Fachärztinnen, zwei weitere Ärzte/Ärztinnen, die im selben Jahr ihre Facharztanerkennung erlangen würden und vier weitere Assistenzärzte/Assistenzärztinnen in Ausbildung zum Facharzt/zur Fachärztin beschäftigt waren. Angesichts der Überzahl an Fachärzten an der Klinik kann der Argumentation des Vorsitzenden der Personalkommission gegenüber dem Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, es sei auf ein ausgewogenes Verhältnis von Fachärzten/Fachärztinnen zu in Ausbildung befindlichen Ärzten/Ärztinnen zu achten, um einem Mangel an Ausbildungsstellen entgegenzuwirken, gefolgt werden.

Zum Vorbringen von Frau Dr. X, die Personalkommission habe die Ausschreibung vom xxx 19xx deshalb aufgehoben, um in einem neuen Ausschreibungstext ausdrücklich auf die Bevorzugung von Ärzten/Ärztinnen, die die Ausbildung zum Facharzt/zur Fachärztin anstreben, hinzuweisen und damit die Ernennung der Antragstellerin zu verhindern, hält die Bundes-Gleichbehandlungskommission fest: Es ist offensichtlich und wird von Seiten der Personalkommission auch nicht bestritten, dass die Besetzung der gegenständlichen Planstelle mit Frau Dr. X nicht gewünscht war.

Selbst wenn die Behauptung der Antragstellerin über das Motiv für die Durchführung einer zweiten Ausschreibung zutreffend gewesen wäre, kann daraus allein nicht auf eine Diskriminierung aus geschlechtsspezifischen Gründen geschlossen werden. Auch die allfällige Äußerung eines Dozenten, Frau Dr. X brauche nicht zu arbeiten, da ihr Ehemann Angestellter der UNO sei, ist als Begründung für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ungeeignet, da dieser Dozent keinen Einfluss auf die Entscheidung der Personalkommission hatte.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr, die Planstelle eines Assistenzarztes/einer Assistenzärztin an der Universitätsklinik X nicht mit der Fachärztin Frau Dr. X, sondern mit Herrn Dr. X zu besetzen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 3 B-GBG dar.

Verfahrensdauer: 24. Juli 1998 bis 21. April 1999

Fall 2:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um eine halbe Vertragsassistenten/Vertragsassistentinnenplanstelle am Institut X der Universität X

Antragseinbringung: 17. November 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar

oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Argumentation der Universität X zur Besetzung der halben Vertragsassistenten/innenstelle mit Frau Mag. X stützt sich im Wesentlichen auf folgende Punkte:

Am Institut X liegt das Durchschnittsalter der Universitätsassistenten bei 42 Jahren, weshalb die Förderung junger Wissenschaftler geboten ist.

Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber sind (auch) Lebensalter und der jeweilige Stand der Laufbahn zu berücksichtigen, da sonst junge Bewerberinnen/Bewerber gegenüber älteren chancenlos wären.

Frau Mag. X erfüllt die Ausschreibungserfordernisse. - Sowohl ihre Diplomarbeit als auch die Diplomprüfung wurden ausgezeichnet bewertet. Auch verfügt die Bewerberin über die gewünschten Fremdsprachenkenntnisse.

Das Vorbringen der Universität X ist für die B-GBK insgesamt nachvollziehbar. Die Auswahlentscheidung zugunsten von Frau Mag. X beruht auf sachlichen Erwägungen.

Herr Ao.Univ.Prof.Dr. X konnte die B-GBK nicht davon überzeugen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Ergebnis:

Die Entscheidung der Universität X, die halbe Vertragsassistenten/Vertragsassistentinnenplanstelle am Institut X mit Frau Mag. X zu besetzen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 B-GBG von Herrn Ao.Univ.Prof.Dr. X dar.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt - auch wenn allgemein bekannt ist, dass Vertragsassistentinnen/Vertragsassistentenplanstellen für die Ausbildung des Nachwuchses vorgesehen sind - in der Ausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Planstellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen.

Verfahrensdauer: 17. November 1999 bis 25. April 2000

Post und Telekom Austria AG

Fall 1:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um den Arbeitsplatz X bei der PTA/Direktion X

Antragseinbringung: 8. Februar 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der von der Post und Telekom Austria AG getroffene Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X und Herrn Y im Verhältnis zu Frau X für den zu besetzenden Arbeitsplatz zu überprüfen.

Der Feststellung der Qualifikation sollte - laut „Interessentensuche“- die Beurteilung des Vorgesetzten, teilweise anhand eines Fragebogens, dienen.

