



REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT

## BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Bericht gem. § 53 Abs. 3 B-GBG

Berichtszeitraum 1. März 1993 bis 1. März 1996

I. Einleitung

II. Tätigkeitsbericht

III. Aufstellung aller Anträge in anonymisierter Form

## I. E I N L E I T U N G

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz trat am 13. Februar 1993 in Kraft. Mit 1. März 1993 wurde aufgrund dieses Gesetzes die Bundes-Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Nach Durchführung der Bestellungen der Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission nahm diese die Arbeit auf, die 1. Sitzung wurde am 21. Juni 1993 abgehalten.

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission lassen sich in folgende Gruppen einteilen:

1. Begutachtung der Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen von Zentralstellen des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren,
2. Gutachtenerstellung in allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen

ad 1.:

Nach anfänglichen Kommunikationsschwierigkeiten wurden seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission alle Zentralstellen angeschrieben und ersucht, die entsprechenden Gesetzes- und Verordnungsentwürfe zu übermitteln. Die Praxis hat gezeigt, daß nunmehr alle entscheidenden Entwürfe an die Kommission übermittelt werden.

ad. 2.:

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission erstattet gem. § 23 B-GBG sowohl auf Antrag als auch von Amts wegen Gutachten.

Seit Errichtung der Kommission wurden insgesamt 35 Verfahren durchgeführt. Davon konnte ein Antragsfall aufgrund mangelnder Zustimmung der betroffenen Dienstnehmerin (§ 23 Abs.3 B-GBG) nicht weiter verfolgt werden, in 4 Verfahren erfolgte eine Zurückziehung des Antrages und ein Sachverhalt wurde von Amts wegen überprüft. Im Jahr 1996 wurden zwei Verfahren anhängig gemacht, diese Verfahren werden erst nach dem Stichtag des Berichts abgeschlossen werden.

Bisher gab es Antragsfälle aus den Bereichen Bundesministerium für Finanzen, Generaldirektion der Post- und Telegraphenverwaltung, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, Bundesministerium für Justiz und Rechnungshof.

In drei Fällen wurde über sexuelle Belästigungen abgesprochen, wobei in 2 Fällen tatsächlich sexuelle Belästigung festgestellt werden konnte.

Die überwiegende Zahl der Anträge betraf Fragen des Gleichbehandlungsgebotes, wobei vor allem Fragen des beruflichen Aufstiegs, insbesondere der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) behandelt wurden.

In sieben Fällen konnten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes bzw. Verletzungen des Frauenförderungsgebotes bei gleicher Eignung (d.h. Bewerberin nicht geringer geeignet als der bestgeeignete Mitbewerber) festgestellt werden bzw. wiesen die verschiedensten Auswahlentscheidungen im Vorfeld derartige Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit auf, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bzw. Frauenförderungsgebotes weder ausgeschlossen noch festgestellt werden konnte.

## II. TÄTIGKEITSBERICHT

Im Berichtszeitraum 1. März 1993 bis 1. März 1996 wurden **35 Verfahren** durchgeführt.

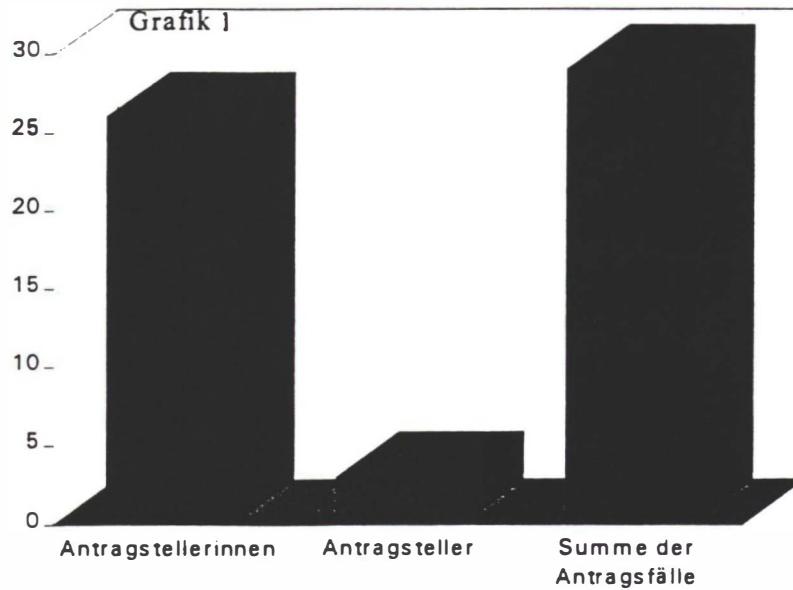
Von diesen 35 Verfahren erfolgte in **4** Fällen eine Zurückziehung des Antrages, **1** Verfahren wurde von Amts wegen aufgenommen, **1** Verfahren konnte nicht weitergeführt werden, da die Zustimmung der betroffenen Dienstnehmerin (§ 23 Abs.3 B-GBG) nicht nachgereicht wurde.

In den nachfolgenden Grafiken wird daher ausschließlich von den **29 beantragten und abgeschlossenen** Verfahren ausgegangen.

Grundsätzlich läuft das Verfahren bei behaupteten Verletzungen des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission in mehreren Schritten ab:

- 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 des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages
- Aufforderung an den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung (durchschnittlich werden pro Antragsfall **2,97** Sitzungen benötigt)
- Beschlußfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Anfrage an den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde (§ 23 Abs.8 B-GBG)

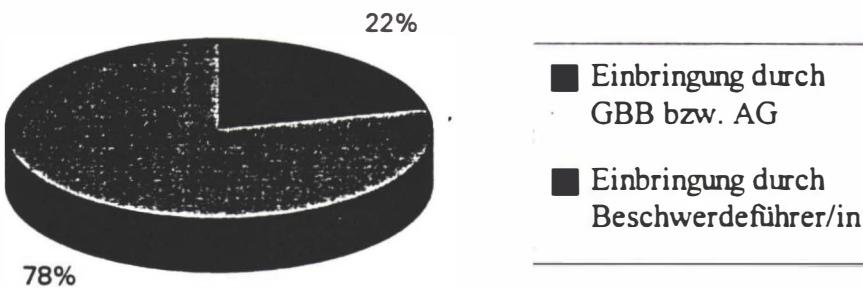
In der Grafik 1 wird die Gesamtzahl der Antragsfälle (29) sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen (26) zu den Antragstellern (3) dargestellt.



Gemäß § 23 B-GBG kann der Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission sowohl von der Antragstellerin/dem Antragsteller, der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB), der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG) für den jeweiligen Ressortbereich als auch vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingebracht werden.

In der Grafik 2 wird die Einbringung durch die Betroffene/den Betroffenen selbst (21) im Verhältnis zur Einbringung durch die oben genannten anderen Institutionen (8) dargestellt. Anzumerken ist, daß es bislang keinen Antrag eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gab.

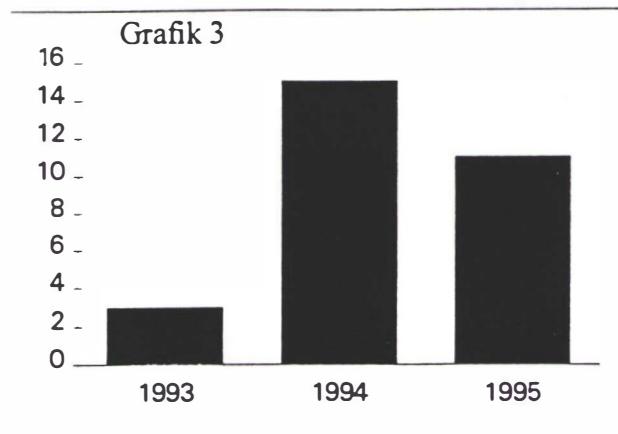
Grafik 2



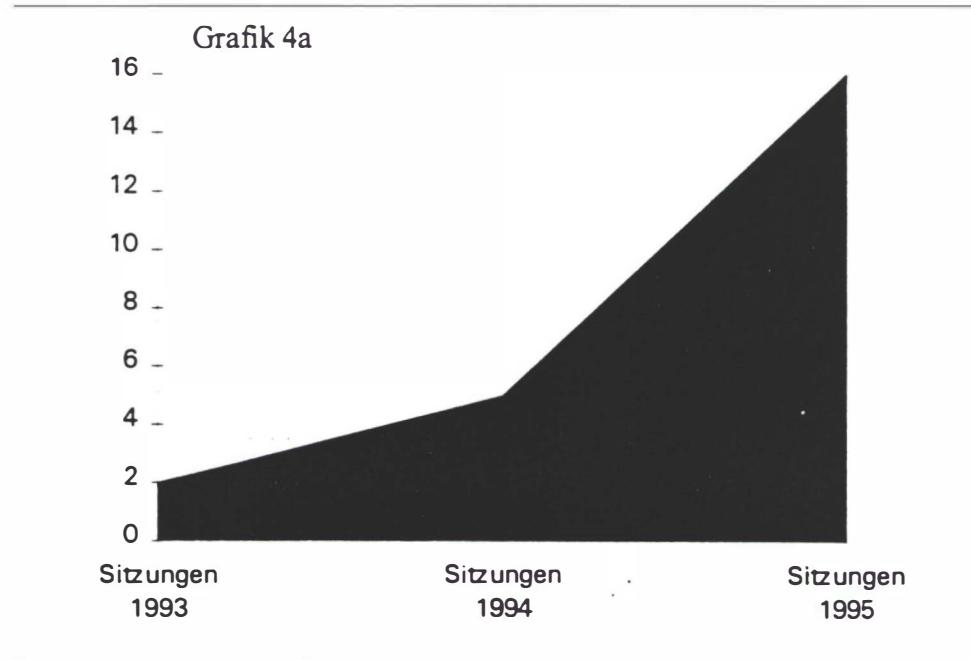
- 5 -

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Antragsfälle sprunghaft, die Folge davon war eine verstärkte Zunahme der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

In der Grafik 3 wird die Anzahl der Einbringungen der Antragsfälle in den Jahren 1993 (3), 1994 (15) und 1995 (11) dargestellt.



