

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
GESUNDHEIT UND FRAUEN



# Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004

## 5. Bericht der Bundes-Gleichbehandlungs- kommission

### Teil 2

# Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i> _____	1
<i>Tätigkeitsbericht</i> _____	3
<i>Anonymisierte Fälle</i> _____	7
<b>Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</b> _____	9
<b>Bundesministerium für Inneres</b> _____	45
<b>Bundesministerium für Justiz</b> _____	81
<b>Bundesministerium für Landesverteidigung</b> _____	85
<b>Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie</b> _____	89
<i>Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche</i> _____	93
<i>Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK (im Berichtszeitraum)</i> _____	97



## **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 2002 bis 1. März 2004 sind 39 Anträge behandelt worden.

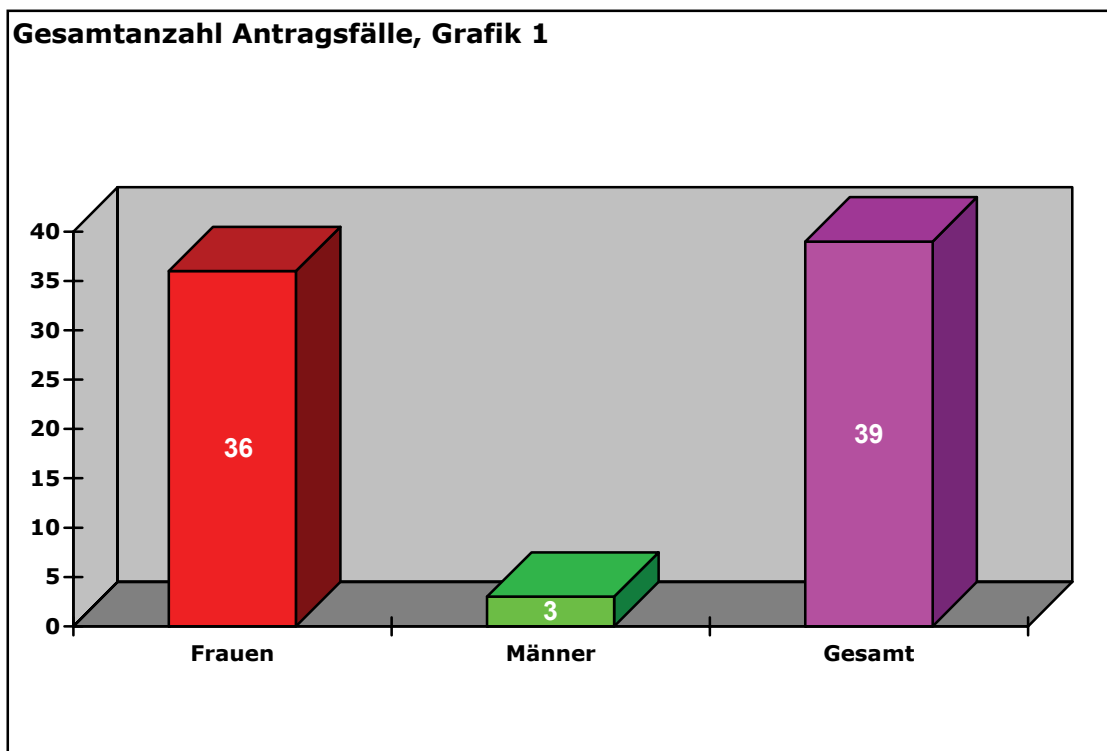
Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge B-GBG genannt) geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- 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

**Tätigkeitsbericht/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

- 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 Antragsfälle sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen zu den Antragstellern dargestellt.

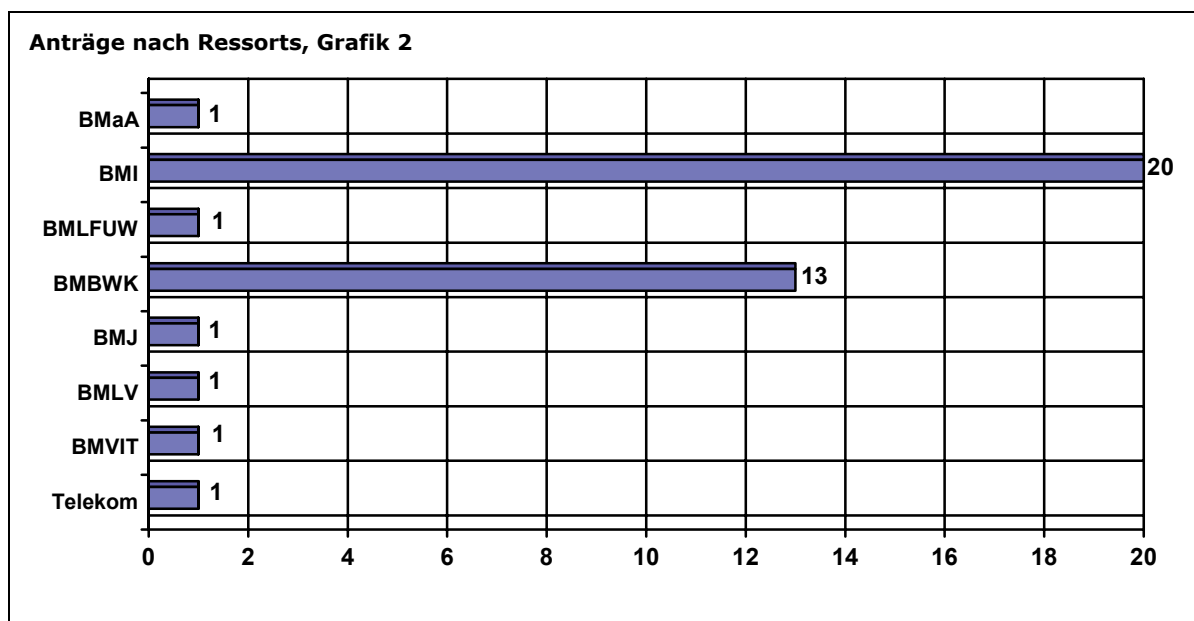


Im Berichtszeitraum fanden 9 Sitzungen statt:

- 3 Sitzungen im Jahr 2002
- 4 Sitzungen im Jahr 2003
- 4 Sitzungen im Jahr 2004

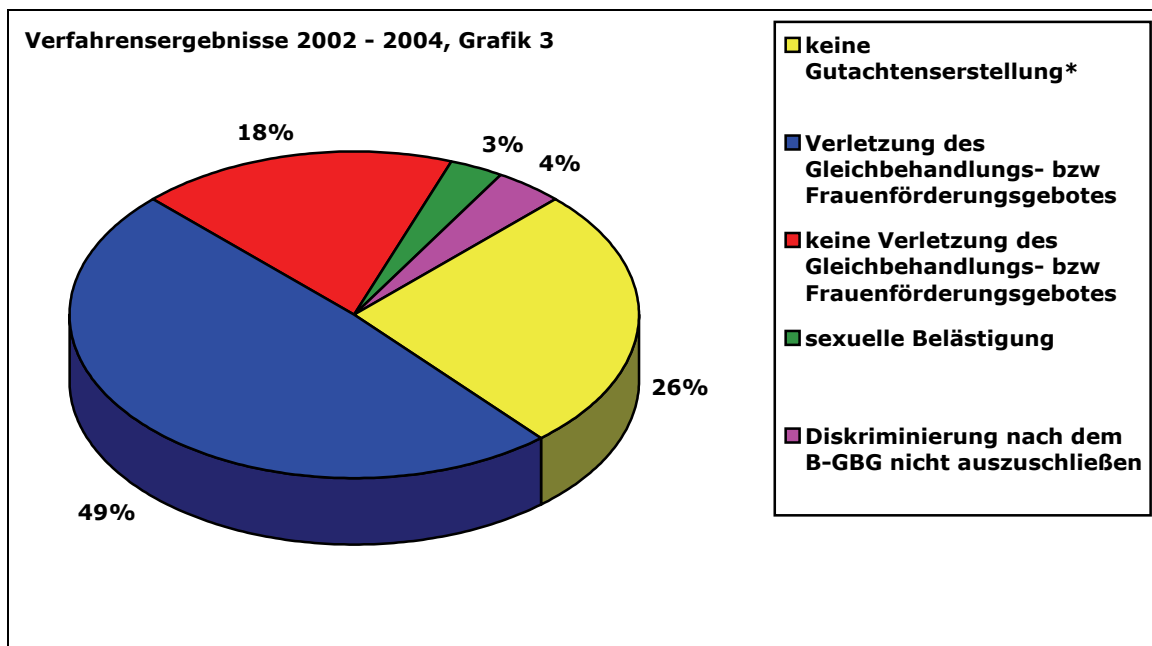
Aufgrund der Aufgaben, die die Kommissionsmitglieder in ihrem jeweiligen Ressort wahrzunehmen haben, müssen pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden. Grundsätzlich wird bei jedem Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller als auch die Vertreterin/der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

In der Grafik 2 sind die Ressorts angeführt, aus deren Wirkungsbereich Anträge gestellt wurden.



**Tätigkeitsbericht/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

In der Grafik 3 werden die Verfahrensergebnisse dargestellt. Die überwiegende Mehrheit der Antragsfälle bezieht sich auf den beruflichen Aufstieg, wobei seitens der Kommission öfter festgestellt werden musste, dass viele Auswahlverfahren schwer wiegende Mängel aufwiesen.



\* kein ausreichender Diskriminierungshinweis, „Klaglosstellung“, Zurückziehung des Antrags

## Anonymisierte Fälle

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die auch mit einer Gutachtenserstellung (29) beendet wurden, sind nach Ressorts, geordnet nach dem Datum der Antragseinkbringung, 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.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	8 Gutachten	Seite 9
Universitäten	2 Gutachten	Seite 40
Bundesministerium für Inneres	16 Gutachten	Seite 45
Bundesministerium für Justiz	1 Gutachten	Seite 81
Bundesministerium für Landesverteidigung	1 Gutachten	Seite 85
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	1 Gutachten	Seite 89





## **Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

### **Fall 1:**

#### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

##### **Ergebnis:**

- 1. Die Entscheidung des Landesschulrates X, Herrn Dr. B (bevorzugter Bewerber) an die erste und Frau HR Dr. A (Antragstellerin) an die zweite Stelle des Dreivorschlages für die Ernennung auf die Planstelle einer Landesschulratsdirektorin/eines Landesschulratsdirektors beim Amt des LSR zu reihen, stellt eine Verletzung des § 3 Z 5 B-GBG dar.**
- 2. Das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) auf der Grundlage des Dreivorschlages eigenständig durchzuführende Auswahlverfahren, bei dem die Bestimmungen des B-GBG zu beachten sind, beschränkte sich im gegenständlichen Fall darauf, die vom LSR vorbereitete Entscheidung zu übernehmen, ohne dass eine Prüfung hinsichtlich der tatsächlichen Erfüllung der Eignungskriterien durchgeführt worden ist.**

**Die Entscheidung der Frau Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur zu Gunsten von Herrn Dr. B stellt daher eine Diskriminierung von Frau HR Dr. A gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

**Die getroffene Entscheidung verletzt überdies, da die im B-GBG und im Frauenförderungsplan des Ressorts festgelegte Frauenquote im Bereich der Funktionen der Landesschulratsdirektor/innen bei weitem nicht erreicht ist, das Frauenförderungsgebot des § 43 B-GBG.**

##### **Feststellungen:**

...