In der Anlage zum Bewerbungsschreiben von Herrn Y sind eine kurze schriftliche Beurteilung und der ausgefüllte Fragebogen enthalten.

Zur Bewerbung von Herrn X liegt ebenfalls eine kurze schriftliche Stellungnahme vor, doch ist der Fragebogen nicht ausgefüllt.

Die Bewerbung von Frau X wurde überhaupt nicht beurteilt, weder in Form einer schriftlichen Stellungnahme noch mittels des vorgesehenen Fragebogens.

- Da also bei der Beurteilung von Frau X auf die schriftliche Feststellung der Qualifikation verzichtet wurde, stellt sich die Frage anhand welcher anderer Kriterien ihre Eignung geprüft wurde. Eine Antwort darauf ist weder einer schriftlichen Stellungnahme noch dem mündlichen Vorbringen der Vertreter des Dienstgebers zu entnehmen; - die Erklärung von Herrn Mag. Z man habe die Namen der BewerberInnen und die Postämter, an denen die BewerberInnen Dienst versehen haben, gekannt, ist nicht geeignet der Gleichbehandlungskommission darzulegen, dass bei der Prüfung der Eignung sorgfältig und nach sachlichen Gesichtspunkten vorgegangen wurde. Auch die Argumentation man habe „auf die meiste praktische Betriebserfahrung“ abgestellt vermag in Anbetracht der Laufbahn der Antragstellerin nicht zu überzeugen.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission gelangt daher zu der Ansicht, dass die zugunsten von Herrn X und Herrn Y getroffene Auswahlentscheidung nicht nachvollziehbar ist und der unbedingt notwendige Qualifikationsvergleich zwischen BewerberInnen nicht stattgefunden hat.

Der Mangel an Sachlichkeit im gegenständlichen Verfahren ist grundsätzlich geeignet die Förderung von Frauen bei der Besetzung von Funktionen im Bereich der Post und Telekom Austria/Direktion X überhaupt in Frage zu stellen.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission stellt weiters mit Befremden das Vorgehen des Prokuristen Herrn Mag. N sowie des Regionalleiters Herrn Mag. Z, im Zusammenhang mit der gegenständlichen Arbeitsplatzvergabe fest.

Die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft hat sich auch als Unternehmen an die entsprechenden Gleichbehandlungsgesetze zu halten und den eigenen Frauenförderungsplan zu vollziehen.

Ergebnis:

Die Auswahlentscheidung zur Vergabe der beiden Arbeitsplätze „XX“ im Bereich der Post und Telekom Austria AG/Direktion X an Herrn X und Herrn Y

weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht ausgeschlossen werden kann.

Verfahrensdauer: 8. Februar 1998 bis 11. Dezember 1998

Fall 2:

Nichtgewährung des Vorruhestandes

Antragseinbringung: 10. Juni 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt - wie sich aus den Erläuterungen zu § 2 Abs. 6 zum B-GBG ergibt - vor, wenn sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, dass vor allem Angehörige eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Die Regelung des Vorruhestandes in Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung der PTA schließt angestellte Frauen, die mit Vollendung des 55. Lebensjahres die erforderlichen Versicherungsmonate für die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG nicht aufweisen, von der Inanspruchnahme des Vorruhestandes aus.

Punkt 10 der Betriebsvereinbarung hält fest, dass für einzelne nicht in der Betriebsvereinbarung geregelten Sonder- und Härtefälle eine Kommission nach Billigkeitsgründen eine Sonderregelung treffen kann.

Im Bereich der PTA/X erfüllten 59 Frauen die Voraussetzung für den Vorruhestand nicht. 24 Frauen, darunter Frau X, ersuchten die Kommission um eine Sonderregelung. Österreichweit sind 7 Männer und 570 Frauen betroffen.

Über die einzelnen Ansuchen entschied die Kommission allgemein, dass weibliche Angestellte ab dem 55. Lebensjahr, die die notwendigen Versicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nicht erreichen, nicht in den Vorruhestand treten können. - Eine Entscheidung also, die nur festhält, was ohnehin in Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung geregelt ist. Weiters sprach die Kommission aus, dass trotz fehlender Versicherungszeiten die Möglichkeit besteht, die Vorruhestandsregelung in Anspruch zu nehmen, allerdings nur für Frauen bis zum 55. Lebensjahr. In diesen Fällen ist das Unternehmen bereit, zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung zu zahlen.