Grafik 4a zeigt die Zunahme der Anzahl der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission



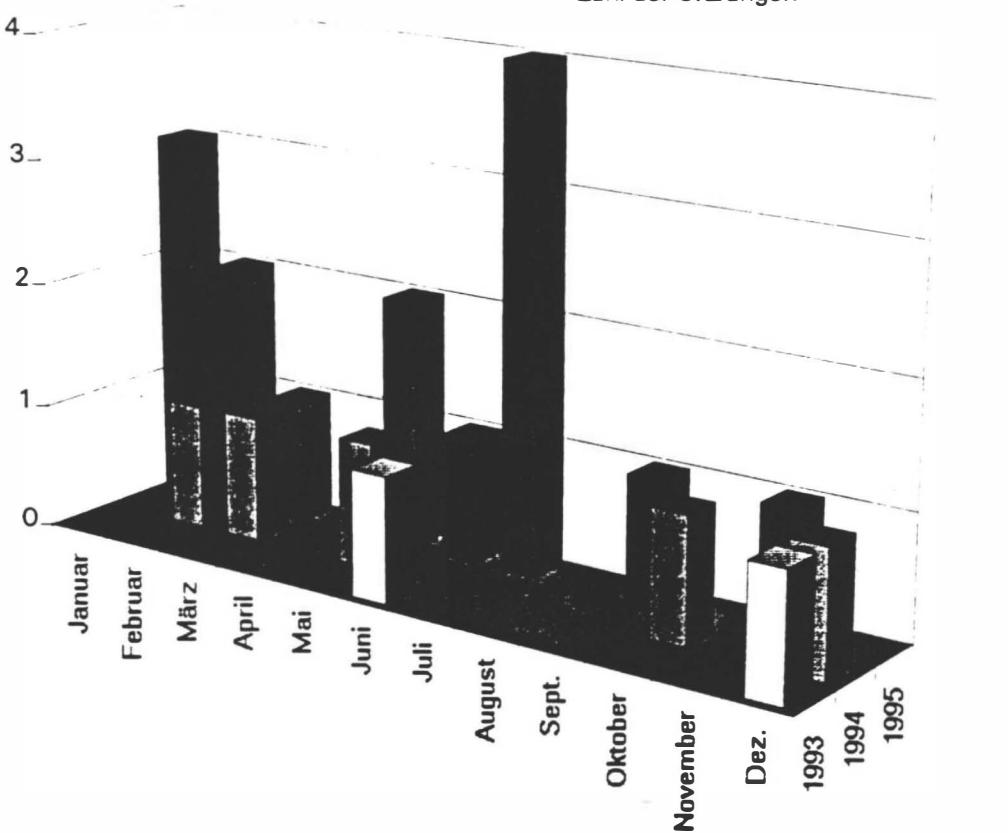
Aufgrund der steigenden Anzahl der Antragsfälle sowie der Komplexität der für die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erhebenden Sach- und Rechtsfragen ergibt sich für alle Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission eine außergewöhnliche zusätzliche Belastung durch diese Tätigkeit.

Das sehr zeitaufwendige Erarbeiten der zahlreichen Unterlagen zu einem Antragsfall und auch die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission belastet die Mitglieder, da für diese Tätigkeiten weder die erforderliche freie Zeit noch sonstige finanzielle Abgeltungen gewährt werden.

Sehr anschaulich wird die Arbeitsbelastung der Bundes-Gleichbehandlungskommission in Grafik 4b (Aufstellung über die Sitzungsmonate und der Sitzungsanzahl im Zeitraum 31. März 1993 bis 31. Dezember 1995) dargestellt.

Zur Grafik sei hervorgehoben, daß es im Jahr 1995 nur vier sitzungsfreie Monate gab (April/August/Oktober/Dezember), wobei in diesem Jahr besonders die Monate Jänner (3 Sitzungen) sowie Juli (4 Sitzungen) "Spitzenreiter" waren.

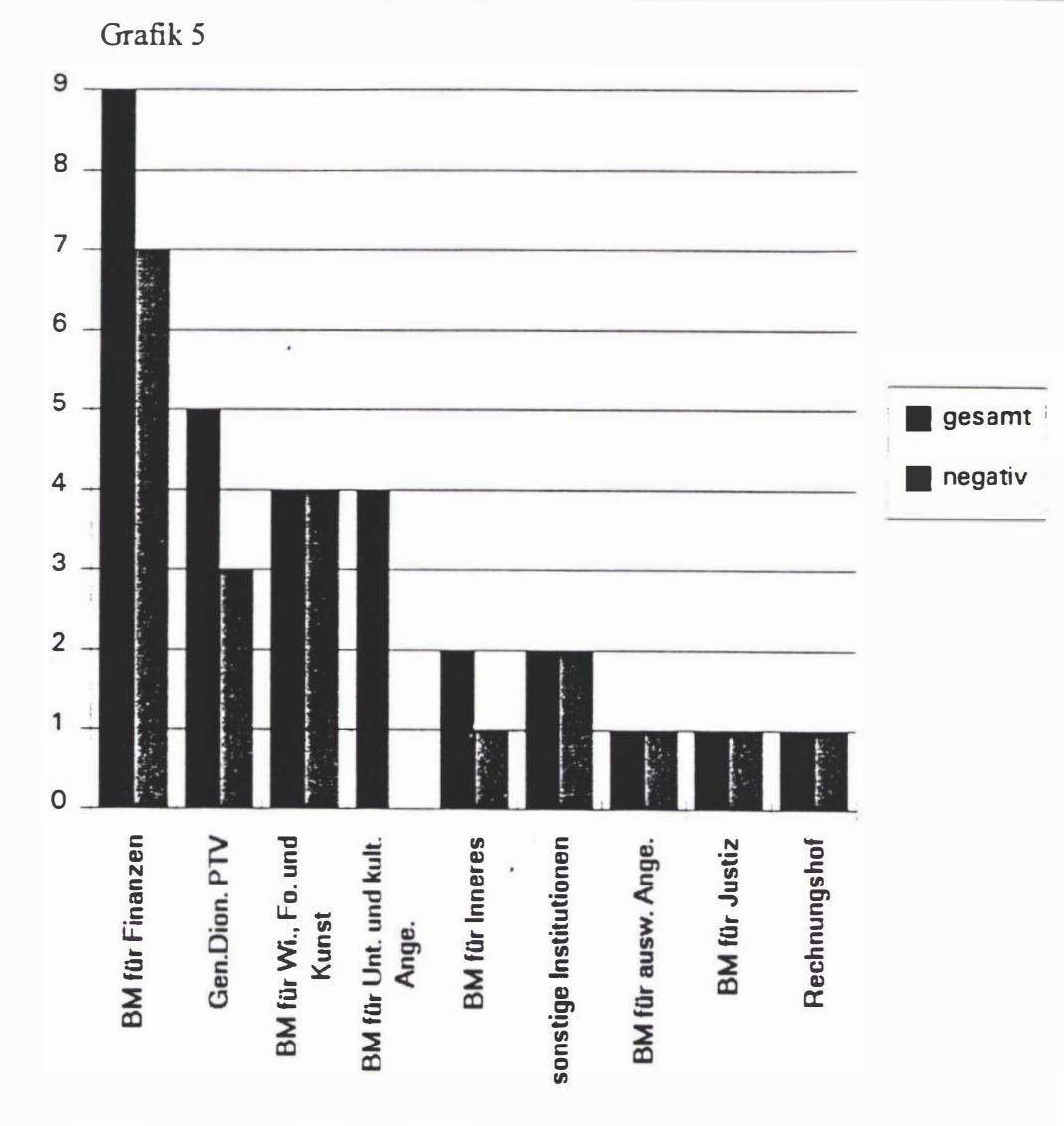
Grafik 4b  
Zahl der Sitzungen



In der Grafik 5 sind die Ressorts angeführt, aus denen Anträge gestellt wurden.

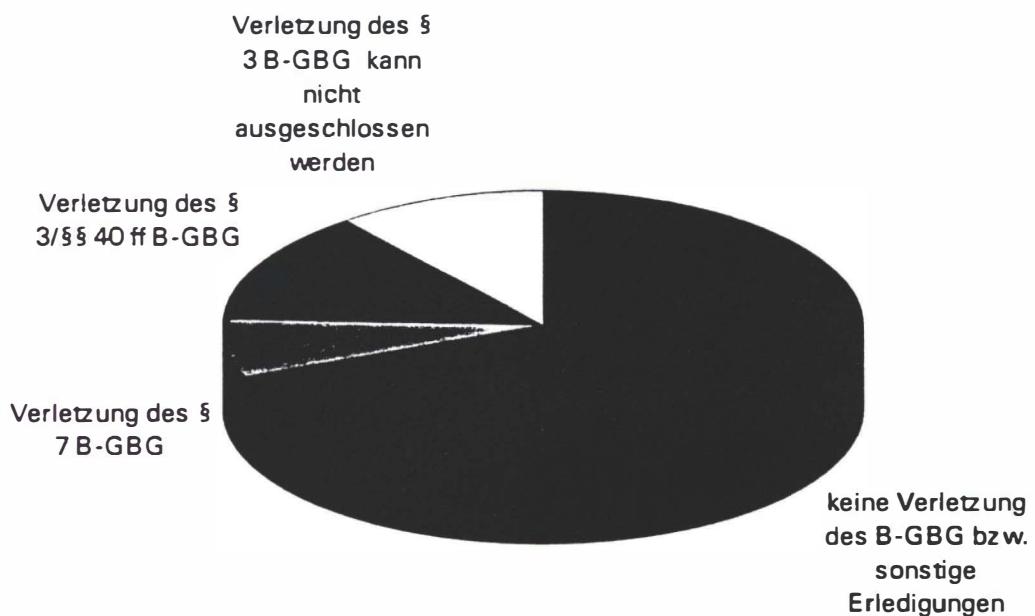
Weiters zeigt die Grafik das Verhältnis zwischen den Anträgen und den "negativen" (es konnte keine Verletzung des B-GBG festgestellt werden bzw. sonstige Erledigungen [verspätete Anträge, fehlende Legitimation]) Verfahrensergebnissen.

Zwei Antragsfälle betrafen die in der Grafik ausgewiesenen "sonstigen Institutionen". In einem Antragsfall ging es um die Bewerbungen bei verschiedenen Bundesministerien, der zweite Antragsfall betraf eine Institution, die nicht dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterliegt.