Zur Reihung im Dreivorschlag wird festgestellt:

Die für das gegenständliche Auswahlverfahren eingesetzte Beurteilungskommission hatte die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen, eines psychologischen Tests, einer schriftlichen Arbeit zum Thema „Entwicklung der Schulverwaltung“ und eines Hearings zu beurteilen. Die Beurteilung erfolgte anhand eines Bewertungssys-

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

tems, in welchem die einzelnen Kriterien des Anforderungsprofils aufgelistet waren und jedem Kriterium eine bestimmte Wertigkeit, ausgedrückt in Prozenten, beigemessen war. Jedes der drei Mitglieder der Beurteilungskommission hatte für jedes Kriterium Punkte von 0 bis 5 zu vergeben, wobei 5 Punkte die beste Bewertung darstellte. Danach wurde errechnet, zu wie viel Prozent jedes Kriterium erfüllt und wie hoch der „Abdeckungsgrad“ insgesamt war. Die Beurteilungskommission schlug die Reihung von Dr. B an die erste Stelle vor. Die „Begründung“(!) für dieses Ergebnis ist – jeweils für die Bewerberin und den Bewerber – in einem Satz abgefasst und besagt, die „Positionierung“ von Dr. B habe sich aus der „nachgewiesenen Managementausbildung“ und aus seinem „Vorsprung im Bereich der Beurteilung der Gesamtpersönlichkeit“, jene von HR Dr. A aus der „Bewertung der Berufspraxis und der einschlägigen Fachkenntnisse“ ergeben. Der vorliegende Dreivorschlag wurde vom Kollegium nur aufgrund dieser Feststellungen, die der Amtsführende Präsident des LSR als „Gutachten, das den Gesamterfüllungsgrad beschreibt“, bezeichnet, beschlossen.

Aus der Vorgangsweise, dem Kollegium des LSR eine derart lapidare und nichtsagende Mitteilung als Begründung für den Reihungsvorschlag vorzulegen und aus der Tatsache, dass das Kollegium diese als alleinige Grundlage für seinen Dreivorschlag akzeptiert hat, muss geschlossen werden, dass man im Bereich des LSR an der Bestellung der bestqualifizierten Person zur Landesschulratsdirektorin/zum Landesschulratsdirektor nicht interessiert war. Offensichtlich haben andere als sachliche Gründe bei der Entscheidung über die Reihung im Dreivorschlag eine Rolle gespielt haben.

Mangels einer sachlich fundierten Begründung für die vorgenommene Reihung kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Placierung von HR Dr. A an die zweite Stelle des Dreivorschlages eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG darstellt.

Zur Prüfung des Dreivorschlags im BMBWK und zum Ernennungsvorschlag wird festgestellt:

Der Dreivorschlag wurde im Ministerium ausschließlich anhand der Bewerbungsunterlagen und der Bewertungsbögen (= ... Punkteliste) geprüft. Die schriftlichen Arbeiten, psychologischen Tests und ein (allfällig vorhandenes) Protokoll der Beurteilungskommission über die Präsentation der Bewerberin und des Bewerbers beim Hearing sind vom LSR nicht vorgelegt und vom Ministerium offensichtlich auch nicht nachgefragt worden. Die Feststellungen der Beurteilungskommission bezüglich der Fachkenntnisse konnten deshalb nur teilweise, nämlich nur anhand der Bewerbungen, jene über die persönliche Eignung überhaupt nicht

nachvollzogen werden. Von einer „gründlichen“ Prüfung, wie beide Vertreter des Dienstgebers betonten, kann also schon deshalb nicht die Rede sein. Gründlich kann allerdings auch die Prüfung der vorgelegten Unterlagen nicht genannt werden. Zweifel an der Objektivität des Auswahlverfahrens treten nämlich bereits angesichts der dem Bewertungsschema zugrunde gelegten „Gewichtung“ auf.

Nach Ansicht der B-GBK gehört zu den Aufgaben der Behörde nicht nur die Prüfung der von den Gutachtern ermittelten Ergebnisse im Hinblick auf ihre Nachvollziehbarkeit, sondern auch die Überprüfung des dem Auswahlverfahren zugrunde gelegten Systems. Es ist sachlich nicht nachvollziehbar, dass bei der Besetzung der Planstelle einer Landesschulratsdirektorin/eines Landesschulratsdirektors auf die Anforderungen „Praxis in Schulverwaltungsorganisationen“ und „Kenntnis der Schulgesetze“ maximal 4 % bzw. 3 % der Gesamtqualifikation entfallen. Ebenso wenig ist einsichtig, dass für die Leitung einer Dienststelle, die für die Personalverwaltung von fast 3.000 Lehrer/innen und 450 sonstigen Bediensteten zuständig ist, „Kenntnisse und Erfahrungen im Dienst-, Besoldungs- und Sozialrecht“ bloß in einem Ausmaß von 3 % der Eignung verlangt sind. Die „Gewichtung“ der schulspezifischen und der speziell für den öffentlichen Dienst nötigen Kenntnisse steht nach Ansicht der B-GBK in keinem angemessenen Verhältnis zu den tatsächlichen Anforderungen, die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbunden sind. Diese Unverhältnismäßigkeit hätte bei sorgfältiger Prüfung des Dreivorschlages auffallen müssen.

Zur konkreten Bewertung der Eignungskriterien ist folgendes festzuhalten:

Stellt man die bisher von HR Dr. A und Dr. B ausgeübten Tätigkeiten gegenüber, ergibt sich eindeutig ein „Vorsprung“ der Antragstellerin. Aus der Bewerbung von Dr. B ist ersichtlich, dass er Kenntnisse und Erfahrungen in zahlreichen Verwaltungsbereichen vorweisen kann, nennenswerte Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Schulrecht und Schulorganisation sind den Bewerbungsunterlagen aber nicht zu entnehmen. Dr. B führt in seiner Bewerbung selbst an, nur „grundlegende“ Kenntnisse in den Bereichen Schulverwaltung und Schulorganisation zu haben. Auch in der Sitzung der B-GBK vermögen weder der Amtsführende Präsident des LSR noch der Vertreter des BMBWK darzulegen, inwiefern der bevorzugte Bewerber über für die Ausübung der gegenständlichen Funktion ausreichende Kenntnisse in schulischen Belangen verfügt.

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Der Tätigkeit/den Funktionen von Dr. B in diversen Büros von Mitgliedern der Landesregierung steht die langjährige Tätigkeit von HR Dr. A als Lehrerin und als Juristin im Schulverwaltungsbereich, als Leiterin der Personalabteilung beim LSR für Kärnten, als Stellvertreterin des Landesschulratsdirektors und letztlich auch als provisorische Landesschulratsdirektorin gegenüber. Es ist vollkommen unverständlich, dass sich der aus den Bewerbungen ganz deutlich hervorgehende Qualitätsunterschied von HR Dr. A und Dr. B nur marginal in der Punktevergabe der Gutachter niederschlägt. Auffällig sind jedenfalls die Bewertungen der Kriterien „Praxis in Schulverwaltungsorganisationen“, „Kenntnis der Schulgesetze“ und „Kenntnisse des Dienst- und Besoldungsrechtes“. – Die Gutachter bewerteten Dr. A mit 15, 15 und 14 Punkten, und Dr. B mit 10, 12 und 13 Punkten. Es ist bemerkenswert, dass diese Ungereimtheiten im BMBWK bei der Prüfung nicht aufgefallen sind, dies umso mehr, als nach Aussage der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten Dr. T. die Antragstellerin in der Zentralstelle wohl bekannt und ihre Kompetenz unbestritten war.

Der Vertreter des BMBWK konnte in der Sitzung der B-GBK diese Widersprüche nicht auflösen und die behauptete bessere Eignung des bevorzugten Bewerbers für die gegenständliche Funktion nicht darlegen.

Die B-GBK stellt daher fest, dass HR Dr. A durch die Ernennung von Dr. B auf die Planstelle einer Landesschulratsdirektorin/eines Landesschulratsdirektors aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet ist wie der best geeignete Mitbewerber und auch nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, 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 hervorgehobene Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Gerade dieser Verpflichtung ist man nach Ansicht der B-GBK weder im Bereich des LSR noch im Bereich des BMBWK nachgekommen. Die Ergebnisse und die

diesen zugrundeliegenden Methoden der Gutachter wurden von den Behörden nicht hinterfragt, sondern einfach übernommen.

Zum „Vorsprung“ von Dr. B von 1,25 %, der nach Ansicht der Dienstgebervertreter die Anwendung des § 43 B-GBG ausschließt, ist festzuhalten, dass das B-GBG nicht bestimmt, dass gleiche Eignung erst dann anzunehmen ist, wenn die erreichten Punkte auf zehntel- oder hundertstel Prozentpunkte übereinstimmen. Eine derartige Definition der gleichen Eignung ermöglicht dem Dienstgeber natürlich in jedem Fall die Umgehung des § 43 B-GBG.

In diesem Zusammenhang sei auf die von einigen Bundesdienststellen angewendete sogenannte „Dirimierungsregel“ verwiesen. Danach wird bei einem Abstand zwischen Bewerberin und Bewerber innerhalb eines konkret bestimmten Prozentbereiches gleiche Eignung angenommen.

Aufgrund der Tatsache, dass nur eine Landesschulratsdirektorin im Amt ist und der Anteil der Frauen in den A1-wertigen Funktionen im Bereich des LSR für Kärnten erst 27 % beträgt, hätte man selbst bei „nur“ gleicher Eignung aufgrund des Frauenförderungsgebotes des B-GBG HR Dr. A den Vorzug geben müssen.