Mit Schreiben vom xxx 1998 wurde Frau X mitgeteilt, die Kommission habe in der Sitzung vom xxx 1998 entschieden, dass sie für den Vorruhestand jahresbedingt nicht in Betracht komme.

Die B-GBK vermag nicht zu erkennen, inwiefern die generelle Ablehnung der Ansuchen auf eine Sonderregelung, mit dem Argument ein Vorruhestand komme jahresbedingt nicht in Betracht, eine nach Billigkeitsgründen für einzelne Fälle getroffene Entscheidung sein soll. Die Entscheidung der Kommission entspricht sowohl inhaltlich als auch in der Begründung der Regelung des Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung. Maßgebend für die Ablehnung der Ansuchen war das Alter, eine Abwägung nach Billigkeitsgründen hat offensichtlich nicht stattgefunden.

Im Zusammenhang mit der relevierten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wird festgehalten, dass die Anzahl von weiblichen Angestellten für die die Vorruhestandsregelung nicht in Betracht kommt, wesentlich höher ist als die der männlichen Angestellten. Österreichweit sind 7 Männer und 570 Frauen vom Ausschluss aus dem Modell betroffen. Die negativen Folgen dieser Regelung - wenn auch vom Unternehmen nicht beabsichtigt - treffen fast ausschließlich Frauen.

Das Vorbringen der PTA in der Stellungnahme vom xxx 1999, man habe das Vorruhestandsmodell für alle Mitarbeitergruppen gleich regeln wollen, und Differenzierungen ergäben sich aufgrund der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ist durchaus glaubhaft und wird auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten Frau X bestätigt. Für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist aber nicht notwendig, dass eine Maßnahme des Dienstgebers an ein bestimmtes Geschlecht anknüpft. Eine mittelbare Diskriminierung liegt eben dann vor, wenn eine Maßnahme trotz deren neutraler Formulierung tatsächlich wesentlich mehr Frauen als Männer benachteiligt. Es ist eine Tatsache, dass viele Frauen mit Vollendung des 55. Lebensjahres die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer notwendigen Versicherungsjahre nicht vorweisen können, weil sie anders als gleichaltrige Männer jahrelang wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht erwerbstätig sein konnten.

Die ausnahmslose Orientierung an der im Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung festgelegten Altersgrenze stellt die Sinnhaftigkeit der Einrichtung einer Kommission für Sonder- und Härtefälle in Frage. Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht scheint die Handhabung der Regelung nicht zweckmäßig, da sie dazu führt, dass sich 55-jährige Männer und 50-jährige Frauen im Vorruhestand befinden und über 55-jährige Frauen, deren Arbeitsplätze „eingespart“ werden könnten, Dienst verrichten.

Die B-GBK stellt daher fest, dass das gegenwärtige Vorruhestandsmodell der PTA Frau X und alle weiblichen Angestellten in der gleichen Situation mittelbar aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 3 Z 3 B-GBG diskriminiert.

Ergebnis:

Frau X wurde von der Post und Telekom Austria AG durch die Nichtgewährung des Vorruhestandes gemäß § 3 Z 3 B-GBG mittelbar diskriminiert.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt im Hinblick darauf, dass die diskriminierte Gruppe von Frauen im Vergleich zu jener Gruppe von Personen, die insgesamt den Vorruhestand in Anspruch nehmen kann, relativ klein ist und auch um in naher Zukunft gleich lautende Beschwerden bei der B-GBK hintanzuhalten für die Gruppe der über 55-jährigen Frauen eine Sonderregelung zu treffen.

Verfahrensdauer: 10. Juni 1998 bis 23. November 1999

Fall 3:**Nichtgewährung des Vorruhestandes**

Antragseinbringung: 10. Juni 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Eine mittelbare Diskriminierung liegt - wie sich aus den Erläuterungen zu § 2 Abs. 6 zum B-GBG ergibt - vor, wenn sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, dass vor allem Angehörige eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Post und Telekom Austria AG

Die Regelung des Vorruhestandes in Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung der PTA schließt angestellte Frauen, die mit Vollendung des 55. Lebensjahres die erforderlichen Versicherungsmonate für die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG nicht aufweisen, von der Inanspruchnahme des Vorruhestandes aus.

Punkt 10 der Betriebsvereinbarung hält fest, dass für einzelne nicht in der Betriebsvereinbarung geregelten Sonder- und Härtefälle eine Kommission nach Billigkeitsgründen eine Sonderregelung treffen kann.