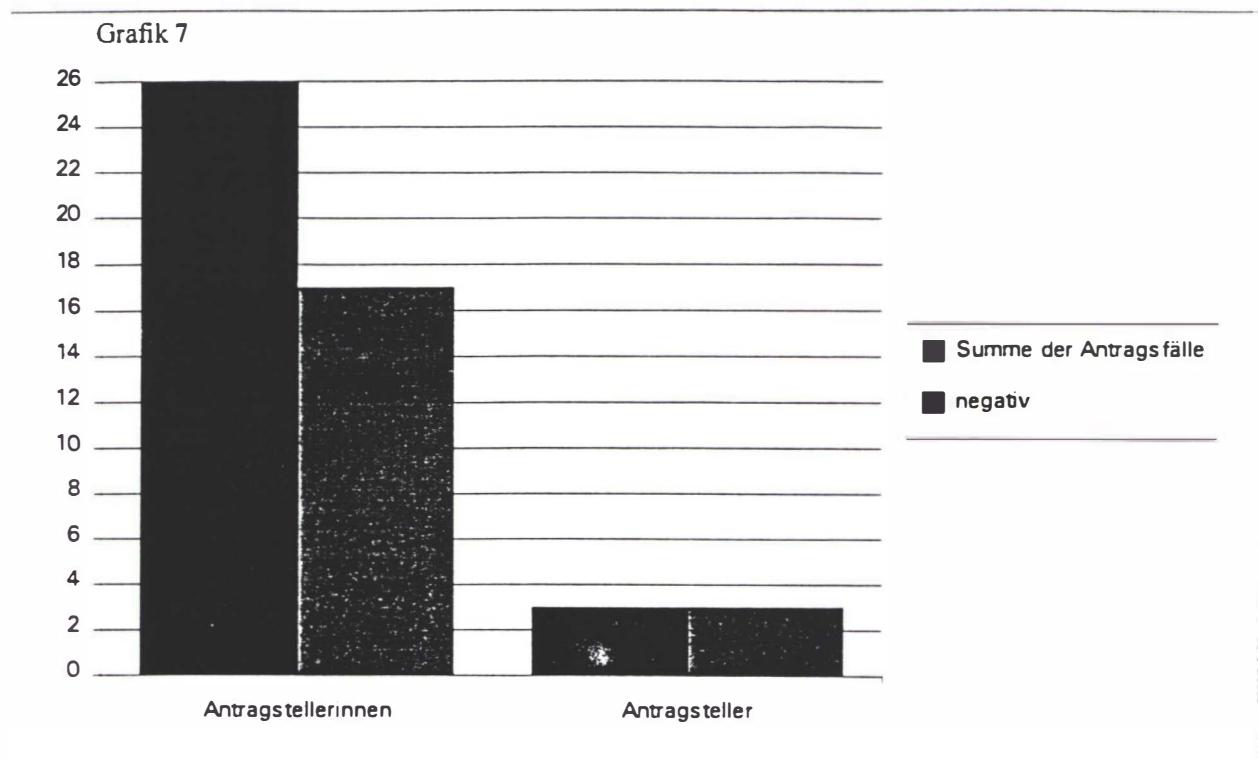
Grafik 6 zeigt die Verfahrensergebnisse. Keine Verletzung des B-GBG bzw. sonstige Erledigungen (verspätete Anträge, fehlende Legitimation) wurde in 20 Fällen, eine Verletzung des § 7 B-GBG in 2 Fällen, eine Verletzung des § 3/§§ 40 ff B-GBG in 4 Fällen festgestellt. In 3 Fällen konnte eine Verletzung des § 3 B-GBG nicht ausgeschlossen werden.

Grafik 6



- 9 -

Der Vollständigkeit halber wird noch auf Grafik 7 verwiesen, die das Verhältnis zwischen den Antragstellerinnen/Antragstellern und den "negativen" (es konnte keine Verletzung des B-GBG festgestellt werden bzw. sonstige Erledigungen) Verfahrensergebnissen zeigt.



### III. AUFSTELLUNG ALLER ANTRÄGE IN ANONYMISIERTER FORM

Gemäß § 53 Abs. 3 B-GBG werden in der folgenden Aufstellung die Ressorts in ihrem zur Zeit der Antragstellung geltenden Wirkungsbereich angeführt.

#### 1. Bundesministerium für Finanzen

##### Antrag 1/93

Eingebracht: 23. März 1993

Feststellungen: Da die Frauenförderungspläne der Ressorts gem. § 50 B-GBG erstmalig mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 auf der Grundlage des zum 1. Juli 1993 zu ermittelnden Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von 2 Jahren zu erstellen sind, ist das Frauenförderungsgebot ebenfalls erst mit dem 1. Jänner 1994 verpflichtend. Der Vertreter des Dienstgebers ist nach der dargestellten Rechtslage nicht gehindert, auch schon vor dem 1. Jänner 1994 Bewerbungen von Dienstnehmerinnen um höherwertige Verwendungen - bei Vorliegen aller sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen - bevorzugt zu berücksichtigen. Eine Rechtswirksamkeit des Frauenförderungsgebotes ist jedoch erst mit 1. Jänner 1994 gegeben.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor (Gutachten).

Verfahrensdauer: 23. März 1993 bis 24. August 1993

##### Antrag 2/93:

Eingebracht: 28. April 1993

Feststellungen: Gemäß § 54 Abs. 2 B-GBG ist dieses Bundesgesetz nur auf Sachverhalte anzuwenden, die nach dem der Kundmachung im Bundesgesetz

folgenden Tag verwirklicht wurden. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Beurkundung des Gesetzes durch den Bundespräsidenten und den Bundeskanzler liegt nicht vor.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes vor (Gutachten).

Verfahrensdauer: 28. April 1993 bis 24. August 1993

### Antrag 3/93

Eingebracht: 9. September 1993

Feststellungen: Die Besetzung einer Funktion mit einem männlichen Bediensteten verletzt dann nicht § 3 B-GBG, wenn der Dienstgebervertreter sachliche Kriterien für die Auswahl zwischen männlichen und weiblichen BewerberInnen heranzieht.

Im konkreten Fall wurde vor der Besetzung der Funktion zwischen einem männlichen Bewerber und der Antragstellerin vom Dienstgebervertreter eine Abwägung sowohl der persönlichen als auch der fachlichen Voraussetzungen vorgenommen. Darin ist keine Heranziehung unsachlicher Kriterien zu sehen.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vor (Gutachten).

Verfahrensdauer: 9. September 1993 bis 21. Februar 1994

### Antrag 4/94

Eingebracht: 5. August 1994

Feststellungen: Der Dienstgebervertreter konnte sachliche Gründe dafür vorlegen, daß die Beschwerdeführerin nicht zu einer bestimmten Vortragstätigkeit herangezogen wurde.

Ergebnis: Die Bundes-Gleichbehandlungskommission sah keine ausreichenden Anhaltspunkte für die behauptete Diskriminierung gegeben (Schreiben).

Verfahrensdauer: 5. August 1994 bis 25. November 1994

Antrag 5/94

Eingebracht: 5. August 1994

Feststellungen: Der behauptete diskriminierende Sachverhalt wurde für die Betroffenen spätestens mit 1. November 1993 wirksam. Die Antragstellung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission erfolgte durch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte am 5. August 1994.

Ergebnis: Die Antragstellung erfolgte nicht innerhalb der Frist des § 23 Abs. 4 B-GBG. Diese Frist beginnt ab Kenntnis der/des Betroffenen zu laufen und wird nicht durch die telefonische Mitteilung an die Gleichbehandlungsbeauftragte gehemmt (Beschluß).

Verfahrensdauer: 5. August 1994 bis 25. November 1994

Antrag 6/1995

Eingebracht: 17. November 1994

Feststellungen: Aus den vorliegenden Unterlagen und den mündlichen Äußerungen ergaben sich für die Bundes-Gleichbehandlungskommission keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß die Beschwerdeführerin gemäß §§ 3, 4 und 5 B-GBG diskriminiert wurde.

Lediglich die Befürchtung möglicher Nachteile und eine seitens der Beschwerdeführerin empfundene Drohung der Rückversetzung in die Verwendungsgruppe C rechtfertigt die Annahme einer Diskriminierung nicht. Aus der Textierung eines vorgelegten Aktenvermerkes ist keine Diskriminierung ersichtlich. Grundsätzlich stellt das Anlegen eines Aktenvermerkes eine durchaus übliche Vorgangsweise der Personalführung dar. Nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes kann die Bundes-Gleichbehandlungskommission jedoch nur konkret gesetzte Maßnahmen überprüfen. Solche Maß-

nahmen sind z.B. der Aufstieg, die Aufnahme und die Zulassung zur Ausbildung, nicht jedoch das Anlegen eines Aktenvermerkes.

Ergebnis: Der vom Vorstand der Dienststelle X angelegte Aktenvermerk betreffend die Beschwerdeführerin verletzt nicht das Gleichbehandlungsgebot (Gutachten).

Verfahrensdauer: 17. November 1994 bis 12. Mai 1995

### Antrag 7/1995

Eingebracht: 16. Februar 1995

Feststellungen: Der von Frau A behauptete Vorfall, daß Herr B (Leiter der Dienststelle X) sie im Zuge des Gespräches an der Brust berührt hätte, und die von Frau C geschilderten Vorfälle, daß Herr B sie am Gesäß berührt hätte, wurden seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft, da diese Ereignisse unbestrittenen Maßen im Jahr 1991 bzw. im Herbst 1992 vorgefallen sein sollen. Im Hinblick auf das zu diesem Zeitpunkt noch nicht geltende Bundes-Gleichbehandlungsgesetz war daher eine Überprüfung dieser Sachverhalte der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht möglich. Die von Frau A behaupteten Nachstellungen durch Herrn B, die angeblich vermehrt geführten Telefonate über private Angelegenheiten und das Befragen anderer Kollegen über das Privatleben von Frau A durch Herrn B wurden von den vor der Kommission vernommenen sachkundigen Personen nicht bestätigt. Der Vorwurf von Frau C, Herr B hätte sie in ihrem persönlichen Fortkommen behindert, ist durch keinerlei Tatsachen im gesamten Verfahren belegbar. Insgesamt konnte die Bundes-Gleichbehandlungskommission im gesamten Verfahren nicht feststellen, daß Herr B seit Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes gegenüber Frau A und Frau C Handlungen gesetzt habe, die den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des § 7 B-GBG erfüllen.

Ergebnis: Es kann nicht festgestellt werden, daß Herr B gegenüber Frau A und Frau C eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hat, eine Verletzung des § 7 B-GBG liegt nicht vor. Etwaige Vorfälle, die sich angeblich in den Jahren 1991 bzw. 1992 abgespielt haben sollen, sind einer Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission deshalb nicht zugänglich, weil einerseits das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz noch

nicht in Geltung stand und andererseits gemäß § 23 Abs. 4 B-GBG ein Antrag an die Kommission nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig ist (Gutachten).

Verfahrensdauer: 16. Februar 1995 bis 16. August 1995

### Antrag 8/1995

Eingebracht: 17. März 1995

#### Feststellungen:

Nach Abwägung aller schriftlichen und mündlichen Beweismittel im Ermittlungsverfahren erachtet es die Bundes-Gleichbehandlungskommission für erwiesen, daß Herr A (Leiter der Dienststelle X) bis zum Herbst 1994 weibliche Bedienstete durch folgendes Verhalten sexuell belästigt hat:

1. Herr A hat Frau B und Frau C jahrelang genötigt, sich Schilderungen seiner sexuellen Phantasien und Erlebnisse, Erörterungen und Kommentare anzuhören, die von diesen als unangenehme sexuelle bzw. sexistische Anspielungen empfunden wurden. Dabei wurde eine für die betroffenen Frauen unangenehme Wortwahl getroffen.
2. Herr A hat gegenüber Frau D anlässlich einer Erkrankung im Sommer 1994 anzügliche Fragen bezüglich eines "Ganzkörperausschlages" gestellt und anzügliche Kommentare dazu abgegeben.
3. Herr A hat in aufdringlicher Weise Blicke auf bestimmte weibliche Körperteile der Bediensteten gerichtet, die von den Betroffenen als sehr unangenehm wahrgenommen wurden.
4. Herr A hat im Rahmen des Dienstunterrichtes im Frühjahr 1994 sexuelle Themen ausufernd behandelt.
5. Herr A wurde von den Bediensteten generell als unbbeherrscht, unberechenbar und jähzornig erlebt.