#### Empfehlungen:

*Die B-GBK empfiehlt,*

- 1. bei der Erstellung eines Bewertungssystems darauf zu achten, dass die den einzelnen Anforderungskriterien zugeordnete Wertigkeit mit den tatsächlichen Anforderungen für den jeweiligen Arbeitsplatz übereinstimmt*
- 2. die Ausschreibung so zu formulieren, dass für die Bewerberinnen und Bewerber eindeutig erkennbar ist, welchen Eignungskriterien besondere Bedeutung zukommt. – Es entspricht nicht den Grundsätzen von Objektivität und Transparenz, wenn tatsächlich wesentliche Qualifikationen als wünschenswert bezeichnet und an die letzte Stelle der Anforderungsliste gesetzt werden (hier z.B.: „Managementausbildung“)*
- 3. im Hinblick auf den geringen Frauenanteil in „höher wertigen“ Funktionen im Bereich der Landesschulräte, die Vorgaben der Frauenförderpläne umzusetzen.*

Verfahrensdauer: 19. März 2002 bis 16. Oktober 2002

**Fall 2:****Beruflicher Aufstieg/Diskriminierende Reihung im Dreivorschlag****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Stadtschulrates (SSR), Herrn Prof. Mag. B (bevorzugter Bewerber) an die erste und Frau Prof. Mag. A (Antragstellerin) an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Planstelle einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors für ..... zu reihen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Prof. Mag. A im Sinne von § 3 Z 5 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

.....

Wie in den Verfahren vor der B-GBK üblich, wurde die Behörde um die entsprechenden Unterlagen und um eine Stellungnahme, d.h. um die Darlegung der Entscheidungsgründe ersucht. Übermittelt wurden die Bewerbungsunterlagen, der Dreivorschlag sowie die Ergebnisse der CPAs und der strukturierten Interviews.

.....

Aus diesen Mitteilungen und insbesondere aus den Ausführungen des SSR im Schreiben ....., kann eine sachliche Begründung für die vorgenommene Reihung jedenfalls nicht herausgelesen werden.

Aus den übermittelten Tabellen bezüglich CPA und strukturierte Interviews geht hervor: Die CPA ergab für Prof. Mag. A ..... Punkte und für Prof. Mag. B ..... Punkte, der Bewerber hat also einen Vorsprung von 12 Punkten. Beim strukturierten Interview erreichte dieser ..... Punkte und Prof. Mag. A ..... Punkte, was ein Plus von knapp 30 Punkten für die Antragstellerin ergibt. Beide Teile des Objektivierungsverfahrens zusammen genommen ergeben einen Vorsprung der Antragstellerin. Die Schlüsse, die im Dreivorschlag aus CPA und strukturiertem Interview gezogen wurden, nämlich - u.a - hervorragende Einsatzbereitschaft sowie weitreichende Sach- und Sozialkompetenz von Prof. Mag. B und (nur) überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft sowie (bloße) Sach- und Sozialkompetenz von Prof. Mag. A, stimmen mit dem Punkteergebnis nicht überein.

Die provisorische Betrauung von Prof. Mag. A ist vom BMBWK am ... September 2001 nach einer Ausschreibung vom Mai 2001 und nach Erstellung eines Dreiervorschlages erfolgt. Prof. Mag. B hatte sich, neben mehreren anderen, ebenfalls beworben, war jedoch nicht in diesen „ersten“ Dreiervorschlag aufgenommen worden. Dr. V (Vertreter des Dienstgebers) versucht, diesen Umstand mit der „eigenen Struktur“ von Privatschulen zu erklären und damit, dass man für provisorische Funktionen keine Direktoren heranziehen wollte, da es unangenehm sei, wenn ein Direktor ein Jahr abwesend sei und danach, im Falle der Nichtnennung, wieder an die Schule zurück müsse. Deshalb sei Prof. Mag. A für die provisorische Betrauung erste Wahl gewesen. Diese Begründung ist eindeutig konstruiert, denn Prof. Mag. B hatte die Funktion des Direktors der Schule „XI“ nur von Mai bis August 2001 inne, wovon drei Monate in die Ferienzeit gefallen sind.

Aus dem gesamten mündlichen Vorbringen ... kann jedenfalls eindeutig abgeleitet werden, dass die Antragstellerin während der mehr als einjährigen Tätigkeit als Landesschulinspektorin zur Zufriedenheit aller gearbeitet hat. Wenn Dr. V vorbringt, Prof. Mag. A habe durch die provisorische Tätigkeit quasi das Glück gehabt, ihre Fähigkeiten beweisen zu können, während Prof. Mag. B dieses Glück eben nicht hatte, ist dazu zu sagen, dass der B-GBK keine nachvollziehbare Begründung dafür vorgelegt worden ist, weshalb man Prof. Mag. B, dessen Qualifikationen ja bereits seit seiner Bewerbung im Frühjahr 2001 bekannt gewesen sind, nicht provisorisch betrauen habe können. Die – von der Dienstgeberseite nicht bestrittenen – Qualifikationen von Prof. Mag. A haben offenbar ursprünglich eindeutig für ihre Betrauung gesprochen.

Nicht nachvollziehbar ist, dass entgegen der gängigen Praxis, eine erfolgreiche, einjährige provisorische Tätigkeit nicht in die Beurteilung mit einfließt. Im Rahmen jeder Personalauswahl ist vom Dienstgeber bezüglich der Aufgabenerfüllung eine Prognose zu erstellen, im Fall einer bereits ausgeübten Funktion erübrigt sich diese. Die B-GBK hat mehrfach in Gutachten kritisiert, wenn Behörden einer Person durch die provisorische Betrauung einen Vorteil im Hinblick auf die definitive Besetzung verschafft haben. Diese Kritik richtet sich naturgemäß gegen provisorische Aufgabenübertragungen an nicht oder nicht ausreichend qualifizierte Bewerber/innen. Im vorliegenden Fall konnte und kann von mangelnder Qualifikation jedoch nicht die Rede sein. Es ist übrigens bemerkenswert, dass die Kritik



**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

der B-BGK gerade dann aufgegriffen wird, wenn der Umstand der provisorischen Tätigkeit einer Bewerberin zu Gute kommen könnte.

Als ausschlaggebendes Kriterium für die vorgenommene Reihung stellt sich aufgrund der ausführlichen Darstellung im Dreivorschlag und auch aufgrund des Vorbringens von Dr. V in der Sitzung der B-GBK die Tätigkeit von Prof. Mag. B im Fachausschuss heraus. Diese Tätigkeit habe laut Dienstbehörde die Sach- und Sozialkompetenz gleichzeitig gefördert und bewiesen. Die B-GBK kann diesem Vorbringen nicht folgen, da die Antragstellerin gerade in jenen Fähigkeiten besser bewertet worden ist, die Prof. Mag. B laut SSR im Zusammenhang mit seiner Funktion im Fachausschuss erworben und bewiesen haben soll; -zum Vergleich sei insbesondere auf die Bewertungen der Kriterien „Problembewältigung“ (6:4 Punkte für Prof. Mag. A), „Informationsgehalt“ im strukturierten Interview (6-6,5:2,5-4 Punkte für Prof. Mag. A), „Leistungsbereitschaft“ (5:1 Punkte für Prof. Mag. A) hingewiesen.

Der SSR konnte also die Frage, inwiefern sich die Tätigkeit in der Personalvertretung qualifizierend für die Ausübung der Funktion einer Landesschulinspektorin/eines Landesschulinspektors ausgewirkt hat, nicht beantworten.

Die B-GBK stellt also fest, dass ein korrekter Quervergleich der fachlichen und persönlichen Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers nicht angestellt worden ist und die zugunsten von Prof. Mag. B getroffenen Feststellungen im Verfahren vor der B-GBK unbegründet geblieben sind. Der SSR vermochte nicht darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe bei der Erstellung des Dreivorschlages maßgebend waren. Die Reihung von Prof. Mag. A an die zweite Stelle des Dreivorschlages stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

Empfehlungen:

*Die B-GBK weist darauf hin, dass für die Erstellung eines Dreivorschlages vom SSR ein Qualifikationsvergleich zwischen den Bewerber/innen vorzunehmen ist. Das BMBWK hat auf einen Qualifikationsvergleich hin zu wirken und ihn sodann zu überprüfen.*

*Die B-GBK ersucht das BMBWK in Zukunft davon abzusehen, in den Stellungnahmen an die Kommission dieser ihre Aufgaben zu „erklären“ und das B-GBG*

auszulegen. In den Stellungnahmen sind im Sinne des § 25 Abs.2 B-GBG der B-GBK die Entscheidungsgründe der Behörde darzulegen.

Verfahrensdauer: 24. Juli 2002 bis 18. Dezember 2002

---

### **Fall 3:**

#### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

##### **Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) bei der Besetzung der Planstelle einer LSI in/eines LSI für ..... zugunsten von Herrn Prof. Mag. B (bevorzugter Bewerber) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Prof. Mag. A (Antragstellerin) im Sinne von § 3 Z 5 B-GBG dar.**

##### **Feststellungen:**

....

Das BMBWK hat im die Ernennung von Prof. Mag. A ablehnenden Bescheid festgestellt, sie habe das Ernennungserfordernis der Ziffer 28.1. lit.b der Anlage 1 des BDG, nämlich eine mehrjährige Unterrichtstätigkeit an der betreffenden Schulart mit hervorragenden pädagogischen Leistungen, nicht erfüllt. Als Begründung zieht die Behörde die Leistungsfeststellung des SSR vom ... 2001 heran, mit der bestätigt wird, dass Prof. Mag. A im Schuljahr 1999/2000 den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat. Das Schuljahr 1999/2000 plus die Zeit bis zum Ende der Bewerbungsfrist (29. Juni 2001) ergeben, so hat das BMBWK errechnet, „Zeiten im Ausmaß von 1 Jahr, 9 Monate und 29 Tagen“. Somit, so die Schlussfolgerung des BMBWK, könne die Antragstellerin eine „mehrjährige Unterrichtstätigkeit .....mit hervorragenden pädagogischen Leistungen nicht nachweisen bzw. (!) können auf Grund dieser Leistungsfeststellung nur Zeiten im Ausmaß von 1 Jahr, ..... berücksichtigt werden.

Dieser Argumentation kann aus folgenden Gründen nicht gefolgt werden:

Ziffer 28.1. lit.b der Anlage 1 des BDG normiert als Voraussetzung für die Ernennung zur/zum LSI die mehrjährige Unterrichtstätigkeit mit hervorragenden päda-

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

gogischen Leistungen, eine Regelung betreffend den Nachweis der Erfüllung dieser Voraussetzungen ist in dieser Bestimmung nicht enthalten. Mit dem Erfordernis „hervorragende pädagogische Leistungen“ ist ein materielles Kriterium definiert, nämlich die fachliche und persönliche Eignung in pädagogischer Hinsicht. Dafür, dass diese Eignung in Form einer Leistungsfeststellung gemäß § 81 ff BDG bestätigt sein müsste, gibt es in Ziffer 28.1. der Anlage 1 des BDG keinen Hinweis.