Im Bereich der PTA/X erfüllten 59 Frauen die Voraussetzung für den Vorruhestand nicht. 24 Frauen, darunter Frau X, ersuchten die Kommission um eine Sonderregelung. Österreichweit sind 7 Männer und 570 Frauen betroffen.

Über die einzelnen Ansuchen entschied die Kommission allgemein, dass weibliche Angestellte ab dem 55. Lebensjahr, die die notwendigen Versicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nicht erreichen, nicht in den Vorruhestand treten können. - Eine Entscheidung also, die nur festhält, was ohnehin in Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung geregelt ist. Weiters sprach die Kommission aus, dass trotz fehlender Versicherungszeiten die Möglichkeit besteht, die Vorruhestandsregelung in Anspruch zu nehmen, allerdings nur für Frauen bis zum 55. Lebensjahr. In diesen Fällen ist das Unternehmen bereit, zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung eine freiwillige Abfertigung zu zahlen.

Mit Schreiben vom xxx 1998 wurde Frau X mitgeteilt, die Kommission habe in der Sitzung vom xxx 1998 entschieden, dass sie für den Vorruhestand jahresbedingt nicht in Betracht komme.

Die B-GBK vermag nicht zu erkennen, inwiefern die generelle Ablehnung der Ansuchen auf eine Sonderregelung, mit dem Argument ein Vorruhestand komme jahresbedingt nicht in Betracht, eine nach Billigkeitsgründen für einzelne Fälle getroffene

Entscheidung sein soll. Die Entscheidung der Kommission entspricht sowohl inhaltlich als auch in der Begründung der Regelung des Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung. Maßgebend für die Ablehnung der Ansuchen war das Alter, eine Abwägung nach Billigkeitsgründen hat offensichtlich nicht stattgefunden.

Im Zusammenhang mit der relevierten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wird festgehalten, dass die Anzahl von weiblichen Angestellten für die die Vorruhestandsregelung nicht in Betracht kommt, wesentlich höher ist als die der männlichen Angestellten. Österreichweit sind 7 Männer und 570 Frauen vom Ausschluss aus dem Modell betroffen. Die negativen Folgen dieser Regelung - wenn auch vom Unternehmen nicht beabsichtigt - treffen fast ausschließlich Frauen.

Das Vorbringen der PTA in der Stellungnahme vom xxx 1999, man habe das Vorruhestandsmodell für alle Mitarbeitergruppen gleich regeln wollen, und Differenzierungen ergäben sich aufgrund der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ist durchaus glaubhaft und wird auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten Frau X und von Frau X bestätigt. Für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist aber nicht notwendig, dass eine Maßnahme des Dienstgebers an ein bestimmtes Geschlecht anknüpft. Eine mittelbare Diskriminierung liegt eben dann vor, wenn eine Maßnahme trotz deren neutraler Formulierung tatsächlich wesentlich mehr Frauen als Männer benachteiligt. Es ist eine Tatsache, dass viele Frauen mit Vollendung des 55. Lebensjahres die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer notwendigen Versicherungsjahre nicht vorweisen können, weil sie anders als gleichaltrige Männer jahrelang wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht erwerbstätig sein konnten.

Die ausnahmslose Orientierung an der im Punkt 8.1. der Betriebsvereinbarung festgelegten Altersgrenze stellt die Sinnhaftigkeit der Einrichtung einer Kommission für Sonder- und Härtefälle in Frage. Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht scheint die Handhabung der Regelung nicht zweckmäßig, da sie dazu führt, dass sich 55-jährige Männer und 50-jährige Frauen im Vorruhestand befinden und über 55-jährige Frauen, deren Arbeitsplätze „eingespart“ werden könnten, Dienst verrichten.

Die B-GBK stellt daher fest, dass das gegenwärtige Vorruhestandsmodell der PTA Frau X und alle weiblichen Angestellten in der gleichen Situation mittelbar aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 3 Z 3 B-GBG diskriminiert.

Ergebnis:

Frau X wurde von der Post und Telekom Austria AG durch die Nichtgewährung des Vorruhestandes gemäß § 3 Z 3 B-GBG mittelbar diskriminiert.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt im Hinblick darauf, dass die diskriminierte Gruppe von Frauen im Vergleich zu jener Gruppe von Personen, die insgesamt den Vorruhestand in Anspruch nehmen kann, relativ klein ist und auch um in naher Zukunft gleich lautende Beschwerden bei der B-GBK hintanzuhalten für die Gruppe der über 55-jährigen Frauen eine Sonderregelung zu treffen.