Die angeführten verbalen Ausführungen mit sexuellen bzw. sexistischen Inhalten und die angeführten Verhaltensweisen sind nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht nur einzeln zu betrachten, sondern Ausfluß eines jahrelangen generellen Verhaltens von A gegenüber weiblichen Bediensteten.

Herr A schuf durch sein angeführtes Verhalten für die weiblichen Bediensteten der Dienststelle X eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt, die von den Betroffenen in unterschiedlicher Intensität erlebt wurde.

Ergebnis:

Herr A, ehemaliger Leiter der Dienststelle X, hat § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dadurch verletzt, daß er

1. Frau D anlässlich ihres Krankenstandes im Sommer 1994 wegen eines Ausschlages anzügliche Fragen über einen "Ganzkörperausschlag" gestellt und anzügliche Kommentare dazu abgegeben hat;
2. gegenüber Frau B verbale Anzüglichkeiten hinsichtlich der Körperpflege gemacht und ihr jahrelang immer wieder seine erotischen Phantasien und Erlebnisse mitgeteilt hat;
3. gegenüber Frau C in den Jahren 1988 bis 1994 anlässlich der Postübergabe regelmäßig unerwünschte Äußerungen bezüglich ihres Aussehens sowie anzügliche Bemerkungen gemacht und sie mit seinen Eheproblemen befaßt hat;
4. Frau B und Frau C durch seine Gewohnheit, sie mit eindeutigen, auf bestimmte weibliche Körperteile gerichteten Blicken zu betrachten, eingeschüchtert hat.

Herr A hat dadurch für die Genannten eine einschüchternde, feindselige, demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

5. Herr A hat während der von ihm geleiteten Ausbildung im Dienstunterricht im Frühjahr 1994 für Frau E, Frau B, Frau C, Frau F und Frau G, für die die Teilnahme an den Schulungen Dienstpflicht war, durch die Auswahl und den Vortrag von Fallbeispielen mit unpassend sexuellem Hintergrund eine lernfeindliche und peinliche Atmosphäre geschaffen.

1. Frau E
2. Frau B
3. Frau C
4. Frau F
5. Frau G

haben gegenüber Herrn A Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf öS 5.000,-- Schadenersatz im Sinne des § 18 B-GBG (Gutachten).

Verfahrensdauer: 17. März 1995 bis 19. Oktober 1995

## Antrag 9/1995

Eingebracht: 12. Juni mit Ergänzungen vom 26. Juni 1995

### Feststellungen:

Frau A ist seit 21. Dezember 1983 mit der Leitungsfunktion der Strafsachenstelle des Finanzamtes X betraut. Die Beschwerdeführerin war vom 13. April 1994 bis 30. April 1994 und vom 3. Mai 1994 bis 18. Mai 1994 im Krankenstand. Aufgrund einer schwierigen Schwangerschaft trat für die Beschwerdeführerin ab 19. Mai 1994 ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot ein. Nach der Geburt ihres Sohnes am 13. Juni 1994 war die Beschwerdeführerin bis 19. Oktober 1994 im Beschäftigungsverbot, im Anschluß daran konsumierte sie ihren Gebührenurlaub. Die Beschwerdeführerin befindet sich seit 5. Februar 1995 im Karenzurlaub, der bis 30. Juni 1996 dauern wird. Mit Amtsverfügung Nr. 12/1994 vom 9. Mai 1994 wurde Frau B zunächst als Stellvertreterin der Beschwerdeführerin bestellt. Frau B war gleichzeitig auch Leiterin der Einkommensteuerstelle. Mit Amtsverfügung Nr. 14/1994 vom 30. Mai 1994 wurde Frau B rückwirkend ab 19. Mai 1994 mit der Funktion der Leitung der Strafsachenstelle betraut. Aufgrund der Personalverteilungsrichtlinien des Bundesministeriums für Finanzen vom 10. April 1995 erfolgt eine Aufwertung der Strafsachenstelle in die Dienstklasse VIII, wobei die Strafsachenstelle mit der Einbringungsstelle zusammengelegt wurde. Zur Abteilungsleiterin der Abteilung "Strafsachenstelle und Einbringung" wurde Frau B mit Amtsverfügung Nr. 16/1995 vom 31. Mai 1995 betraut.

### Ergebnis:

Die Gleichbehandlungskommission hatte die sachliche Rechtfertigung für die Betrauung von Frau B mit der Leitung der Strafsachenstelle zu beurteilen. Der Leiter des Finanzamtes X, Herr C, gab als Begründung für die sofortige Nachbesetzung der Leitung der Strafsachenstelle mit Frau B an, daß für die Organisationseinheit ein großer Druck bestand, ein Funktionieren dieser sehr wichtigen Stelle zu gewährleisten. Frau B wurde jedoch am 9. Mai 1995 zur Stellvertreterin der Beschwerdeführerin bestellt, mit Amtsverfügung vom 30. Mai 1995 wurde Frau B rückwirkend mit 19. Mai 1995 definitiv mit der Leitung der Strafsachenstelle betraut. Für eine derartige, auf 19. Mai 1995 rückwirkende Maßnahme bestand kein Handlungsbedarf, da bereits am 9. Mai 1995 mit der Bestellung von Frau B zur Stellvertreterin der Beschwerdeführerin organisatorische Maßnahmen für das Funktionieren dieser Stelle getroffen wurden. Die Gleichbehandlungskommission sah daher keine Veranlassung - auch unter Berücksichtigung der Krankenstände und des Eintrittes des vorzei-

tigen Beschäftigungsverbotes der Beschwerdeführerin - für die getroffene Maßnahme, da Frau B ohnedies bereits mit 9. Mai 1995 zur Stellvertreterin bestellt wurde. Auch stand zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest, ob die Beschwerdeführerin überhaupt einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen würde. Daher wäre es zu diesem Zeitpunkt durchaus auch vertretbar gewesen, daß Frau B weiterhin als Stellvertreterin die Agenden der Strafsachenstelle mitbetreut. Da ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot aufgrund einer schwierigen Schwangerschaft nur Frauen treffen kann, sieht die Gleichbehandlungskommission in der geschilderten Vorgangsweise eine unmittelbare Diskriminierung der Beschwerdeführerin und somit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 5 B-GBG (Gutachten).

Verfahrensdauer: 12./26. Juni bis 21. Dezember 1995

Antrag 10/1995

Eingebracht: 30. August 1995

Sachverhalt: Vom Vorstand des Finanzamtes X wurde eine Funktion mit Fristsetzung 24. Mai 1995 ausgeschrieben. Mit einer Amtsverfügung vom 24. Mai 1995 wurde der Planstellenplan des Finanzamtes X bekanntgegeben, in diesem Plan wurde Herr B bereits als Inhaber dieser Funktion ausgewiesen. Die Beschwerdeführerin hat am selben Tag - es war der letzte Tag der Ausschreibungsfrist - ihre Bewerbung für die ausgeschriebene Stelle abgegeben. Mit Amtsverfügung vom 18. Juli 1995 wurde die Betrauung von Herrn B mit der Funktion bekanntgemacht. Mit Schreiben vom 9. Oktober 1995 wurde vom Vorstand des Finanzamtes X der Bundes-Gleichbehandlungskommission mitgeteilt, daß die Beschwerdeführerin eine vergleichbare Stelle seit 2. Oktober 1995 inne habe.

Beendigung des Verfahrens: Zurückziehung des Antrages am 12. Oktober 1995

## 2. Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten

### Antrag 1/94

Eingebracht: 6. Juli 1994

Sachverhalt: Behauptet wurde eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Vergabe einer schulfesten Stelle.

Während des Verfahrens vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurde der Beschwerdeführerin eine schulfeste Stelle verliehen.

Beendigung des Verfahrens: Zurückziehung des Antrages am 15. September 1994

### Antrag 2/94

Eingebracht: 29. August 1994

Feststellungen: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Die die Auswahlentscheidung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vorbereitenden Verwaltungsakte (Ausschreibung, Dreievorschlag des Kollegiums des Landesschulrates X) sowie der die Auswahlentscheidung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vorbereitende Geschäftsakt der zuständigen Sektion im Bundesministerium für Unterricht und Kunst weisen erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.

Ergebnis: Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß der Vorschlag des Bundesministers für Unterricht und Kunst Herrn B zu ernennen, in bezug auf die Beschwerdeführerin das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt. Die vom Bundesminister für Unterricht und Kunst getroffene Auswahlentscheidung konnte das zum Zeitpunkt der Ministerentscheidung noch

nicht rechtswirksame Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG (noch) nicht verletzen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 29. August 1994 bis 16. März 1995

### Antrag 3/1994

Eingebracht: 31. August 1994

Feststellungen: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Die die Auswahlentscheidung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vorbereitenden Verwaltungsakte (Ausschreibung, Dreievorschlag des Kollegiums des Landesschulrates X) sowie der die Auswahlentscheidung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vorbereitende Geschäftsakt der zuständigen Sektion im Bundesministerium für Unterricht und Kunst weisen erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.

Ergebnis: Die für die Auswahlentscheidung erfolgte Beurteilung der Qualifikation der Beschwerdeführerin sowie der Wertungsvergleich bezüglich der persönlichen und fachlichen Eignung zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn B sind derart unsachlich, daß eine Diskriminierung im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG vorliegt.

Die vom Bundesminister für Unterricht und Kunst getroffene Auswahlentscheidung konnte das zum Zeitpunkt der Ministerentscheidung noch nicht rechtswirksame Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG (noch) nicht verletzen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 31. August 1994 bis 3. April 1995

### Antrag 4/1995

Eingebracht: 31. Mai 1995

Sachverhalt: Die Beschwerdeführerin hat sich erstmals im Mai 1992 um die ausgeschriebene Lehrerstelle an der Schule X beworben. Die Stelle wurde mit dem ungeprüften Kollegen B mit Sondervertrag besetzt. Eine zweite Bewerbung im Mai 1993 um dieselbe ausgeschriebene Stelle wurde auch nicht berücksichtigt. Zum dritten Mal wurde im Mai 1994 die Bewerbung der Beschwerdeführerin um die ausgeschriebene Stelle nicht berücksichtigt. In der schriftlichen Stellungnahme an die Bundes-Gleichbehandlungskommission führt der Landesschulrat für das Bundesland Y aus: Dem Versetzungswunsch von Frau A in den Bezirk Z könne nach derzeitigem Stand nur entsprochen werden, wenn Herr B an dieser Schule nicht mehr weiterbeschäftigt wird. An den anderen Schulen des Raumes Z bestehে keine Möglichkeit, die Beschwerdeführerin mit einer vollen Lehrverpflichtung einzusetzen.