Außerdem definiert § 81 Ziffer 1 BDG die Leistungsfeststellung als rechtsverbindliche Feststellung, dass der Beamte/die Beamtin den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat. Die Aufgaben des Lehrpersonals sind bekanntlich nicht unbedingt auf den pädagogischen Bereich beschränkt, sondern umfassen auch organisatorische und administrative Tätigkeiten. Die Begriffe Arbeitserfolg und pädagogische Leistungen sind also nicht unbedingt ident.

Schließlich darf auf die im Verfahren vor der B-GBK, betreffend die Reihung im Dreivorschlag des SSR für die gegenständliche Planstelle, vorgelegten Bewerbungsunterlagen hingewiesen werden. – In Punkt IX des Bewerbungsformulars, „Bewertung der Bewerbung“ bestätigte der SSR Prof. Mag. A ausdrücklich: „Gesetzliche Formalerfordernisse erbracht“. Es darf von der Richtigkeit dieser Feststellung ausgegangen werden, schon deshalb, weil angenommen wird, dass der SSR, bevor er Bewerberinnen und Bewerber die Teilnahme an einem aufwendigen und kostspieligen Auswahlverfahren ermöglicht, gründlich prüft, ob die Kandidatinnen und Kandidaten überhaupt die gesetzlichen Formalerfordernisse erfüllen.

Es ist offensichtlich, dass sich das BMBWK mit der Prüfung des Dreivorschlages des SSR in inhaltlicher Hinsicht überhaupt nicht mehr auseinander gesetzt hat. Die vorliegende Begründung für die Feststellung, Prof. Mag. A erfülle das Ernennungserfordernis der mehrjährigen Unterrichtstätigkeit mit hervorragenden pädagogischen Leistungen nicht, legt den Verdacht nahe, dass im gegenständlichen Besetzungsverfahren sachfremde Erwägungen eine Rolle gespielt haben. Jedenfalls ist diese Begründung nicht geeignet, die B-GBK davon zu überzeugen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die Auswahlentscheidung maßgebend waren.

Die B-GBK stellt daher fest, dass die Entscheidung zu Gunsten von Prof. Mag. B eine Diskriminierung von Prof. Mag. A aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Empfehlung:

*Die B-GBK ersucht um Einhaltung des B-GBG und die Erfüllung des ressortinternen Frauenförderungsplans.*

Verfahrensdauer: 10. Feber 2003 bis 27. November 2003

---

**Fall 4:****Beruflicher Aufstieg/Diskriminierende Reihung im Dreiervorschlag****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Kollegiums des Landesschulrates X, Herrn Prof. Mag.Dr. B (bevorzugter Bewerber) an die erste und Frau Prof. Mag. A (Antragstellerin) an die dritte Stelle des Dreiervorschlages für die Ernennung zur Direktorin/zum Direktor des BG X zu reihen, stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 3 Z 5 und § 43 B-GBG dar.**

Feststellungen:

....

Außer Streit steht, dass sowohl Prof. Mag. A als auch Prof. Mag.Dr. B für die Leitung des BG X gut geeignet sind.

Der Schriftverkehr zwischen dem BMBWK und dem LSR zeigt, dass (auch) in der zuständigen Abteilung im Ministerium Zweifel an der vom Kollegium des LSR vorgenommenen Reihung aufgetaucht sind. Der LSR begründet die Abweichung vom nach Ansicht des Ministeriums „sehr ausführlich begründeten Amtsvorschlag“ des zuständigen LSI und die Reihung von Prof. Mag.Dr. B an die 1. Stelle des Dreiervorschlages mit dessen pädagogischen und administrativen Leistungen. Die zur Untermauerung dieser Behauptung angefertigte Tabelle „Strukturierung der Bewerbungsunterlagen...“, in welcher die jeweiligen fachlichen, pädagogischen, organisatorischen, administrativen und sozialen Kompetenzen mit „+“ oder „++“ bewertet sind, lässt nach Meinung des Ministeriums „keinen Vergleich zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten ...erkennen...“, weshalb um einen „Vergleich

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

.....im Sinne des Erlasses....vom 13. Juli 2001.....“ ersucht wird, das heißt um eine verbale Zusammenfassung der Beurteilung. Daraufhin übermittelt der LSR die „Gegenüberstellung der Bewerber(!)...“. Es handelt sich dabei um eine Auflistung der „Reihungskriterien“, nämlich die formalen Erfordernisse (Studium, Lehramtsprüfung u.s.w.), die Zusatzqualifikationen, Publikationen, Funktionen im Bereich Schulorganisation (Klassenvorstand, Kustos, Administrator), die Tätigkeiten in der Personalvertretung und in pädagogischen Außenbereichen sowie um die aktive und passive Lehrerfortbildung.

Eine verbale Begründung im Sinne eines Quervergleiches als Wertungsvergleich, aus dem die Gewichtung der einzelnen Kriterien hervorgeht, bietet auch diese Unterlage nicht.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen und nach dem mündlichen Vorbringen in der Sitzung der B-GBK kann die Argumentation des LSR wie folgt zusammengefasst werden: Prof. Mag.Dr. B liege nach der Berufsbiographie (Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben gemäß § 207 f Abs. 2 Z 2 BDG) vor Prof. Mag. A.

Da § 207 f BDG eine hierarchische Ordnung (sogenanntes k.o.-System) beinhaltet, nach welcher auf das Ergebnis des AC überhaupt nicht eingegangen werden müsse/dürfe, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber schon bei der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen eindeutig vorne liege, sei eben das im Vergleich zu Prof. Mag.Dr. B bessere Ergebnis der Antragstellerin beim AC nicht zum Tragen gekommen. Das AC, so der Vertreter des LSR Dr. X in der Sitzung der B-GBK, sei nur bei Gleichwertigkeit der Berufsbiographien als zusätzliche Entscheidungshilfe heran zu ziehen.

Die B-GBK hält dazu fest:

Welchen Stellenwert man dem AC im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens auch beimisst, die Behauptung, eine Bewerberin/ein Bewerber sei in pädagogischer und administrativer Hinsicht eindeutig besser geeignet als eine Mitbewerberin/ein Mitbewerber, muss jedenfalls sachlich nachvollziehbar sein. Die vom LSR erstellten Listen/Gegenüberstellungen sind nach Meinung der B-GBK nicht geeignet, die bessere Qualifikation des erstgereihten Bewerbers zu belegen. Die diversen Kenntnisse und ausgeübten schulischen und außerschulischen Tätigkeiten sind zwar penibel aufgelistet, doch ist nicht dargelegt, nach welchen Kriterien bewertet worden ist („+“ und „++“), und wie man die einzelnen Qualifikationen im Hin-

blick auf die auszuübende Funktion gewichtet hat. Es ist nicht dokumentiert, welche konkreten Fähigkeiten und Kenntnisse von Prof. Mag.Dr. B für die Einschätzung, er habe die pädagogischen und administrativen Aufgaben an der Schule bisher besser bewältigt als die Antragstellerin, ausschlaggebend waren.

Zieht man die Ergebnisse der Bewerberin und des Bewerbers beim AC heran, liegt Prof. Mag. A ganz klar vor Prof. Mag.Dr. B. Die Assessoren bestätigen ihr eindeutig eine höhere Sozial-, Methoden- und Ichkompetenz. Nach den Ausführungen der Gutachter verfügt die Antragstellerin über Fähigkeiten und Eigenschaften, etwa Engagement, Pragmatismus, Respekt gegenüber Gesprächspartnern, Kritik- und Selbstkritikfähigkeit u.s.w., die für die Leitung einer Schule nicht unwesentlich oder weniger wesentlich als fachspezifische Kenntnisse sind. Bei Prof. Mag.Dr. B stellen die Gutachter eindeutig Defizite in diesen Bereichen fest.

Zum Vorbringen von Landesschulinspektor Mag. L, er sei bei seinen Bewertungen und seiner Reihung im gegenständlichen Auswahlverfahren nicht von der gängigen Praxis abgewichen, sondern habe wie üblich das Ergebnis des AC in seine Überlegungen mit einfließen lassen, ist zu bemerken, dass die plötzliche Besinnung des Kollegiums auf die Hierarchie des § 207 f BDG und auf - wie Dr. X es ausdrückt - die langjährige Forderung der Juristen, von der „AC-Lastigkeit“ bei den Besetzungen abzugehen, recht merkwürdig erscheint. Auch zeigt die Feststellung des BMBWK, der Amtsvorschlag des LSI sei sehr ausführlich begründet, dass die Zentralstelle keine Bedenken gegen die Vorgangsweise des LSI bei der Reihung hatte.

Das Vorbringen von Dr. X zu diesem Punkt ist insgesamt widersprüchlich, denn er spricht einerseits von der -ungerechtfertigten- „AC-Lastigkeit“ der Auswahlverfahren im Allgemeinen und erklärt andererseits gleichzeitig, das AC sei deshalb in vielen Fällen -richtigerweise- berücksichtigt worden, weil die Berufsbiographien oft sehr ähnlich gewesen seien, was eben den Eindruck erweckt habe, dem AC werde grundsätzlich große Bedeutung beigemessen.

Zum AC als bloß zusätzliche Entscheidungshilfe bei gleichen Berufsbiographien ist zu bemerken, dass diesfalls die Durchführung ohne vorherige Prüfung der Bewerbungsunterlagen im Hinblick auf einen Bedarf sachlich nicht nachvollzogen werden kann (und im Übrigen auch nicht einer wirtschaftlichen, sparsamen und zweckmäßigen Vorgangsweise entspricht). (.....).

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Zur Darstellung, das AC sei eben nicht heran zu ziehen, wenn es einen gravierenden Unterschied in den Berufsbiographien gebe, sei auch auf die Ausführungen von LSI Mag. L hingewiesen, der erklärt, das AC habe nach den entsprechenden Richtlinien des LSR die Bedeutung, die soziale, die Methoden- und die Ichkompetenz fest zu stellen und sei eine Säule bei der Bewertung der Kandidat/innen. Stellt man die einzelnen Aussagen der Dienstgebervertreter in Zusammenhang, muss man zu dem Ergebnis kommen, dass die genannten Kompetenzen für die Leitung einer Schule erst dann relevant werden sollen, wenn sich Personen mit gleicher Berufsbiographie beworben haben.