Verfahrensdauer: 10. Juni 1998 bis 23. November 1999

Fall 4:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Stelle des Leiters/der Leiterin des Postamtes X

Antragseinbringung: 19. August 1998

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der von der PTA/Direktion X getroffene Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X im Verhältnis zu Frau X für den zu besetzenden Arbeitsplatz zu prüfen.

Die Gleichbehandlungskommission geht davon aus, dass eine Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern die Bildung eines Gesamtwerturteils über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin/jedes Bewerbers nach einheitlichen Auswahlkriterien sowie die Durchführung eines Wertungsvergleiches zwischen den einzelnen Bewerbern und Bewerberinnen voraussetzt.

Wird die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes behauptet, ist von der B-GBK zu prüfen, ob die Feststellung der Qualifikationen nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgte, das heißt, ob die über die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber getroffenen Werturteile auf Tatsachen und nicht bloß auf Behauptungen aufbauen. Ebenso ist von der B-GBK zu prüfen, ob der für die Auswahlentscheidung unverzichtbare Wertungsvergleich angestellt wurde.

Den der B-GBK zur Verfügung gestellten Unterlagen ist zu entnehmen, dass die gegenständliche Arbeitsplatzvergabe auf der Grundlage der Beurteilungen der Antragstellerin und Herrn X durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten, Herrn Y, erfolgte. Diese Beurteilung, das heißt ihr Ergebnis, ist auf einem Formblatt festgehalten, welches folgende Gliederung aufweist:

Bisheriger Arbeitserfolg

Bemerkungen

Stellungnahme des/der im Dienstweg befassten nächsten Vorgesetzten.

Der Abschnitt „Bisheriger Arbeitserfolg“ enthält die Beurteilung von acht Kriterien

(Seite 4 des Gutachtens) in Form von Noten. Herr X wurde in allen Punkten mit der Note „1“ beurteilt. Frau X erhielt sechsmal die Note „1“ und zweimal die Note „2“, nämlich für die Punkte: „Quantität der bisher geleisteten Arbeit“ und „Verhalten gegenüber Mitarbeitern“. Eine Begründung für diese Bewertungen, etwa in Form einer Gegenüberstellung der Leistungen in fachlicher Hinsicht und ein Vergleich der persönlichen Eignungen, wurde der Vergabekommission in der Sitzung am xxx 19xx nicht vorgelegt, weshalb die Vergabe zum Zweck der Ergänzung bezüglich Frau X auch zurückgestellt wurde. Dem Vergabeprotokoll zur Sitzung am xxx 19xx ist jedoch wieder keine Begründung des Resultates zu entnehmen, sondern es wird lediglich festgestellt, dass Herrn X gegenüber Frau X deswegen der Vorzug zu geben sei, weil diese Unsicherheiten in Konfliktsituationen zeige.

Zur fachlichen Eignung von Frau X hält die B-GBK fest:

Die Leistungsfeststellung lautet seit 1. Jänner 1981: „Erfolg erheblich überschritten“ und wurde seither nicht herabgesetzt. Da diese Dienstbeschreibung nicht aufgrund der einschlägigen Vorschriften des BDG, welche entgegen der Meinung von Herrn Mag. M (noch immer) anzuwenden sind, revidiert worden ist, ist davon auszugehen, dass die Antragstellerin den ausgezeichneten Arbeitserfolg weiterhin aufweist. Eine Leistungsfeststellung ist, ganz allgemein, einer von mehreren möglichen Nachweisen für die Eignung. Im gegenständlichen Fall muss (auch) aus dem beruflichen Werdegang, vor allem aber daraus, dass weder in der schriftlichen Stellungnahme der PTA/Direktion X noch vor der B-GBK irgendein Mangel an fachlicher Kompetenz vorgebracht wurde, geschlossen werden, dass Frau X die notwendige fachliche Eignung für die zu besetzende Stelle aufweist. Herr Y selbst bezeichnet die Antragstellerin als „für den angestrebten Arbeitsplatz gut geeignet“. Mangels eines Hinweises auf eine höhere fachliche Qualifikation von Herrn X ist davon auszugehen, dass die Antragstellerin in fachlicher Hinsicht nicht geringer geeignet ist als dieser.

Zur Komponente der persönlichen Eignung, vom Dienstgeber mit „Unsicherheit in Konfliktsituationen“ umschrieben, hält die B-GBK Folgendes fest:

Von Herrn X wurde in der Sitzung der B-GBK am xxx 19xx vorgebracht, es habe

Unmut in der Kollegenschaft gegeben, weil Frau X ihren im Dienst alkoholisierten Lebensgefährten nach Hause geschickt habe und zweitens, weil sie ihre Kollegen am Schalter nicht ausreichend über Neuerungen informiert habe.