Zu diesem Antragsfall war für den 23. August 1995 eine Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission angesetzt. Mit Eingangsstück vom 17. August 1995 teilte der Landesschulrat für das Bundesland Y mit, daß es möglich sei, die Beschwerdeführerin ab Beginn des Schuljahres 1995/96 an der betreffenden Schule vollbeschäftigt einzusetzen.

Beendigung des Verfahrens: Zurückziehung des Antrages am 21. August 1995

Antrag 5/1995:

Eingebracht: 22. August 1995

Feststellungen: Die Beschwerdeführerin (Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) stellte den Antrag, die Gleichbehandlungskommission möge in einem Gutachten nach § 23 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) feststellen, daß sie durch die Übergehung bei der Bestellung der Gruppenleiterin/des Gruppenleiters der Gruppe X im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten diskriminiert und durch die Bestellung eines männlichen Gruppenleiters das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG verletzt worden sei.

Die Planstelle der Leitung der Gruppe X wurde am 11. Mai 1995 ausgeschrieben. Aufgrund dieser Ausschreibung haben, abgesehen von der Beschwerdeführerin, noch weitere sieben Personen ein Bewerbungsgesuch abgegeben. Am 20. Juni 1995 fand eine Sitzung der Begutachtungskommission statt. Mit

Schreiben vom 29. Juni 1995 wurde Herr B von der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten mit sofortiger Wirkung mit der Funktion der Leitung der Gruppe X im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten betraut.

Von der Bundes-Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der von Frau Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn B im Verhältnis zur Beschwerdeführerin für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen. Bei der Überprüfung der Entscheidung der Bundesministerin kommt dem Gutachten der Begutachtungskommission besondere Bedeutung zu. Gerade ein Gutachten der Begutachtungskommission sollte durchgehende Bewertungskriterien enthalten, die sich an der Ausschreibung orientieren und die auf alle Bewerberinnen und Bewerber angewendet werden.

Die Festlegung spezieller Anforderungen für die zu besetzende Planstelle 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 Institutionen das Maß der Eignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber für die zu besetzende Stelle feststellt und andererseits die getroffene Entscheidung von der Bundes-Gleichbehandlungskommission überprüft bzw. nachvollzogen werden.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist der Auffassung, daß die im gegenständlichen Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren unterbliebene Festlegung von auf alle Bewerberinnen und Bewerber anzuwendenden Anforderungen (Auswahlkriterien) und diesen entsprechenden Nachweisen nicht nur die Sachlichkeit der im gegenständlichen Verfahren getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen vermag. Dieser Mangel ist grundsätzlich geeignet, die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen bei der Besetzung von leitenden Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten überhaupt in Frage zu stellen.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission geht davon aus, daß eine Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ein Gesamtwerturteil über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin bzw. jedes Bewerbers sowie einen Wertungsvergleich nach einheitlichen Auswahlkriterien zwischen den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern voraussetzt.

In diesem Sinne wird festgestellt, daß die Begründung für das Maß der Eignung jeder Bewerberin/jedes Bewerbers in dem die Auswahlentscheidung der Bundesministerin zugrundegelegten Gutachten der Begutachtungskommission weitgehend nur formelhafte Behauptungen enthält. Diesen Behauptungen stehen aber keine entsprechenden Sachverhaltsfeststellungen gegenüber. Nach Aussage des Vorsitzenden der Begutachtungskommission wurde auch die Tätigkeit von Herrn B als Personalvertreter und Mitglied des Zentralausschusses bewertet. Ebenso hätte jedoch nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission die langjährige Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Vorsitzende der Arbeitsgruppe zur Förderung von Frauen im Bundesdienst und als Kontaktfrau bewertet werden müssen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission sind nämlich die Tätigkeiten als Personalvertreter und die Tätigkeiten im Rahmen der Gleichbehandlung (gemäß B-GBG) durchaus gleichwertig.

Ergebnis: Insgesamt ist daher für die Bundes-Gleichbehandlungskommission das Gutachten der Begutachtungskommission und die darauf basierende Entscheidung der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten nicht nachvollziehbar und insofern unschlüssig, als im Gutachten lediglich Leerformeln und Wertungen getroffen wurden, die weder aus den Unterlagen noch aufgrund der mündlichen Stellungnahmen in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission belegbar sind. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, daß die zugunsten von Herrn B getroffene Auswahlentscheidung eine Diskriminierung der Beschwerdeführerin im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG darstellt.

Das die Auswahlentscheidung der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorbereitende Gutachten der Begutachtungskommission weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird dringend empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von leitenden Funktionen durch das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten verbindliche Auswahlkriterien festzulegen. Weiters sollte eine vergleichbare Gegenüberstellung der Bewerberinnen und Bewerber nach den in der Ausschreibung angegebenen Kriterien durchgeführt werden. Diese im Auswahlverfahren zu erstellende Gegenüberstellung sollte auch in

den Gutachten der Begutachtungskommission einen Niederschlag finden, damit im nachhinein die Sachlichkeit der getroffenen Entscheidung nachvollzogen werden kann. Werden nämlich in einem Gutachten der Begutachtungskommission ausschließlich nicht näher begründete Wertungen über die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber festgehalten, so führt dies dazu, daß der Anschein der Unsachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens erweckt wird.

Im Bereich des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb dringend Förderungsmaßnahmen für Frauen geboten erscheinen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 20. August 1995 bis 12. Jänner 1996

### Antrag 6/1995

Eingebracht: 22. August 1995

#### Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin (Leiterin der Abteilung W im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) stellte den Antrag, die Gleichbehandlungskommission möge in einem Gutachten nach § 23 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) feststellen, daß sie durch ihre Übergehung bei der Bestellung der Leiterin/des Leiters der Gruppe X diskriminiert und durch die Bestellung eines männlichen Gruppenleiters das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG verletzt worden sei.

Am 11. Mai 1995 wurde in der Wiener Zeitung die Gruppe X im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ausgeschrieben.

Aufgrund dieser Ausschreibung haben sich insgesamt sieben Personen, darunter auch die Beschwerdeführerin und Herr B beworben.

Mit Ministerratsbeschuß vom 4. April 1995 ist Herr B zum Oberrat ernannt worden. Herr B war zu diesem Zeitpunkt Pressesprecher. Laut Geschäftseinteilung des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vom 10. April 1995 wurde Herr B als provisorischer Leiter der Gruppe X ausgewiesen.

Am 20. Juni 1995 fand eine Sitzung der Begutachtungskommission statt. Herr B wurde von der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten mit Schreiben vom 29. Juni 1995 mit sofortiger Wirkung mit der

Funktion der Leitung der Gruppe X im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten betraut.

Aufgrund der Ausschreibung der Gruppe X und der Stellungnahme des Vorsitzenden der Begutachtungskommission ergibt sich für diese Gruppe ein Anforderungsprofil, das sowohl Organisationstalent, Eignung zur Menschenführung, pädagogische Erfahrungen als auch Erfahrungen in der Behandlung der Agenden, die in dieser Organisationseinheit wahrzunehmen sind, umfaßt. Aufgrund der Aufgabenbereiche der in der Gruppe X zusammengefaßten Abteilungen war für die Bundes-Gleichbehandlungskommission sichtbar, daß abgesehen von pädagogischen Elementen vor allem die ressortspezifischen Erfahrungen zum Anforderungsprofil für diese Gruppenleitung gehören. Worin jedoch die ressortspezifischen Erfahrungen in der Behandlung jener Agenden, die von den Abteilungen dieser Gruppe wahrzunehmen sind, bei Herrn B vorgenommen, konnte weder aus den schriftlichen Unterlagen noch aus den Stellungnahmen im Zuge der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission festgestellt werden.

Legt man also die erwähnten Auswahlkriterien sowohl auf die Beschwerdeführerin als auch auf Herrn B an, so ergibt sich aus dieser Gegenüberstellung für die Gleichbehandlungskommission eine zumindest gleiche Eignung zwischen beiden Personen. Aufgrund des aktuellen Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten liegt der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A bei 28 %, bei Gruppenleitungen im Ressort bei 9 %, im Bereich der Sektion V bei 25 %. Da also in diesem Bereich das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG zur Anwendung hätte kommen müssen, wurde durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Beschwerdeführerin das Frauenförderungsgebot verletzt.

Von der Gleichbehandlungskommission war auch die sachliche Rechtfertigung der von der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn B im Verhältnis zur Beschwerdeführerin für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen.

Das Fehlen jedweder Rechtfertigung für die vorgenommene Reihung auch im Gutachten der Begutachtungskommission läßt den Schluß zu, daß offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten maßgebend waren.

Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist das gesamte Auswahlverfahren derart mangelhaft, daß von einer sachlichen Überprüfung der Qualifikation und einer nachvollziehbaren Wertung der Bewerberinnen und

Bewerber nicht mehr gesprochen werden kann. Somit liegt gem. § 2 Abs. 6 B-GBG eine benachteiligende Differenzierung ohne sachliche Rechtfertigung vor.

**Ergebnis:**

Die seitens des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorgebrachten Argumente sind nicht geeignet, die Behauptung der Beschwerdeführerin, aufgrund des Geschlechtes benachteiligt worden zu sein, zu entkräften. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission stellt daher fest, daß die zum Nachteil der Beschwerdeführerin getroffene Entscheidung der Besetzung der Funktion der Leitung der Gruppe X im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten mit Herrn B eine Diskriminierung im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG darstellt. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche gemäß § 15 B-GBG wird verwiesen.

Das die Auswahlentscheidung der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorbereitende Gutachten der Begutachtungskommission weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden.

Es wird dringend empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von leitenden Funktionen durch das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten verbindliche Auswahlkriterien festzulegen.

Im Bereich des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten sind Frauen als Funktionsträgerinnen stark unterrepräsentiert, weshalb dringend Förderungsmaßnahmen für Frauen geboten erscheinen (Gutachten).

**Verfahrensdauer:** 22. August 1995 bis 12. Jänner 1996

**Antrag 7/1995**

**Eingebracht:** 29. August 1995

- 26 -

**Sachverhalt:** Die Beschwerdeführerin wurde bei der Besetzung der Gruppe X nicht berücksichtigt. Im Hinblick auf ihre Qualifikation fühlte sie sich bei der Vergabe dieser Funktion ohne sachliche Rechtfertigung übergangen und sah darin die Diskriminierung.

Das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten gab eine schriftliche Stellungnahme ab.

**Beendigung des Verfahrens:** Zurückziehung des Antrages mit 31. Oktober 1995

### 3. Generaldirektion der Post- und Telegraphenverwaltung

#### Antrag 1/94:

Eingebracht: 21. März 1994

Feststellungen: Aus den vorliegenden Unterlagen konnte die Bundes-Gleichbehandlungskommission keine Anhaltspunkte dafür erkennen, daß eine Diskriminierung im Sinn des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.

Die Beschwerdeführerin ist trotz ordnungsgemäßer Ladung zur mündlichen Verhandlung nicht erschienen.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des B-GBG vor (Schreiben).