Die vom Vertreter des Dienstgebers angeführten Argumente für die Reihung von Prof. Mag.Dr. B an die erste Stelle des Dreivorschlages sind nicht nachvollziehbar und teilweise widersprüchlich und deshalb nicht geeignet, die B-GBK davon zu überzeugen, dass bei der Entscheidung nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründe eine Rolle gespielt haben. Der Dreivorschlag zu Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors am BG X stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Prof. Mag. A dar.

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte höhere Verwendung nicht geringer geeignet ist wie der bestgeeignete Mitbewerber, trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes und ohne dass in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, nicht vorrangig bestellt wird.

Da der Dienstgeber die bessere Eignung von Prof. Mag.Dr. B nicht darlegen konnte, und der Frauenanteil in Leitungsfunktionen im AHS-Bereich in .... 17% beträgt, ist mit gegenständlichem Dreivorschlag auch das Frauenförderungsgebot des B-GBG verletzt.

**Empfehlungen:**

*Seitens der zuständigen Behörden wäre darauf zu achten, dass Auswahlentscheidungen nach sorgfältig durchgeführten, transparenten Auswahlverfahren getroffen werden.*

*Es wird dringend empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen im Bereich des LSR X zu setzen.*

Verfahrensdauer: 15. Juli 2002 bis 25. März 2003

**Fall 5:****Aufnahme in den Bundesdienst/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Landesschulrates X, die Planstelle einer Schulärztin/eines Schularztes am BORG X mit Herrn Dr. B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Dr. A (Antragstellerin) gemäß § 3 Z 1 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

.....

Die Qualifikationen der Bewerber/innen sind an den in der Ausschreibung der jeweiligen Planstelle festgelegten Erfordernissen zu messen.

In der Ausschreibung des gegenständlichen Arbeitsplatzes sind, neben den formalen Voraussetzungen, Teamfähigkeit und die Fähigkeit zum Umgang mit Jugendlichen gefordert, wünschenswert sind eine mehrjährige Tätigkeit als praktischer Arzt/praktische/Ärztin bzw. als Facharzt/Fachärztin für Kinderheilkunde, eine Ausbildung bezüglich Verhaltensstörungen und psychosomatischen Erkrankungen bei Jugendlichen, Kenntnisse und Erfahrung hinsichtlich der Suchtgiftvorsorge sowie die Teilnahme am Schulärzteseminar der Ärztekammer.

Der Vergleich der beruflichen Laufbahnen von Dr. A und Dr. B zeigt, dass Dr. A im Gegensatz zu Dr. B bereits mehrere Jahre als praktische Ärztin tätig ist, dass sie mehr Zusatzausbildungen absolviert und auch am Schulärzteseminar teilgenommen hat. Was die praktische Erfahrung mit Kindern bzw. Jugendlichen betrifft, ergibt sich ebenfalls ein Plus für die Antragstellerin. Sie hat am BORG X bereits Schülerinnen und Schüler im Rahmen von Vorträgen und Einzelgesprächen betreut und beraten. Dem gegenüber steht die außerschulische Betreuung von Jugendlichen durch Dr. B bei Sportveranstaltungen, bei der es sich laut ADir. D (Dienstgebervertreter) um eine Tätigkeit bei Sportvereinen handelt.

Die in den Bewerbungen dargelegten Qualifikationen sprechen also eindeutig für Dr. A. Die der B-GBK übermittelte Stellungnahme des LSR („Bericht ....“) lässt darauf schließen, dass die Übernahme der Praxis der örtlichen praktischen und auch Schulärztin durch Dr. B sowie die sogenannte „soziale Seite“ für die getroffenen Auswahl entscheidend waren. Dieser Eindruck wird durch den Vorschlag des Landesschularztes verstärkt, der sich in seiner Begründung für die Präferenz



**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

von Dr. B auf einen Erlass des Unterrichtsministeriums aus dem Jahr 1987, dem gemäß auf soziale Momente Bedacht zu nehmen ist, bezieht.

Dazu ist festzuhalten, dass eine Planstelle mit der/dem fachlich und persönlich bestgeeigneten Bewerberin/Bewerber zu besetzen ist. Weder die Tatsache der Übernahme einer Praxis noch soziale Aspekte können die Verpflichtung des Dienstgebers zur Feststellung der Eignung ersetzen oder als ausschlaggebende Kriterien für die Arbeitsplatzvergabe dienen.

In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nach der Intention des § 4 B-GBG diverse Lebensumstände wie z. B. der Familienstand und Einkünfte von Lebenspartner/innen (Ziffer 2 und 3 leg.cit.) nicht zu Diskriminierungen im Berufsleben führen dürfen.

Die Beschreibung der Fähigkeiten und Kenntnisse von Dr. B durch den Landeschularzt ist derart vage, dass sich daraus eine besondere Qualifikation oder eine im Vergleich zu Dr. A bessere Eignung für die Tätigkeit einer Schulärztin/eines Schularztes nicht ableiten lässt. - Es ist der B-GBK nicht bekannt, was im Allgemeinen unter einer „signifikanten Betreuung“ zu verstehen ist und es ist im Vorschlag des Landeschularztes nicht ausgeführt, worin konkret die „signifikante Betreuung“ von Jugendlichen durch den Bewerber bestanden hat. Es ist weiters nicht nachvollziehbar, inwiefern eine Schulärztin/ein Schularzt chirurgische und orthopädische Fähigkeiten haben muss.

Die B-GBK kommt aufgrund der in den Bewerbungen angeführten Qualifikationen und aufgrund des Vorbringens in der Sitzung der B-GBK zu dem Ergebnis, dass Dr. A für die gegenständliche Planstelle besser geeignet ist als der zum Zug gekommene Bewerber. Darüber hinaus ist der Antragstellerin beizupflichten, dass an einer Schule, die zu ca. 70% von weiblichen Jugendlichen ab 15 Jahren besucht wird, die Bestellung einer –fachlich qualifizierten – Ärztin auch aus psychologischen Gründen zu befürworten gewesen wäre.

Die Außerachtlassung der beiden letztgenannten Komponenten im gegenständlichen Besetzungsverfahren ist für die B-GBK unverständlich.

Die B-GBK stellt fest, dass mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die bessere Eignung von Dr. B dessen Bestellung zum Schularzt des BORG X eine Diskriminierung von Dr. A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 1 B-GBG darstellt.

**Empfehlung:**

*Die B-GBK empfiehlt, im Sinne des § 4 B-GBG in Hinkunft auf die Berücksichtigung von familiären Umständen wie z. B. Familienstand, Anzahl der Kinder und Beruf von Lebenspartner/innen zu verzichten und sich auf die Feststellung der für die jeweilige Planstelle notwendigen Qualifikationen zu beschränken.*

*Dem BMBWK wird empfohlen, Erlässe welche dem B-GBG widersprechen außer Kraft zu setzen.*

Verfahrensdauer: 5. August 2002 bis 16. Jänner 2003

---

**Fall 6:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Vorgangsweise des BMBWK bei der Zuordnung des neuen Arbeitsplatzes für MRätin Mag. A (Antragstellerin) weist erhebliche Defizite im Hinblick auf das allgemeine Sachlichkeitsgebot auf und stellt eine Diskriminierung dar, bei der nicht ausgeschlossen werden kann, dass sie aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG erfolgt ist.**

**Feststellungen:**

...

MRätin Mag. A behauptet, zusammengefasst, man habe ihr nach der Abberufung von der Gruppenleitung (Bewertung A1/7) nur einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit AI/4 zugeteilt, um sie als hoch qualifizierte Bewerberin und somit als schwer zu übergehende Konkurrentin des von der Behörde präferierten Bewerbers für die neu (und erstmalig) zu besetzende Funktion einer stellvertretenden Leiterin/eines stellvertretenden Leiters der Sektion X vom Ausschreibungsverfahren ausschließen zu können.

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Die Dienstgeberseite argumentiert, es sei im Falle von generellen Stellvertretungen – anders eben als bei Bereichsstellvertretungen - § 15b des Ausschreibungsgesetzes anzuwenden, wonach nur Bewerbungen von Personen zulässig sind, die mit „der Leitung einer der Funktionsgruppe 5 oder 6 der Verwendungsgruppe A1.... zugeordneten Abteilung innerhalb der betreffenden Sektion dauernd betraut sind.“ MRätin Mag. A habe, anders als die übrigen Gruppenleiter/innen, keinen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit A1/5 oder A1/6 bekommen, weil ihre Gruppenleitung nicht gleichzeitig mit der Leitung einer Abteilung verbunden war, was bei ihren Kollegen/Kolleginnen der Fall gewesen sei, so dass diese eben „auf die Bewertungen zurück gefallen sind, die ihre jeweiligen Abteilungen gehabt haben“ (...). Das Angebot, eine Stabstelle mit der Bewertung A1/5 in der Sektion X zu übernehmen, habe die Antragstellerin abgelehnt, sie habe ihren Ausschluss vom Ausschreibungsverfahren also selbst zu vertreten.

Zum Vorbringen von MRätin Mag. A, sie habe „ein schwer zu übergehendes Hindernis“ für die beabsichtigte Besetzung mit Mag. B (bevorzugter Bewerber) dargestellt, hält die B-GBK fest, dass diese Behauptung schon nach einem groben Überblick und Vergleich der Qualifikationen der beiden Bediensteten glaubwürdig ist. –Die Antragstellerin hat, abgesehen von einer wesentlich längeren Erfahrung im Bundesdienst und mit Koordinierungs- und Führungsaufgaben, auch eine längere Erfahrung in der Sektion X. Sie hat von ... bis ... die Gruppe „Internationale Wissenschaftsbeziehungen“ geleitet, also einen Bereich, der vom Dienstgeber selbst als Schwerpunkt der Sektion bezeichnet wird, und sie hat in dieser Funktion auch den Sektionsleiter vertreten.

Demgegenüber war Mag. B bis August 2001 Referent der Abteilung X, dann provisorischer Leiter dieser Abteilung, die erst mit ... 2001 in die Sektion X transferiert worden ist, und seit Mai 2002 Leiter dieser Abteilung.