Dieser Behauptung steht die Stellungnahme von Frau X vom xxx 19xx gegenüber. Zusammengefasst erläutert die Antragstellerin darin, sie habe gegenüber ihrem Lebensgefährten so gehandelt, wie es in solchen Situationen auch gegenüber anderen Mitarbeitern üblich sei, nämlich die betroffene Person unter Vormerkung eines Urlaubstages nach Hause zu schicken und dem Vorstand Meldung über diesen Vorfall zu erstatten.

Diese Erklärung erscheint der B-GBK deshalb plausibel, weil erstens vom Dienstgeber keinerlei Nachweis für eine bevorzugte Behandlung (z. B. keine Vormerkung eines Urlaubstages) des Lebensgefährten der Antragstellerin erbracht wurde und zweitens nicht angenommen werden kann, dass die Bevorzugung eines Mitarbeiters seitens der vorgesetzten Stelle von Frau X geduldet würde.

Zum zweiten Punkt der Kritik, nämlich zur Nichtweitergabe von Informationen, nimmt Frau X ebenfalls Stellung. Anhand einiger Beispiele beschreibt sie ihren Umgang mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Die Ausführungen der Antragstellerin sind für die B-GBK deshalb glaubwürdig, weil sie wohl anderenfalls nicht mit der Stellvertretung des Amtsvorstandes und mit der Leitung der XXabteilung betraut worden wäre.

Die Argumentation der Dienstgeberseite vermag die B-GBK vor allem deswegen nicht zu überzeugen, da die ins Treffen geführten Beschwerden erstmals im Zuge des Ausschreibungsverfahrens erhoben wurden. - Nach den Angaben von Herrn Y sind davor weder von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen noch von der Personalvertretung Beschwerden an ihn herangetragen worden.

Die „Unsicherheit“ der Antragstellerin „in Konfliktsituationen“ wurde erstens unsubstantiiert und zweitens ohne nachvollziehbare Begründung vorgebracht. - Die Vertreter des Dienstgebers haben ihre Feststellung weder im Laufe des Vergabeverfahrens noch gegenüber der B-GBK mit sachlich fundierten Erklärungen untermauert.

Daher konnte die B-GBK nicht von der Richtigkeit des Vorbringens überzeugt werden.

Nach Ansicht der B-GBK wurde das Bewertungsverfahren insgesamt mangelhaft durchgeführt. Eine sachliche und somit nachvollziehbare Begründung für die verteilten Noten und die verbalen Beurteilungen durch Herrn Y wurde weder bezüglich des zum Zug gekommenen Bewerbers noch bezüglich der Antragstellerin geliefert.

Den Vertretern der PTA/Direktion X ist es nicht gelungen darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die getroffene Auswahlentscheidung maßgebend waren, weshalb eine Diskriminierung von Frau X im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG festgestellt wird.

Zu § 43 B-GBG, auf dessen Geltung der Dienstgeber in der Ausschreibung ausdrücklich hinweist, hält die B-GBK fest, dass das Frauenförderungsgebot anzuwenden ist, wenn eine Bewerberin nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, dass von der Dienstbehörde Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird. Die Festlegung von Anforderungen für die zu besetzende Funktion und auch die Festlegung von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung stellen nach Auffassung der B-GBK eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar.

Im vorliegenden Bewerbungsverfahren mangelt es vor allem an Nachweisen für das Maß der festgestellten Eignungen. Dieser Mangel an Sachlichkeit stellt nicht nur im gegenständlichen Verfahren einen Verstoß gegen § 43 B-GBG dar, sondern ist

grundsätzlich geeignet, die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und das in der Ausschreibung der PTA/Direktion X angeführte Bemühen, den Anteil von Frauen zu erhöhen, in Frage zu stellen.

Ergebnis:

- 1. Die Auswahlentscheidung zur Bestellung des Leiters/der Leiterin des Postamtes X im Bereich der Post und Telekom Austria AG/Direktion X weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung verletzt das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.**
- 2. Es liegt auch ein Verstoß gegen § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Frauenförderungsgebot) vor.**

Verfahrensdauer: 19. August 1998 bis 19. Juli 1999

Fall 5:

Ablehnung der Einstufung des Arbeitsplatzes in die Verwendungsgruppe PT2

Antragseinbringung: 11. August 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Post und Telekom Austria AG

Im gegenständlichen Antragsfall konnte der Vertreter des Dienstgebers glaubhaft machen, dass die unterschiedliche Einreihung der Arbeitsplätze von Frau X und jene ihrer männlichen Kollegen in anderen Direktionen nicht auf unsachlichen, im Zusammenhang mit auf dem Geschlecht stehenden Erwägungen beruht.