Verfahrensdauer: 21. März 1994 bis 17. Juni 1994

#### Antrag 2/1994

Eingebracht: 1. Dezember 1994

Feststellungen: Die im gegenständlichen Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Besetzungsverfahren unterbliebene Festlegung von auf alle Bewerberinnen und Bewerber anzuwendenden Anforderungen (Auswahlkriterien) und diesen entsprechenden Nachweisen zieht nicht nur die Sachlichkeit der im gegenständlichen Verfahren getroffene Auswahlentscheidung in Zweifel. Dieser Mangel ist grundsätzlich geeignet, die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen bei der Besetzung von Funktionen im Bereich der Post- und Telegraphendirektion X überhaupt in Frage zu stellen. Die Gleichbehandlungskommission geht davon aus, daß eine Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ein Gesamtwerturteil über die persönliche und fachliche Eignung jedes Bewerbers sowie einen Wertungsvergleich nach einheitlichen Auswahlkriterien zwischen den einzelnen Bewerberinnen und Bewerber voraussetzt. Es ist festzuhalten, daß ein Fehlen eines Anforderungsprofiles und der Hinweis auf besondere Kenntnisse in der Ausschreibung für die Bewerberinnen und Bewerber auch dazu führt, daß diese ihre tatsächlichen Vorkenntnisse bzw. Erfahrungen nicht angeben. Daß diese Vorkenntnisse und Erfahrungen jedoch in der Bewerbung

fehlen, kann den Bewerberinnen bzw. den Bewerbern nicht zum Vorwurf gemacht werden und müßte dazu führen, daß entsprechende Nachforschungen getätigt werden. Nach der gesamten Aktenlage und den vorliegenden mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen ergibt sich für die Bundes-Gleichbehandlungskommission, daß das vorliegende Auswahlverfahren von unsachlichen und fast willkürlichen Elementen gekennzeichnet ist, eine sinnvolle Gesamtbewertung der Eignung der Bewerberinnen bzw. der Bewerber aber nicht erfolgt ist. Im Sinne des § 23 Abs. 7 B-GBG wird von der Bundes-Gleichbehandlungskommission daher vorgeschlagen, in Hinkunft das Anforderungsprofil für die zu besetzenden Planstellen bzw. Funktionen im vorhinein festzulegen und etwaige gewünschte Vorkenntnisse bzw. Erfahrungen bereits in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

Ergebnis: Das Auswahlverfahren zur Bestellung eines/einer Referenten/in in der Abteilung Y der Post- und Telegraphendirektion X weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit sowie schwere Begründungsmängel auf. Dadurch ist eine Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens nicht gegeben, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, daß die Auswahlentscheidung zugunsten Herrn B im Hinblick auf die Beschwerdeführerinnen das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt (Gutachten).

Verfahrensdauer: 1. Dezember 1994 bis 12. Mai 1995

Antrag 3/1995

Eingebracht: 3. März 1995

Feststellungen:

Die Festlegung von Anforderungen für die zu besetzende Leiterstelle (z.B. Kenntnisse des Postautodienstes, Fähigkeiten zur Menschenführung, Kommunikation, organisatorische Fähigkeiten) sowie von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung der Bewerber stellen nach Auffassung der Bundes-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 Bundes-Gleichbehandlungskommission überprüft bzw. nachvollzogen werden.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist der Auffassung, daß die im gegenständlichen Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Besetzungsverfahren unterbliebene Festlegung von auf alle Bewerberinnen und Bewerber anzuwendenden Anforderungen (Auswahlkriterien) und diesen entsprechenden Nachweisen nicht nur die Sachlichkeit der im gegenständlichen Verfahren getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen vermag. Dieser Mangel ist grundsätzlich geeignet, die Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen bei der Besetzung von leitenden Funktionen in der Post- und Telegraphenverwaltung überhaupt in Frage zu stellen.

Das Fehlen jedweder Rechtfertigung für die vorgenommene Reihung auch im Vergabeprotokoll - übrigens entgegen den entsprechenden Anordnungen in den Richtlinien - läßt den Schluß zu, daß offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des Behördenleiters maßgebend waren. Dies umso mehr, als Herr B den ihm mit Wirksamkeit vom 1. März 1995 zugewiesenen Arbeitsplatz des Stellvertreters des Leiters der Abteilung Y bei der Postautoleitung X als freigestellter Personalvertreter bisher noch nicht angetreten hat. Dies, obwohl Punkt 3.7.3. der erwähnten Richtlinien ausdrücklich anordnet, daß die Wirksamkeit der Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit dem tatsächlichen Dienstantritt nicht später als drei Monate nach dem Monat der Vergabeentscheidung festgesetzt werden darf.

#### Ergebnis:

Die Auswahlentscheidung zur Bestellung des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Leiters der Abteilung Y bei der Postautoleitung X weist schwere Begründungsmängel auf, ist nicht nachvollziehbar und erscheint daher willkürlich. Die zugunsten von Herrn B getroffene Auswahlentscheidung verletzt nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von leitenden Funktionen im Bereich der Post- und Telegraphendirektion Z verbindliche Auswahlkriterien festzulegen. Weiters wird angeregt, auch im Vergabeprotokoll die für die vorgenommene Reihung der Bewerberinnen und Bewerber maßgebenden Kriterien anzuführen.

Auf Grund der groben Mangelhaftigkeit des Auswahlverfahrens sowie des Umstandes, daß Herr B den Dienst auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz

bislang noch nicht angetreten hat und daher auch nicht die damit verbundenen arbeitsplatzabhängigen Rechte erwerben konnte. wird empfohlen, das gesamte Auswahlverfahren unter Bedachtnahme auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu wiederholen und in der Folge den Arbeitsplatz definitiv zu besetzen. Gemäß § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Da die Vergabekommissionen unbestritten Entscheidungen des Präsidenten der Post- und Telegraphendirektion vorbereiten, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis im Sinn des § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Kommissionen zu achten. Sollte zum jetzigen Zeitpunkt eine sofortige Änderung der Zusammensetzung der Vergabekommissionen im Hinblick auf die Entsendung von weiblichen Mitgliedern in diese Kommissionen noch nicht möglich sein, so wird dringend empfohlen, zu jeder Sitzung die Gleichbeauftragte beizuziehen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 3. März 1995 bis 8. November 1995

Antrag 4/1995

Eingebracht: 6. Juni 1995

Feststellungen: Vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission war die sachliche Rechtfertigung der getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn B im Verhältnis zu der Beschwerdeführerin für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen. Die angegebenen Gründe für die Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn B sind für die Bundes-Gleichbehandlungskommission sowohl aus den vorgelegten Bewerbungsunterlagen als auch aus den ergänzenden mündlichen Stellungnahmen nachvollziehbar.

Ergebnis:

Bei der Vergabe der Funktion des/der Leiters/-in des Fernsprecherauftrags- und Auskunftsdienstes im Fernmeldebetriebsamt Y wurde weder das Frauenförderungs- noch das Gleichbehandlungsgebot verletzt.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine längerfristige berufliche Entwicklung zu eröffnen, wird angeregt, ein Mitarbeitergespräch zwischen dem direkten Vorgesetzten und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen.

Dieses Mitarbeitergespräch kann auch die Auflistung allfälliger Kenntnisse und Fähigkeiten, die der/die Mitarbeiter/-innen auf dem Arbeitsplatz nicht einbringen kann, beinhalten.

Es ist der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht förderlich, eine allfällige Kritik an ihren dienstlichen Leistungen erst anlässlich einer Bewerbung aufzuzeigen. Diese sollte vom zuständigen Vorgesetzten im Rahmen eines mindestens einmal jährlich zu führenden Mitarbeitergespräches angesprochen werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Verbesserung zu geben.

Gemäß § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Da die Vergabekommissionen unbestritten Entscheidungen des Präsidenten der Post- und Telegraphendirektion vorbereiten, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis im Sinn des § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Kommissionen zu achten. Sollte zum jetzigen Zeitpunkt eine sofortige Änderung der Zusammensetzung der Vergabekommissionen im Hinblick auf die Entsendung von weiblichen Mitgliedern in diese Kommissionen noch nicht möglich sein, so wird dringend empfohlen, zu jeder Sitzung die Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 6. Juni 1995 bis 7. November 1995

Antrag 5/1995

Eingebracht: 10. Juli 1995

Feststellungen:

Von der Bundes-Gleichbehandlungskommission war die sachliche Rechtfertigung der getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn B im Verhältnis zur Beschwerdeführerin für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen.

Diese Überprüfung ergab, daß vor allem die genaue Kenntnis der Organisation des Postamtes Y sowie die erfolgreiche Verwendung als Stellvertreter des Postamtes Y den Ausschlag dafür gaben, daß Herr B diesen Arbeitsplatz zugewiesen bekam. Die angegebenen Gründe für die Auswahlentscheidung zu-

gunsten von Herrn B sind für die Bundes-Gleichbehandlungskommission durchaus nachvollziehbar. Eine unsachliche Benachteiligung und somit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes konnte in der Auswahlentscheidung selbst nicht gesehen werden. Aufgrund der unterschiedlichen Eignung von Herrn B und der Beschwerdeführerin war auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nicht festzustellen.

Dennoch ist im Zuge des Verfahrens vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission aufgefallen, daß in der Ausschreibung kein konkretes Anforderungsprofil für die zu vergebende Stelle angeführt war. Es wird daher dringend empfohlen, schon in die Ausschreibung ein konkretes Anforderungsprofil und den Hinweis auf besondere Kenntnisse aufzunehmen.

Weiters wird dringend empfohlen, auch in das Vergabeprotokoll die für die Entscheidung wesentlichen Gründe für das Maß der Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber aufzunehmen. Nur eine im Vergabeprotokoll festgelegte nachvollziehbare Begründung für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber zeigt auch auf, daß ein objektiver Vergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern getroffen worden ist.

Nur etwaige Leerformeln wie "bestens geeignet" lassen nicht darauf schließen, daß ein umfassender Wertungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern getroffen wurde. Auch wenn die tatsächliche Auswahlentscheidung im nachhinein durch nähere Ausführungen sachlich gerechtfertigt erscheint, ist eine Objektivierung im Vergabeprotokoll zur Nachvollziehbarkeit der Entscheidung sinnvoll.

Aufgrund der Tatsache, daß die Vergabekommission die Entscheidungen in Personalangelegenheiten vorbereiten, ist gem. § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung dieser Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Eine ausschließlich mit männlichen Mitgliedern zusammengesetzte Vergabekommission widerspricht § 9 B-GBG. Zur Umsetzung dieser gesetzlichen Bestimmung wird daher dringend empfohlen, weibliche Bedienstete in diese Kommissionen zu entsenden. Für den Fall, daß derzeit noch keine weiblichen Mitglieder entsendet werden können, ist jedenfalls die Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten zu allen Sitzungen der Vergabekommissionen zur Wahrung der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegten Interessen anzuraten.