Zum Vorbringen der Dienstgeberseite, man habe MRätin Mag. A nicht „ausschalten“ wollen, sondern habe ihr ohnehin eine adäquat bewertete Position angeboten, führte MRätin Mag. A aus, sie habe dieses Angebot abgelehnt, weil ihre Aufgabe im Wesentlichen darin bestanden hätte, einige Male im Jahr in einem EU-Forschungsgremium das Ressort zu vertreten. Nach dem Einwand von MR V (Dienstgebervertreter), selbstverständlich wären auch andere Aufgaben wahrzunehmen gewesen, verweist MRätin Mag. A auf den Entwurf zur Geschäftseinteilung. Mangels einer näheren diesbezüglichen Erklärung des Dienstgebervertreters

ist die Aussage der Antragstellerin, die Annahme dieses Arbeitsplatzes sei ihr nicht zuzumuten gewesen, glaubwürdig und ihre Ablehnung nachvollziehbar. Überdies war zum damaligen Zeitpunkt nicht gesichert, dass die Stabstelle tatsächlich mit A1/5 bewertet worden wäre. –Wie MR V ausführte, habe es diesbezüglich Vorgespräche mit dem BKA gegeben, da es die Stabstelle/den Arbeitsplatz vorher nicht gegeben habe; –für den Fall, dass er installiert worden wäre, hätte er die Bewertung A1/5 bekommen.

Zur mittlerweile, ohne Änderung/Erweiterung des Aufgabenbereiches, erfolgten höheren Bewertung des Arbeitsplatzes von MRätin Mag. A hält die B-GBK fest, dass die Erklärung des Dienstgebervertreters, die Bewertung des Arbeitsplatzes/der Planstelle mit A1/4 stamme aus der Zeit, als die einzelnen Ressorts gemeinsam mit dem BKA Bewertungen ohne konkrete Arbeitsplatzbeschreibungen vorgenommen hatten, sie habe jetzt aber aufgrund einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung geändert werden können, grundsätzlich nachvollziehbar ist. Es bleibt jedoch die Frage offen, weshalb man sich seitens des Ressorts nicht rechtzeitig um eine adäquate Bewertung des Arbeitsplatzes bemüht hatte, wenn doch, wie MR V in der Sitzung der B-GBK ausführte, schon Monate vor der Geschäftseinteilungsänderung klar war, dass die Gruppen aufgelöst werden und derartige Änderungen ja nicht innerhalb eines Tages erfolgen. Die Untätigkeit der Dienstbehörde ist umso unverständlicher als sich aus den unwidersprochenen Ausführungen der Antragstellerin ergibt, dass sie, aufgrund eines Gespräches mit dem damaligen Leiter der Zentralsektion und im Zusammenhang mit einer eventuell einzurichtenden Grundsatzabteilung, schriftlich Vorstellungen über ihre Weiterverwendung nach der Auflösung der Gruppe vorgelegt hat. Andererseits war es der Dienstbehörde sehr wohl möglich, im August 2001 die Abteilung von Mag. B in die Sektion X zu transferieren, ihn im Mai 2002 zum Abteilungsleiter zu ernennen und mit der Geschäftseinteilung vom Oktober 2002, gleichzeitig mit der Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle, den Kompetenzbereich seiner Abteilung um gerade die Agenden zu erweitern, die in der Ausschreibung als Aufgabenbereich, der „zusätzlich zur Funktion der Stellvertretung“ wahrzunehmen ist, genannt sind.

Aufgrund der genannten Überlegungen, insbesondere aufgrund des Umstandes, dass die Dienstgeberseite weder schriftlich noch mündlich zwingende und sachlich gerechtfertigte Gründe für die Zuweisung eines Arbeitsplatzes mit der Wertigkeit A1/4 an MRätin Mag. A darlegen konnte, kommt die B-GBK zu dem Ergeb-

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

nis, dass die Vorgangsweise der Dienstbehörde im Zuge der Geschäftseinteilungsänderung im Oktober 2002 eine Diskriminierung von MRätin Mag. A im Sinne von § 2 Abs. 6 B-GBG darstellt, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass diese aufgrund des Geschlechtes erfolgt ist.

**Empfehlung:**

*Die B-GBK empfiehlt, im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstgebers im Zuge von Geschäftseinteilungsänderungen bzw. Strukturreformen rechtzeitig entsprechende, adäquate Vorsorgeüberlegungen bzw Laufbahnplanungen für betroffene Mitarbeiter/innen anzustellen.*

Verfahrensdauer: 12. November 2002 bis 13. Jänner 2004

---

**Fall 7:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMBWK, die Planstelle der stellvertretenden Leiterin/des stellvertretenden Leiters der Sektion X mit Herrn Mag. B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung von Frau MRätin Dr. A (Antragstellerin) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

**Die Auswahlentscheidung verstößt überdies gegen das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG.**

**Feststellungen:**

.....

Im gegenständlichen Auswahlverfahren hat die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Bewerberin und den Bewerber erstellt. Nach diesem Gutachten verfügt Mag. B über Kenntnisse der nationalen und internationalen Universitäts- und Forschungsorganisation sowie über Kenntnisse und Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Forschungsprogrammen und Evaluierungsmaß-

nahmen im Bereich Biomedizin, Biotechnologie und Genomforschung, dies auf nationalem und internationalem Gebiet. In seiner Bewerbung führt Mag. B aus, er habe sich im Rahmen seiner Tätigkeit als Institutsmanager am Institut für ..... von März 1993 bis Dezember 1994 Kenntnisse „in Universitätsrecht und –administration aneignen“ können. Im Lebenslauf gibt Mag. B als seine Aufgabengebiete am Institut ua an: Personalverwaltung, Budget, Lehrauftragsverwaltung, Statistik, Stellenplanangelegenheiten des Institutes, Evaluierungsmaßnahmen, Koordination von Konferenzen. Die im Gutachten attestierten Kenntnisse betreffend Forschungsprogramme und Evaluierungsmaßnahmen, beschränkt auf die Bereiche Biomedizin, Biotechnologie und Genomforschung, habe er sich, so geht aus Bewerbung und Lebenslauf hervor, durch seine Tätigkeit im BMBWK, im Wesentlichen als Referent (beinahe sechs Jahre) für diese Materien und seit August 2001 als Abteilungsleiter, angeeignet.

MRätin Dr. A attestiert die Begutachtungskommission sowohl „langjährige Kenntnisse der nationalen und internationalen Universitäts- und Forschungsorganisation sowie der Entwicklung und Umsetzung von Forschungs- und Evaluierungsprogrammen“. Betreffend Forschungsprogramme habe sie im Verhältnis zu ihrem Mitbewerber den „weitgehenderen aber auch allgemeineren Überblick“, Mag. B habe „zwar bessere Erfahrungen bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung“, das aber nur in seinem „bisherigen und engeren Zuständigkeitsbereich“.

Zu diesen Bewertungen stellt die B-GBK fest:

Ausgehend von den in den Bewerbungen dargestellten Berufslaufbahnen ist absolut nicht nachvollziehbar, inwiefern der bevorzugte Bewerber an die Qualifikationen der Antragstellerin herankommen und sie sogar übertreffen können soll.

MRätin Dr. A ist bereits elfeinhalb Jahre im BMBWK (bzw. BMWF) tätig, und zwar immer im Bereich „Internationale Forschungskooperation“, seit November 1994 als Leiterin eben dieser Abteilung. In der Bewerbung stellt MRätin Dr. A ihre (Mit)Arbeit an nationalen, internationalen und EU-Forschungsprojekten ausführlich dar.

Es ist äußerst fragwürdig, wie die Begutachtungskommission Mag. B eingehende Kenntnisse der Universitäts- und Forschungsorganisation attestieren konnte, spricht doch dieser selbst nur davon, dass er sich „Universitätsrecht und –administration“ am Institut für Mikrobiologie angeeignet habe, und dies im Rahmen von Aufgaben wie Personalverwaltung, Statistik des Institutes, Konfe-

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

renzen, Broschüren, nicht näher bezeichneten Evaluierungsmaßnahmen usw. Was die Forschungsprogramme und Evaluierungsmaßnahmen betrifft, sagt die Begutchtungskommission selbst, hier bestehe das Plus von Mag. B nur im Bereich Biomedizin usw. Die Formulierung, MRätin Dr. A habe „den weitgehenderen aber auch allgemeineren Überblick während Mag. B zwar bessere Erfahrungen bei der Planung usw..... von Forschungsprogrammen hat – dies allerdings in seinem bisherigen engeren Zuständigkeitsbereich“ ist (bewusst ?) kryptisch. –Ohne Kenntnis des Ergebnisses der Begutachtung – Mag. B in höchstem, MRätin Dr. A in hohem Ausmaß geeignet – würde man allein aus der zitierten Formulierung nicht erkennen, wen die Kommission nun tatsächlich für höher qualifiziert erachtet. Die Ausdrucksweise erweckt den Eindruck, die Kommission hat in Anbetracht der unleugbaren Qualifikationen der Antragstellerin doch Bedenken gehabt, das Ergebnis der Begutachtung auch verbal unmissverständlich auszudrücken.

Betreffend die Darlegung der Vorstellungen der in den eigenen Verantwortungsbereich der/des stellvertretenden Sektionsleiterin/Sektionsleiters fallenden Aufgaben (die drei Koordinierungsbereiche gemäß der Ausschreibung), stellt die Begutchtungskommission fest, der Bewerber habe ein schlüssiges Konzept vorgelegt, er habe nämlich „inhaltlich strukturierte und klar formulierte Aussagen zu den Aufgaben gemacht, die in den Verantwortungsbereich des SL-Stellvertreters fallen....“. Dieses Konzept umfasst knapp zweieinhalb Seiten. Auf der ersten Seite werden im Umfang einer halben Seite die Aufgaben der Sektion und die diese wahrnehmenden Fachabteilungen aufgezählt. Danach folgen Ausführungen, die großteils allgemein gehalten sind und teilweise aus bloßen Tatsachenfeststellungen, Hinweisen auf gesetzliche Grundlagen und bereits existierenden Maßnahmen im Ressort bestehen. Zu den von MRätin Dr. A präsentierten Vorstellungen stellt die Begutchtungskommission lapidar fest, diese seien „konzeptiv“ dargelegt worden.

Die B-GBK geht davon aus, dass mit „Konzept über den Aufgabenbereich....“ nicht die Aufzählung der Aufgaben gemeint ist, sondern dass darzulegen gewesen wäre, auf welche Weise, mit welchen konkreten Mitteln und Maßnahmen, sie erfüllt werden könnten. Vergleicht man das Konzept der Antragstellerin mit jenem von Mag. B so ist für die B-GBK nicht erkennbar, inwiefern dessen Ausführungen inhaltlich konkreter und klarer sein sollten als jene von MRätin

Dr. A und ergibt sich eine diesbezügliche Klarstellung auch nicht aus dem Gutachten.