Herr Dr. X und auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte stellten die unterschiedlichen Strukturen der Büros der Direktionen dar. Während die Büros anderer Direktionen mit einem Akademiker und einem Mitarbeiter besetzt waren, war das Büro der Direktion X mit vier Bediensteten besetzt. Dem Leiter des Büros waren die Aufgaben Öffentlichkeitsarbeit/Presse übertragen. Dieser Arbeitsplatz hatte die Wertigkeit PT1. Der Arbeitsplatz des Stellvertreters und Marketingkoordinators war mit PT2 bewertet. Frau X hatte den Arbeitsplatz einer Referentin inne, welcher mit PT3 bewertet war. Die Wertigkeiten der Arbeitsplätze sind gesetzlich geregelt, und für eine Einstufung in die nächsthöhere Kategorie müssen die Kriterien für die nächsthöhere Verwendung überwiegend erfüllt sein.

Die Ausführungen der Dienstgeberseite und auch der Gleichbehandlungsbeauftragten vermochten die B-GBK davon zu überzeugen, dass die Entscheidung des Dienstgebers, den Arbeitsplatz von Frau X nicht mit der von ihr gewünschten Einstufung zu bewerten, auf dienst- bzw. besoldungsrechtlichen Vorschriften beruhte.

Aus den dargelegten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht vorliegt.

Ergebnis:

Die Ablehnung des Dienstgebers, die Einstufung des Arbeitsplatzes von Frau X von der Verwendungsgruppe PT3 auf die Verwendungsgruppe PT2 zu ändern, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

Verfahrensdauer: 11. August 1999 bis 25. April 2000

Parlamentsdirektion

Fall 1:

Nichtvornahme der Überstellung in die Verwendungsgruppe A

Antragseinbringung: 11. August 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Antragsfall findet die Bundes-Gleichbehandlungskommission keinen Hinweis darauf, dass die Ablehnung des Antrages auf Überstellung auf unsachlichen, im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehenden, Erwägungen beruht; wenn diese Ablehnung von der Antragstellerin dennoch als Benachteiligung empfunden wird, liegt das primär an der mangelnden Nachvollziehbarkeit ihrer Arbeitsplatzbewertung.

Ergebnis:

Die Nichtvornahme der Überstellung von Frau Mag. X in die Verwendungsgruppe A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dar.

Empfehlung:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission empfiehlt, die Parlamentsdirektion möge

Parlamentsdirektion

ein Gutachten der Bewertungsabteilung des Bundesministeriums für Finanzen betreffend den Arbeitsplatz von Frau Mag. X einholen.

Verfahrensdauer: 11. August 1997 bis 9. September 1998

Fall 2:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung der Abteilung X

Antragseinbringung: 26. April 1999

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBK ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Ein besonderes Aufnahmeerfordernis war laut Ausschreibung der gegenständlichen Funktion eine „mehrjährige journalistische Erfahrung“.

Vierzehn Bewerberinnen und Bewerber konnten diese Erfahrung vorweisen und wurden in die Vorauswahl genommen. Die Antragstellerin schied bereits in diesem Stadium des Verfahrens aus, da nach Meinung des dem Auswahlverfahren beigezogenen Personalberatungsunternehmens einzelne redaktionelle Tätigkeiten von Frau Mag. X nicht als journalistische Erfahrung gewertet werden. Die Parlamentsdirektion schloss sich dieser Ansicht an.

Parlamentsdirektion

Die Begründung ist für die B-GBK aus folgendem Grund nachvollziehbar:

Laut Niederschrift über die Sitzung der Begutachtungskommission nahmen nach Durchführung des Vorauswahlverfahrens sechs Bewerberinnen und Bewerber am Assessment-Center teil. Aus den der B-GBK zur Verfügung gestellten anonymisierten Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass jene sechs Personen entweder über eine mehrjährige Erfahrung als Journalist/in oder über eine langjährige Erfahrung im Umgang mit Journalisten/innen verfügen.

Herr Dr. X war im Laufe von zwölf Jahren Xreferent von vier Bundesministern und seit 19xx, nach Aufbau des Bürgerservices im Xministerium, Abteilungsleiter in diesem Ministerium.