**Ergebnis:**

1. Bei der Vergabe der Funktion des Stellvertreters/-in des Leiters des Postamtes Y wurde weder das Frauenförderungs- noch das Gleichbehandlungsgebot verletzt.
2. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von Funktionen im Bereich der Post- und Telegraphendirektion X verbindliche Auswahlkriterien festzulegen. Weiters wird angeregt, auch in den Vergabeprotokollen die für die Eignung entscheidenden Kriterien anzuführen.
3. Gemäß § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung von Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Da die Vergabekommissionen unbestritten Entscheidungen des Präsidenten der Post- und Telegraphendirektion vorbereiten, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis im Sinn des § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Kommissionen zu achten. Sollte zum jetzigen Zeitpunkt eine sofortige Änderung der Zusammensetzung der Vergabekommissionen im Hinblick auf die Entsendung von weiblichen Mitgliedern in diese Kommission noch nicht möglich sein, so wird dringend empfohlen, zu jeder Sitzung die Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen (Gutachten).

Verfahrensdauer: 10. Juli 1995 bis 25. Oktober 1995

#### 4. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

##### Antrag 1/94:

Eingebracht: 15. Februar 1994

Feststellung: Kann der Dienstgebervertreter sachliche Kriterien für die Zuweisung eines Arbeitsplatzes darlegen, liegt auch dann, wenn der nunmehrige Arbeitsplatz schlechtere Bedingungen als der vorhergehende aufweist, keine Diskriminierung im Sinne des § 3 Z 6 B-GBG vor.

Im konkreten Fall wurde jedoch angeregt, eine Rotation der Mitarbeiter nach Möglichkeit vorzunehmen.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes vor (Gutachten).

Verfahrensdauer: 15. April 1994 bis 17. Juni 1994

##### Antrag 2/94

Eingebracht: 7. November 1994 und 28. November 1994

Feststellungen: Aufgrund der vorliegenden Unterlagen und der mündlichen Stellungnahmen stellt die Bundes-Gleichbehandlungskommission fest, daß keine Anhaltspunkte für die Behauptung der Beschwerdeführerin vorliegen, daß das Frauenförderungsgebot bzw. Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurden vom Dienstgebervertreter alle Bewerbungen umfassend geprüft, die Entscheidungen erfolgten nach Abwägung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber. Die durchgeführten Überlegungen - auch zur formalen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber - sind schlüssig, es wurden alle Bewerbungen sachlich beurteilt. Zur Frage der Verletzung des Frauenförderungsgebotes ist zunächst festzuhalten, daß § 43 B-GBG nur dann zur Anwendung kommt, wenn eine zumindest gleiche Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber gegeben ist.

**Ergebnis:**

Durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Beschwerdeführerin als Universitätsassistentin am Institut Y der Universität X wurde weder das Frauenförderungsgebot gemäß § 23 B-GBG noch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 1 B-GBG verletzt (Gutachten).

Verfahrensdauer: 7. November 1994 bis 24. April 1995

**Antrag 3/94**

Eingebracht: 25. Juli 1994

Feststellungen: Eine endgültige Besetzung der Planstelle wurde seitens des Dienstgebervertreters noch nicht getroffen.

Ergebnis: Der Antragstellerin fehlt die Beschwerdelegitimation (Beschluß).

Verfahrensdauer: 25. Juli 1994 bis 25. November 1994

**Antrag 4/1994**

Eingebracht: 12. Dezember 1994

Feststellungen: Aufgrund der vorliegenden Unterlagen und der mündlichen Stellungnahme sind keine stichhaltigen Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß im vorliegenden Fall das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden ist. Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurden alle Bewerbungen umfassend geprüft, die Entscheidungen erfolgten nach Abwägung der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber. Die Auswahl der Kandidaten/innen und die Entscheidungsfindung ist aufgrund der vorliegenden Protokolle nachvollziehbar.

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Beschwerdeführerin bei der Besetzung der Leitung des Institutes Y an der Universität X verletzt nicht das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 1 B-GBG (Gutachten).

Verfahrensdauer: 12. Dezember 1994 bis 8. Juni 1995

## 5. Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

### Antrag 1/1995

Eingebracht: 21. Februar 1995

Feststellungen: Aufgrund der vorliegenden schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen zum konkreten Antragsfall ergibt sich, daß das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen die Funktionszulage und die Repräsentationszulage als Teile der Auslandsverwendungszulage während des Beschäftigungsverbotes bis zum letzten Tag der Abwesenheit der Beschwerdeführerin vom Dienst gemäß § 21 Abs. 5 Gehaltsgesetz gestrichen hat. Die sachliche Rechtfertigung für das Streichen der Funktionszulage liegt darin, daß die Bedienstete zwar die Funktion weiter innegehabt hat, die Funktion jedoch aufgrund des Beschäftigungsverbotes nicht ausgeübt werden durfte. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß für den Zeitraum der Verhinderung kein geeigneter Ersatz gefunden wurde. Hinsichtlich der Repräsentationszulage ist auszuführen, daß das Streichen dieser Zulage deshalb folgte, weil eine Dienstausübung, zu der auch die aktive Repräsentation zu zählen ist, während eines bestehenden Beschäftigungsverbotes nicht zulässig ist. Insgesamt sah die Bundes-Gleichbehandlungskommission im vorliegenden Antragsfall keinen Anhaltspunkt dafür gegeben, daß unsachliche Kriterien zu einer Herabsetzung der Auslandsverwendungszulage führten. Seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission wird zur Vermeidung möglicher Härtefälle angeregt, in berücksichtigungswürdigen Fällen eine Geldaushilfe seitens des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten zu gewähren.

Ergebnis: Die vom Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Finanzen durchgeführte Entgeltfestsetzung für die Beschwerdeführerin stellt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 2 B-GBG dar (Gutachten).

Verfahrensdauer: 21. Februar 1995 bis 17. August 1995

## 6. Rechnungshof

### Antrag 1/1995

Eingebracht: 22. März 1995

Feststellungen: Aus den der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorliegenden Unterlagen und aufgrund der anlässlich der Sitzung gemachten mündlichen Äußerungen ergaben sich keine Anhaltspunkte dafür, daß das Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebot verletzt worden ist. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wurde ein Gutachten von der Beurteilungskommission erstellt, in dem die Eignung der einzelnen Bewerberinnen bzw. Bewerber beurteilt wurde. Aus diesem Gutachten geht hervor, daß die Eignung der Beschwerdeführerin geringer als jene der als bestgeeignet vorgeschlagenen Bewerber erachtet wurde. Nach Ansicht der Bundes-Gleichbehandlungskommission war das Auswahlverfahren nicht unsachlich, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liegt daher nicht vor. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission regt jedoch für künftige Auswahlverfahren im Rechnungshof an, einen Vergleich zwischen den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern umfassend durchzuführen. So wäre z.B. auch ein Punktesystem, das bei den einzelnen Bewertungskriterien herangezogen wird, zu empfehlen.

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Beschwerdeführerin bei der Besetzung der Leitung der Präsidialsektion des Rechnungshofes verletzt weder das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG noch das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG (Gutachten).

Verfahrensdauer: 22. März 1995 bis 17. August 1995

## 7. Bundesministerium für Justiz

### Antrag 1/94

Eingebracht: 21. Juli 1994

#### Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin stellte den Antrag, die Bundes-Gleichbehandlungskommission möge ein Gutachten darüber erstatten, daß die Nichtberücksichtigung der Beschwerdeführerin bei der Erstellung eines Reihungsvorschlages für die Vergabe einer Planstelle im Bereich der Oberstaatsanwaltschaft X trotz gleicher Eignung eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes darstelle.

Die Beschwerdeführerin sieht sich ihren mündlichen Ausführungen vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission zufolge insoferne benachteiligt, als sie behauptet, jedenfalls die gleiche Eignung wie der drittgereihte Bewerber zu besitzen.

Gemäß § 19 Abs. 2 und 3 StAG hat die Personalkommission nach Durchführung der erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung von deren Ergebnissen dem Bundesminister für Justiz einen Vorschlag unter Bezeichnung der bestgeeigneten und unter alphabetischer Reihung der übrigen Bewerber zu erstatten. Dem Vorschlag ist eine Begründung anzuschließen, in der auf das Maß der Eignung jedes Bewerbers für die Ernennung auf die zu besetzende Planstelle Bedacht zu nehmen ist. Die Eignung ist insbesondere aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und, wenn der Bewerber bereits in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, auf Grund der Leistungsfeststellung oder der Dienstbeschreibung festzustellen.

Sinn dieser Mitwirkung der zuständigen Personalkommission ist es, für den Bundesminister für Justiz durch einen unter Mitwirkung von Dienstnehmervertretern erstellten Vorschlag zusätzliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Eine Bindung des Bundesministers hinsichtlich des Besetzungsvorschlages oder der im Vorschlag der Personalkommission vorgenommenen Reihung sieht das Gesetz nicht vor.

Der Bundesminister für Justiz darf bei seiner Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerbern um eine staatsanwaltschaftliche Planstelle gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 nur jenen Bewerber zur Ernennung vorschlagen, von dem aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglichster Weise erfüllt.

Aus dieser dem Bundesminister zukommenden Entscheidungsbefugnis, eine Auswahlentscheidung aus den Bewerbern zu treffen, ohne an den Reihungsvorschlag der Personalkommission gebunden zu sein, folgt, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes nicht schon durch den Vorschlag der Personalkommission, sondern erst durch die Maßnahme selbst, die durch die Auswahlentscheidung des Bundesministers verwirklicht wird, geben sein kann.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Bundesminister für Justiz getroffenen Auswahlentscheidung zu Gunsten von Staatsanwalt B im Verhältnis zur Beschwerdeführerin für die zu besetzende staatsanwaltschaftliche Planstelle zu überprüfen.

Zur Behauptung der Beschwerdeführerin, jedenfalls die gleiche Eignung wie der drittgereihte Staatsanwalt C zu besitzen, wird festgestellt, daß dessen Reihung im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesministers für Justiz für Staatsanwalt B keine Diskriminierung im Sinne des § 3 B-GBG bewirken kann und daher von der Gleichbehandlungskommission darauf nicht näher einzugehen war.

Eine zusammenfassende Bewertung von Staatsanwalt B und der Beschwerdeführerin ergibt somit, daß Staatsanwalt B für die in Rede stehende Planstelle vor allem im Hinblick auf seine längere spezifischere Berufserfahrung in höherem Maße als die Beschwerdeführerin geeignet ist. Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach § 43 B-GBG kann deshalb schon aus diesem Grunde nicht vorliegen.

Ergebnis: Es liegt weder eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gem. § 3 Z 5 B-GBG noch des Frauenförderungsgebotes vor (Gutachten).

Verfahrensdauer: 21. Juli 1994 bis 13. Februar 1995

## 8. Bundesministerium für Inneres

### Antrag 1/1995

Eingebracht: 11. April 1995

Feststellungen: Die Beschwerdeführerin wurde am 6. Dezember 1994 am Gendarmerieposten X von Herrn Revierinspektor B dadurch sexuell belästigt, daß er sie mit der Hand an der Brust berührte.