Zum Hearing: Laut Gutachten hat Mag. B, zusammengefasst ausgedrückt, „schlüssige Lösungsansätze“ aufgezeigt, MRätin Dr. A hat „wenig konkrete Zukunftsperspektiven“ vorgelegt.

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass, mangels Aufzeichnungen bzw. eines Protokolls und auch mangels einer Auskunft des Dienstgeberversetzters in der Sitzung der B-GBK am ..... diese Aussagen nur als bloße Behauptungen gewertet werden können. In ihrem Antrag führt MRätin Dr. A jedenfalls aus es seien keine Fragen über Sachinhalte gestellt worden, sondern Fragen zur Person, zur Motivation für die Bewerbung, zum Arbeitsplan für die Sektion und zur Evaluierung von Universitäten, wobei zur letzten Frage zu bemerken sei, dass die Evaluierung von Universitäten Aufgabe der X-sektion sei. (.....).

Zur Anforderung „Kenntnis der Verwaltungsstrukturen der EU und praktische Erfahrung mit der Umsetzung von EU-Programmen und EU-Koordination“: In diesem Punkt liegt MRätin Dr. A aufgrund ihrer langjährigen einschlägigen und praktischen Erfahrung eindeutig vor Mag. B.

Zur Beurteilung der Kommunikationsfähigkeit der Bewerberin und des Bewerbers ist festzuhalten: Anhand der der B-GBK vorliegenden Unterlagen kann die Mag. B betreffende Feststellung, er habe seine Kommunikationsfähigkeit bereits unter Beweis gestellt, weder verifiziert noch falsifiziert werden, mangels eines entsprechenden Hinweises besteht aber für die B-GBK kein Anlass, die positive Bewertung der Kommunikationsfähigkeit des Bewerbers in Zweifel zu ziehen. Anders gelagert ist der Fall, wenn einer Bewerberin/einem Bewerber eine Fähigkeit ohne Begründung abgesprochen wird, wie dies bei MRätin Dr. A geschehen ist. Stellt eine Kommission im Rahmen eines Auswahlverfahrens lapidar, ohne jede Erklärung aufgrund welcher Umstände oder Tatsachen man zu dieser Einschätzung gekommen ist, fest, „die Fähigkeit, divergierenden Ansichten konstruktiv zu begegnen und die Eignung zur Menschenführung seien weniger ausgeprägt“, so kann eine derartige Beurteilung nur als vollkommen unsachlich (überdies auch als ausgesprochen unfair) bezeichnet und deshalb als irrelevant angesehen werden. Im Übrigen gab Herr MR V (Dienstgeberversetzter) (...) in der Sitzung der



**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

B-GBK an, ihm seien keine Vorkommnisse bekannt, die auf mangelnde Kommunikationsfähigkeit von MRätin Dr. A oder auf Defizite bei der Führung ihrer Mitarbeiter/innen schließen ließen.

.....

Die B-GBK kommt also nach eingehender Prüfung der vorgelegten Unterlagen zu dem Ergebnis, dass das Gutachten der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar ist. – Es ist evident, dass ein Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers, d.h. eine Prüfung dahingehend, wer welche Anforderungen für die zu besetzende Stelle in welchem Ausmaß erfüllt, nicht durchgeführt worden ist. Mangels einer sachlich fundierten Begründung für die Feststellung, Mag. B sei in höchstem, die Antragstellerin nur in hohem „Ausmaß“ geeignet, stellt die B-GBK fest, dass MRätin Dr. A durch die Entscheidung zu Gunsten von Mag. B gemäß § 3 Z 5 B-GBG aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

MRätin Dr. A hat in ihrem Antrag auch darauf hingewiesen, dass im BMBWK keine einzige Sektionsleiterstellvertretung mit einer Frau besetzt ist, es war von der B-GBK also auch eine allfällige Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG zu prüfen. .... Eine solche liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet ist wie der best geeignete Mitbewerber und auch nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, 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 .... zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches ..... das Maß der Eignung festzustellen. – Dass dies nicht geschehen ist, wurde bereits oben festgestellt. Darüber hinaus ist laut der Niederschrift über den Verlauf der Sitzung der Begutachtungskommission festgehalten, dass, „Anhand eines Rasters der Eignungserfordernisse .... die Bewerbungen analysiert und im Detail diskutiert“ worden sind. Danach sind, in einer ersten Bewerbungsrunde, Mag. B und MRätin Dr. A als in höchstem Ausmaß geeignet eingestuft worden. Aus welchen Gründen sich die Begutachtungskommission dennoch zur Durchführung eines Hearings entschlossen hat (...), konnte der B-GBK nicht dargelegt werden. Die Auskunft von MR V, es sei nicht üblich für die Funktion von Sektionsleiterstellvertretern/Sektionsleiterstellvertreterinnen Hearings

abzuhalten, er vermute, die Begutachtungskommission sei „aus den bisherigen Aussagen der Beiden nicht recht klug geworden“ vermag in Anbetracht des oben erwähnten Ergebnisses der ersten Bewertungsrunde nicht zu überzeugen.

Mangels einer Begründung für die Durchführung des Hearings, welches im Übrigen nicht einmal geeignet ist, eine sachlich nachvollziehbare Begründung für die Bevorzugung von Mag. B zu bieten, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass dieses durchgeführt worden ist, um das Frauenförderungsgebotes des § 43 B-GBG umgehen zu können.

Die Entscheidung, MRätin Dr. A nicht mit der Funktion der stellvertretenden Sektionsleiterin zu betrauen, stellt einen Verstoß gegen § 43 B-GBG dar.

Empfehlungen:

*Das BMBWK darf dringend ersucht werden, die Auswahlverfahren transparent und nachvollziehbar, vor allem im Hinblick auf die Qualifikationsvergleiche der Bewerbungen, zu gestalten. Weiters ist auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes zu achten.*

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2002 bis 17. Dezember 2003

---

**Fall 8:**

**Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

**Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMBWK, die Planstelle der stellvertretenden Leiterin/des stellvertretenden Leiters der Sektion X mit Herrn Mag. B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung von Frau Dr. A (Antragstellerin) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar. Die Auswahlentscheidung verstößt überdies gegen das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG.**

Feststellungen:

....

Im gegenständlichen Auswahlverfahren hat die Begutachtungskommission ein Gutachten für die Bewerberin und den Bewerber erstellt. Nach diesem Gutachten verfügt Mag. B über eingehende Kenntnisse der nationalen und internationalen Universitäts- und Forschungsorganisation sowie über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung von Forschungsprogrammen und Evaluierungsmaßnahmen im Bereich Biomedizin, Biotechnologie und Genomforschung, dies auf nationalem und internationalem Gebiet.

Dr. A attestiert die Begutachtungskommission „gute Kenntnisse vor allem der internationalen Forschungsorganisation.“ Ihre Erfahrungen mit Forschungsprogrammen und Evaluierungsmaßnahmen sind laut Gutachten primär auf den Fachbereich ihrer Abteilung beschränkt.

Zu diesen Bewertungen stellt die B-GBK fest:

Auf der Basis der in den Bewerbungen dargestellten Berufslaufbahnen, ergänzt durch das Vorbringen der Antragstellerin in der Sitzung der B-GBK, sind die Feststellungen der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar. Mag. B führt in seiner Bewerbung aus, er habe sich im Rahmen seiner Tätigkeit als Institutsmanager am Institut für ..... von März 1993 bis Dezember 1994 Kenntnisse „in Universitätsrecht und -administration aneignen“ können. Im Lebenslauf gibt Mag. B als seine Aufgabengebiete am Institut ua an: Personalverwaltung, Budget, Lehrauftragsverwaltung, Statistik des Institutes, (nicht näher bezeichnete) Evaluierungsmaßnahmen, Stellenplanangelegenheiten des Institutes, Koordination von Konferenzen, Broschüren usw. Es ist für die B-GBK nicht erkennbar, inwiefern die Befassung mit den genannten Agenden die Beurteilung, der Bewerber habe „eingehende.....Kenntnisse der nationalen und internationalen Universitäts- und Forschungsorganisation“, belegen können soll. Vor allem aber ist nicht ersichtlich, inwiefern die durch die Tätigkeit am Institut für Mikrobiologie und Gentechnik allenfalls erworbenen Kenntnisse jene der Antragstellerin, welche schon vor ihrem Eintritt ins BMBWK durch ihre wissenschaftliche Tätigkeit am Institut für Konfliktforschung Erfahrungen gesammelt hatte und diese dann im Ministerium durch die Kooperation mit nationalen und internationalen Institutionen universitärer und außeruniversitärer Forschung und mit nationalen und internationalen Gremien vertieft hat übertreffen.

Mit Forschungsprogrammen und Evaluierungsmaßnahmen haben laut Gutachten sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber nur im jeweils eigenen Wirkungsbereich Erfahrungen. - Mag. B im Bereich Biomedizin, Biotechnologie und Genomforschung, Dr. A „primär“ im Bereich der von ihr geführten Abteilung, also im Bereich Gesellschaftswissenschaften (wozu laut Geschäftseinteilung des BMBWK Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften gehören, außerdem Gender-Forschung). Offensichtlich war die Begutachtungskommission der Ansicht, dass Erfahrungen mit Forschungsprogrammen und Evaluierungsmaßnahmen aus dem Bereich „Lebenswissenschaften“ einen höheren Stellenwert haben als diesbezügliche Erfahrungen aus dem Bereich „Gesellschaftswissenschaften“, für die B-GBK ist jedoch nicht nachvollziehbar, wodurch diese Ansicht gerechtfertigt wäre. Auf der Grundlage der Bewerbungen (...) ist aber ohnehin nicht nachvollziehbar, inwiefern sich betreffend die Forschungsprogramme und Evaluierungsmaßnahmen, letztere bilden einen „spezifischen Schwerpunkt der Abteilung X“ und die Antragstellerin ist in diversen Arbeitsgruppen als Expertin vertreten, ein Plus für Mag. B ergeben könnte.

Betreffend die Erfahrungen mit EU-Verwaltungsstrukturen wurde bezüglich Mag. B festgestellt, dass seine Kenntnisse den Anforderungen entsprechen, Dr. A verfüge über eine mehrjährige, „auf den Wirkungsbereich gesellschaftsbezogener Forschung“ bezogene Erfahrung. Mag. B habe praktische Erfahrung mit EU-Forschungsprogrammen, die Antragstellerin habe an einschlägigen EU-Forschungsprogrammen mitgearbeitet.