Ergebnis:

Die Entscheidung der Parlamentsdirektion, die Planstelle des Leiters/der Leiterin der Abteilung X der Parlamentsdirektion mit Herrn Dr. X zu besetzen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG von Frau Mag. X dar.

Verfahrensdauer: 26. April 1999 bis 9. Dezember 1999

Parlamentsdirektion

III. ZUSAMMENFASSUNG DER ÜBERPRÜFTEN DISKRIMINIERUNGSBEREICHE

Ressort	überprüfter Diskriminierungsbereich	Ergebnis
Bundeskanzleramt	sexuelle Belästigung	verspäteter Antrag
	Arbeitsplatzbewertung	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nicht nachweisbar
	Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Frauenförderungsgebotes
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	keine Verletzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
Bundesministerium für Finanzen	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
Bundesministerium für Inneres	sexuelle Belästigung	Feststellung der sexuellen Belästigung
	Ernennung auf eine bestimmte Planstelle	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Bewerbung um eine bestimmte Planstelle	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden

- 113 -

Ressort	überprüfter Diskriminierungsbereich	Ergebnis
	sexuelle Beelästigung	Feststellung der sexuellen Belästigung
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden
	Bewerbung um ein bestimmte Planstelle	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
Bundesministerium für Justiz	Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	keine Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
	Bewerbung um eine bestimmte Planstelle	Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	keine Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft	sexuelle Belästigung und Folgediskriminierung	sex. Belästigung verspätet eingebracht; Folgediskriminierung auf Grund des Geschlechtes nicht feststellbar
Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsgebotes
	Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe	Diskriminierungsnachweis auf Grund des Geschlechtes nicht erbracht

Ressort	Überprüfer Diskriminierungsbereich	Ergebnis
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden
Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr	Bewerbung um eine bestimmte Planstelle	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Bewerbung um eine bestimmte Planstelle	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
Post und Telekom Austria AG	Bewerbung um einen bestimmte Arbeitsplatz	Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden
	Nichtgewährung des Vorruhestandes	mittelbare diskriminierung
	Nichtgewährung des Vorruhestandes	mittelbare Diskriminierung
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	Verletzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes
	Einstufung eines Arbeitsplatzes	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
Parlamentsdirektion	Überstellung in eine bestimmte Verwendungsgruppe	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes
	Bewerbung um eine Leitungsfunktion	keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

IV. MITGLIEDER (UND ERSATZMITGLIEDER) DER B-GBK

Mitglieder

Vorsitzende:

Frau
Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundesministerium für soziale Sicherheit
und Generationen
Ballhausplatz 1
1014 WIEN

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau
Mag. Dr. Martha SEBÖK
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft
und Kultur/Abteilung VII/B/4
Minoritenplatz 5
1014 WIEN

Herrn
Mag. Wolf Dietrich BÖHM
Bundesministerium für öffentliche
Leistung und Sport/Abteilung II/A/6
Wollzeile 1-3
1010 WIEN

Frau RichterIn
Dr. Lilian HOFMEISTER
Handelsgericht Wien
Riemergasse 7
1014 WIEN

Frau Direktorin
Christine GUBITZER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

- 116 -

Frau Professorin
Mag. Eva SALOMON
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau
Elisabeth GRAF
Gewerkschaft Post- u. Fernmeldebediensteten
Zentralausschuss PTA
Postgasse 8
1010 WIEN

Frau
Dr. Elisabeth BENKÖ
Post- und Telegraphendirektion
für Steiermark, Präsidium
Neutorgasse 46
8011 GRAZ

Ersatzmitglieder

Frau
Mag. Dr. Helga LUCZENSKY
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1014 WIEN

Frau
Mag. Dr. Anita PLEYER
Bundesministerium für öffentliche
Leistung und Sport/Abteilung II/A/6/b
Wollzeile 1-3
1010 WIEN

Frau
Dr. Susanne PIFFL-PAVELEC
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1010 WIEN

- 117 -

Frau
Dr. Gabriele TRATTNER
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur/Abteilung V/11
Freyung 1
1014 WIEN

Frau
Mag. Elfriede SCHLAMBERGER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau
Helga LEISTER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau
Elisabeth SCHRIMPL
Gewerkschaft Post- u. Fernmeldebediensteten
Zentralausschuss Telekom AG
Schwarzenbergplatz 3
1010 WIEN

Frau
Eva-Maria SPINDLER
Zentralausschuss Post AG
Postgasse 8
1010 WIEN