Ergebnis: Aufgrund der Verletzung des § 7 B-GBG steht der Beschwerdeführerin gegenüber Herrn B ein angemessener Schadenersatz im Sinne des § 18 B-GBG zu (Gutachten).

Verfahrensdauer: 11. April 1995 bis 29. September 1995

### Antrag 2/1995

Eingebracht: 16. Oktober 1995

Feststellungen: Der Antrag wurde nicht weiter behandelt, da für die Bundes-Gleichbehandlungskommission keinerlei Anhaltspunkte dafür erkennbar waren, daß eine Diskriminierung im Sinn des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorlag.

Beendigung des Verfahrens: 6. November 1995

## 9. Sonstige belangte Institutionen

### Antrag 1/94:

Eingebracht: 11. März 1994

belangte Institution: Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

Feststellungen: Fonds als selbständige Rechtsträger fallen nicht in den im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz umschriebenen Anwendungsbereich. Eine Zuständigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission liegt daher nicht vor.

Ergebnis: Es liegt keine Zuständigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommision vor (Schreiben).

Verfahrensdauer: 11. März 1994 bis 17. Juni 1994

### Antrag 2/94:

Eingebracht: 29. März 1994

Ressort: verschiedene Bundesministerien

Feststellung: Aus den vorliegenden Unterlagen konnte die Bundes-Gleichbehandlungskommission keine Anhaltspunkte dafür erkennen, daß eine Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt.

Ergebnis: Es liegt keine Verletzung des § 3 Z 1 B-GBG vor (Schreiben).

Verfahrensdauer: 19. März 1994 bis 17. Juni 1994

## 10. Stellungnahmen der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Insgesamt wurden von der Bundes-Gleichbehandlungskommission 4 Stellungnahmen abgegeben.

1. Ein Sachverhalt wurde von der Bundes-Gleichbehandlungskommission von Amts wegen aufgegriffen, die Stellungnahme lautete wie folgt:

"Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat von Amts wegen in der Sitzung vom 15. Dezember 1994 zu dem von Ihnen dargestellten Sachverhalt, daß während eines bestehenden Beschäftigungsverbotes eine Vertragslehrerin nicht ins öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen wurde, beraten.

Dazu gibt es folgende rechtliche Erwägungen:

Grundsätzlich stellt eine Schwangerschaft bzw. ein Beschäftigungsverbot kein Hindernis für die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses dar. Gesetzliche Voraussetzungen für die Begründung sind die Erfüllung der Ernennungserfordernisse sowie das Vorhandensein einer freien Planstelle.

Die Praxis, schwangere Frauen nicht zu ernennen, geht zum Teil auf Regelungen im Allgemeinen Teil des Stellenplanes zurück, wonach für Beamten für die Dauer der Schutzfrist keine Ersatzkraft aufgenommen werden kann. Eine Änderung wäre allerdings mit Kosten verbunden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gibt es auch dann, wenn alle hiezu erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, keinen Rechtsanspruch auf eine Ernennung, daher auch nicht auf die Ernennung, mit der das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wird. Es liegt im freien Ermessen der Behörde zu bestimmen, wann eine Ernennung zu vollziehen ist. Freies Ermessen im Rechtssinne (VwGH, 28. April 1995, Zl. 3141/53) bedeutet aber, daß der Gesetzgeber der Behörde bei ihrer Entscheidung im Einzelfalle Entschlußfreiheit einräumt - eine Freiheit, die ihre Beschränkung darin findet, daß sie nicht von unsachlichen Erwägungen getragen sein darf.

Derartige unsachliche Erwägungen verbieten auch § 3 Z 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), wonach niemand auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses. Diskriminierung ist nach § 2 Abs. 6 B-GBG jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Es ist daher zu untersuchen, ob die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wegen des bestehenden Beschäftigungsverbotes bei einer Dienstnehmerin einen sachlichen Rechtfertigungsgrund darstellt. Diese Frage wurde vom EuGH bei der Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft mit den Worten bejaht.

"daß die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft nur Frauen gegenüber in Betracht kommt und daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt". Da Männer nicht schwanger werden können und daher auch die Schutzbestimmungen nach dem MschG nicht in Anspruch nehmen können, ist daher die Frage, ob die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis während der Dauer des Beschäftigungsverbotes eine geschlechtlich bedingte Benachteiligung darstellt, zu bejahen. Daran vermag auch nichts zu ändern, daß nach dem Allge-

meinen Teil des Stellenplanes für Beamten für die Dauer ihrer Schutzfrist keine Ersatzkräfte aufgenommen werden können.

Was die allfälligen Rechtsfolgen dieser Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 10 B-GBG (Schadenersatz von bis zu fünf Monatsbezügen des für die Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung gebührenden Betrages) betrifft, ist festzustellen, daß im konkreten Fall die 6-Monatsfrist für die Geltendmachung derartiger Ansprüche bereits verstrichen und aus dem gleichen Grund ein Antrag gemäß § 23 Abs. 4 B-GBG an die Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht mehr zulässig ist. Diese Rechtslage hindert aber weder den Landesschulrat X, einen neuerlichen Antrag auf Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis an das BMUK zu stellen, noch den Bundesminister für Unterricht und Kunst, allenfalls mittels seines Weisungsrechtes die Ausfolgung seines Ernennungsdekretes an Frau Mag. A sicherzustellen.“

- 2) Die Bundes-Gleichbehandlungskommission gab 2 Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen ab. Eine dieser Stellungnahmen lautet wie folgt:

### S T E L L U N G N A H M E DER BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

*zum Entwurf einer Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten über den Befähigungsnachweis für die Baugewerbe (Baugewerbe-Befähigungsnachweisverordnung)*

Obwohl Gleichberechtigung und Gleichbehandlung gesetzlich verankert sind und in einer Zeit, in der Frauen theoretisch beinahe alle Berufe offenstehen wirken Berufsbezeichnungen, wie "Baumeister, Zimmermeister, ...", veraltet, sogar diskriminierend. Die Sprache hinkt insofern oft den gesetzlichen Bestimmungen nach und manifestiert gesamtgesellschaftliche Werte, Einstellungen, Rollenbilder.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ersucht daher, durch sprachpolitische und sprachgestalterische Maßnahmen bewußtseinsverändernde Bestrebungen in der Akzeptanz berufstätiger Frauen zu unterstützen.

Gerade in traditionellen "Männerberufen" ist trotz jahrelanger Bemühungen und Modellprojekten Frauen diese Berufsgruppe zu erschließen. Der Männeranteil eklatant hoch. Im Rahmen einer Förderungspolitik für Frauen müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen bzw. bestehende Rahmenbedingungen verändert werden, und dazu zählt sicher auch die Sprache.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission sieht in der sprachlichen Gleichbehandlung eine Bestrebung, die Anerkennung für berufstätige Frauen zum Ausdruck zu bringen, aber auch ein Mittel, die sich ändernde soziale Realität der gesellschaftlichen Position der Frau sprachlich umzusetzen.

Berufsbezeichnungen wie "Baumeister, Zimmermeister, ..." sollten entweder durch neutrale Begriffe ersetzt oder in der weiblichen und männlichen Form ausgedrückt werden. Durch die Verwendung der weiblichen und männlichen Form wird eine Sichtbarmachung von Frauen gewährleistet: dies ist gerade in Männerberufen wichtig.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten wird dringend ersucht, über die im § 7 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz festgehaltenen Bezeichnungen des Lehrberufes (in Lehrverträgen, Lehrzeugnissen, Lehrabschlußprüfungen und Lehrbriefen) in der dem Geschlecht des Lehrlings entsprechenden Form hinaus auch in Verordnungstexten des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten, insbesondere auch in

der vorliegenden Verordnung die sprachliche Gleichbehandlung zum Ausdruck zu bringen.

Es wird auch darauf hingewiesen, daß das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten selbst im Jahre 1993 ein Schreiben (GZ 30.600/44-III/3/93) an alle Ämter der Landesregierungen-Gewerberechtsabteilung und an Lehrlingsstellen gerichtet hat, in dem festgestellt wird, daß die weibliche Bezeichnung der Lehrberufe Männer, Pflasterer, Polsterer, Steinmetz und Zimmerer folgendermaßen zu lauten hat:

Maurerin, Pflasterin, Polsterin, Steinmetzin, Zimmerin.

Auch Formulierungen wie "Prüfungswerber" sollten in Rechtsvorschriften nicht aufgenommen werden, sondern Formen gewählt werden, die Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. In den Fällen, in denen dies nicht möglich ist, soll die weibliche und die männliche Form angeführt werden."

3. Eine Bedienstete des ÖSTAT wandte sich an die Bundes-Gleichbehandlungskommission, da sie sich durch eine Vorbemerkung des Redakteurs zu einem Artikel, den sie übersetzte, diskriminiert fühlte. Der beanstandete Textteil lautet wie folgt:

"Die Übersetzung wurde im ÖSTAT von Frau ... besorgt (die offenbar auf eine korrekte Mann/Frau-Angabe an allen möglichen Stellen besonderen Wert legte) und unterlag den üblichen gutachterlichen Verfahren."

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission richtete an den Verfasser dieser Vorbemerkung ein Schreiben, in dem folgendes enthalten war:

"Eine Vielzahl von wissenschaftlichen Untersuchungen und Publikationen hat sich in der letzten Zeit mit der "Sprachlichen Gleichbehandlung" befaßt und damit auch mit "Unsichtbarkeit" von Frauen in der Sprache.

Sprache dient den Menschen nicht nur als Kommunikationsmittel, sondern vermittelt auch maßgeblich unsere Weltanschauung und trägt so zur Bildung unserer sozialen Identität bei. Das Verhältnis zwischen Sprache und Gesellschaft steht in Wechselwirkung zueinander. Sprache und Sprachverhalten widerspiegeln Werte und Normen der jeweiligen Gesellschaft.

Wir sind uns dessen bewußt, daß sprachliche Gleichbehandlung keine radikalen Änderungen in der gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz bewirken wird, aber aufgrund der zwischen Sprache und Gesellschaft bestehenden Wechselwirkung werden sprachgestalterische Maßnahmen zumindest eine bewußtseinsverändernde Funktion haben.

Da es im öffentlichen und beruflichen Leben immer mehr Frauen gibt und geben wird, ist es höchste Zeit, sie zu benennen, sie sprachlich sichtbar zu machen.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ersucht Sie daher künftig hin, auch als Redakteur der Zeitschrift ..., der Ungleichbehandlung der Frau im Beruf und im öffentlichen Leben durch Akzeptanz der sprachlichen Gleichbehandlung entgegenzuwirken."

Der betreffende Redakteur gab an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu diesem Schreiben eine Stellungnahme ab. Unter anderem lautet ein Textteil:

"Abzulegen wird das alles sein unter "F" (nicht wie Vraantz, sondern wie Vaterkomplex, Fasching, Fehlanzeige ...)."