Die gewählten Formulierungen sind, was ihre Aussagekraft über die tatsächlichen Erfahrungen betrifft, inhaltsleer. Es ist offensichtlich, dass wieder der Eindruck entstehen sollte, Dr. A könne nur auf „ihren“ Bereich beschränkte Erfahrungen vorweisen.

Zur Beurteilung der Kommunikationsfähigkeit der Bewerberin und des Bewerbers ist festzuhalten: Anhand der der B-GBK vorliegenden Unterlagen kann die Mag. B betreffende Feststellung, er habe seine Kommunikationsfähigkeit bereits unter Beweis gestellt, weder verifiziert noch falsifiziert werden, mangels eines entsprechenden Hinweises besteht aber für die B-GBK kein Anlass, die positive Bewertung der Kommunikationsfähigkeit des Bewerbers in Zweifel zu ziehen.

Zur Dr. A betreffenden Feststellung, sie „ist bemüht (!), ihre Kommunikationsfähigkeit durch zahlreiche Fortbildungsmaßnahmen weiter zu entwickeln und konn-

**BMWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

te diese – vor allem allerdings (!) in externen Arbeitsgruppen zu frauen- und gesellschaftsrelevanten Themen - unter Beweis stellen“, wird seitens der B-GBK festgestellt, dass diese Beurteilung angesichts der ausführlich dargestellten Tätigkeiten von Dr. A in- und außerhalb des Ressorts, in diversen nationalen, internationalen und EU-Gremien über Jahre hinweg, absolut jeder Grundlage entbehrt. Abgesehen davon ist schon allein der Hinweis auf die Beschäftigung mit frauenspezifischen Themen wegen der Geringschätzung der Formulierung diskriminierend. Zur Formulierung „bemüht .....weiterzuentwickeln“ ist zu bemerken, dass es im Zusammenhang mit der Beurteilung einer fachkundigen, letztlich immerhin als „in hohem Ausmaß geeignet“ bezeichneten Führungskraft, nicht adäquat erscheint, eine Ausdrucksweise zu wählen, die an die Beurteilung von Schüler/innen erinnert.

Für die Feststellung der Begutachtungskommission, die Fähigkeiten von Dr. A „zur Koordination .... sowie der Verschränkung unterschiedlicher .....Standpunkte sind als eher gering einzuschätzen“ gilt das vorhin Gesagte: Diese Beurteilung ist eine bloße Behauptung, für die es keinerlei Anhaltspunkte gibt, sondern stellen sich anhand der schriftlichen und mündlichen Ausführungen, wonach gerade fächerübergreifendes Denken Bestandteil der täglichen Arbeit ist, diese Fähigkeiten der Antragstellerin ausgesprochen positiv dar.

Betreffend das „Konzept hinsichtlich der in den Eigenverantwortungsbereich des SL-Stv. fallenden Aufgaben“, stellt die Begutachtungskommission fest, der Bewerber habe ein schlüssiges Konzept vorgelegt, er habe nämlich „inhaltlich strukturierte und klar formulierte Aussagen zu den Aufgaben gemacht, .....“, Dr. A habe ihrer Bewerbung kein Konzept angeschlossen.

Dazu ist fest zu halten, dass die Vorlage eines Konzepts in der Ausschreibung nicht verlangt war. Da es sich bei den in Rede stehenden Aufgaben um Koordinierungsaufgaben im Forschungs- und Evaluierungsbereich handelt und Dr. A mit allen drei Bereichen vertraut ist, ist nicht erkennbar, weshalb sie nicht in der Lage sein sollte, diese Aufgaben zu erfüllen. Außerdem hätte die Begutachtungskommission beim Hearing die Möglichkeit gehabt, Fragen zu den Koordinierungsaufgaben zu stellen. Zum „Konzept“ von Mag. B sei erwähnt, dass dieses knapp zweieinhalb Seiten umfasst, wobei auf der ersten Seite im Umfang einer halben Seite die Aufgaben der Sektion und die diese wahrnehmenden Fachabteilungen aufgezählt werden, danach folgen Ausführungen, die großteils allgemein gehalten

sind und teilweise aus bloßen Tatsachenfeststellungen, Hinweisen auf gesetzliche Grundlagen und auf bereits existierende Maßnahmen im Ressort bestehen.

Zum Hearing: Laut Gutachten hat Mag. B, zusammengefasst ausgedrückt, „Mängel aufgezeigt“, „Perspektiven entwickelt“, „schlüssige Lösungsansätze“ aufgezeigt, Dr. A hat „sehr gute Kenntnisse bei Umsetzung und Evaluierung von Forschungsprogrammen“ und „erkennt die Notwendigkeit einer Neuordnung der Forschungslandschaft, kann aber weniger konkrete Perspektiven darlegen“.

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass, mangels Aufzeichnungen bzw. eines Protokolls und auch mangels einer Auskunft des Dienstgeberversetzters in der Sitzung der B-GBK am ...., diese Aussagen nur als bloße Behauptungen gewertet werden können. In ihrem Antrag führt Dr. A jedenfalls aus, es seien, abgesehen von einer kurzen Frage zum 5-Jahres-Arbeitsplan für die Sektion, keine Fragen über Sachinhalte gestellt worden, sondern Fragen zur Person, zur Motivation für die Bewerbung und zur Evaluierung von Universitäten, wobei zur letzten Frage zu bemerken sei, dass die Evaluierung von Universitäten Aufgabe der X-sektion sei. (...).

Über Inhalte des Auswahlverfahrens und die Eignung der Bewerberin und des Bewerbers konnte MR V (Dienstgeberversetzter) keine Auskunft geben, da er lediglich formal, also für die Abwicklung der Ausschreibung .... zuständig gewesen ist.

Die B-GBK kommt also nach eingehender Prüfung zu dem Ergebnis, dass das Gutachten der Begutachtungskommission nicht nachvollziehbar ist. – Es ist evident, dass ein Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers, d.h. eine Prüfung dahingehend, wer welche Anforderungen für die zu besetzende Stelle in welchem Ausmaß erfüllt, nicht durchgeführt worden ist. Es fehlt allerdings nicht nur eine sachlich fundierte Begründung für die Feststellung, Mag. B sei in höchstem, die Antragstellerin nur in hohem „Ausmaß“ geeignet, sondern wird zusätzlich auch noch unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass Fähigkeiten (hier die Kommunikationsfähigkeit), die „vor allem allerdings“(!) im Zusammenhang mit „frauen- und gesellschaftsrelevanten Themen“ unter Beweis gestellt werden, nicht ernsthaft als Qualifikationen anzuerkennen sind.

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Auf der Grundlage der schriftlichen Unterlagen und des mündlichen Vorbringens stellt die B-GBK fest, dass Dr. A durch die Entscheidung zu Gunsten von Mag. B gemäß § 3 Z 5 B-GBG aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Dr. A hat in ihrem Antrag auch um eine Prüfung hinsichtlich der Einhaltung des Frauenförderungsgebotes ersucht.

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet ist wie der best geeignete Mitbewerber und auch nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, 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 ... zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches ... das Maß der Eignung festzustellen. Da, wie bereits oben festgestellt, ein Wertungsvergleich nicht vorgenommen worden ist, und die Bewertung der Qualifikationen mehr oder weniger oberflächlich erfolgt ist oder überhaupt nur in lapidaren Feststellungen bestanden hat, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass durch das gegenständliche Auswahlverfahren auch das Frauenförderungsgebotes des § 43 B-GBG verletzt worden ist.

**Empfehlungen:**

*Das BMBWK darf dringend ersucht werden, die Auswahlverfahren transparent und nachvollziehbar, vor allem im Hinblick auf die Qualifikationsvergleiche der Bewerbungen, zu gestalten. Weiters ist auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes zu achten.*

Verfahrensdauer: 11. Feber 2003 bis 23. Dezember 2003

---

**Fall 9 (Universität X):****Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen****Ergebnis:**

**Das Verhalten von Herrn Dr. V (Vorgesetzter) gegenüber Frau A (Antragstellerin) während des Dienstes stellt eine Diskriminierung von Frau A gemäß § 3 Z 6 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

.....

Im Vorfeld des von der B-GBK zu beurteilenden Sachverhaltes, nämlich des Verhaltens von Dr. V gegenüber seiner Mitarbeiterin Frau A, fand der Austausch von e-mails mit sexuellen Inhalten zwischen den Beteiligten statt. Die Behauptung von Frau A, es habe sich dabei um eine sexuelle Belästigung gehandelt, ist von der B-GBK nicht (mehr) zu prüfen, da die Frist zur Geltendmachung dieser Form der Diskriminierung abgelaufen ist.

Aus der Ermahnung von Dr.V durch den Rektor der Universität X geht jedenfalls hervor, dass die Dienstbehörde das Übermitteln der mails mit sexuellen Inhalten von Dr. V an Frau A als Verstoß gegen § 7 B-GBG und somit als dienstrechtliche Verfehlung betrachtet.

Die Antragstellerin behauptet im Verfahren vor der B-GBK im Wesentlichen, Dr. V habe sie durch Aussagen wie, sie solle nicht wie ein Huhn gackern und nicht wie ein Dackel schauen sowie durch beiläufige Bemerkungen oder Witze mit sexuellem Hintergrund, irritiert und verletzt. Er habe sie weiters dadurch, dass er von ihr verlangt habe, ihn bei Dienstbeginn mit den Worten „Hallo V“ eigens zu begrüßen, gedemütigt. Schließlich habe er sie mit der Anordnung, ein pdf-file zu tippen, obwohl er gewußt habe, dass sie eine derartige Arbeit nicht schnell und fehlerfrei bewältigen könne, schikaniert und sich danach über Fehler beschwert. Frau A führt aus, Dr. V habe, nachdem ihm klar geworden war, dass es nicht zu einer sexuellen Beziehung kommen werde, begonnen sie zu demütigen und dadurch ein belastendes und schließlich unerträgliches Arbeitsklima geschaffen.



**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Die Darstellung des Sachverhaltes durch Frau A ist an sich, insbesondere aber auch im Zusammenhang mit der Tatsache, dass Dr. V bereits wegen seines Verhaltens gegenüber Frau A von der Dienstbehörde ermahnt worden ist, absolut glaubwürdig. Dieser Eindruck wird überdies von Ass.Prof.Dr. X bestätigt, die als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit dem Fall befasst war und nach Gesprächen mit Kolleginnen bzw. Mitarbeiterinnen an der Dienststelle von der Richtigkeit der Aussagen von Frau A überzeugt ist.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass der Umgang von Dr. V mit seiner Mitarbeiterin respekt- und distanzlos und im Rahmen eines Dienstverhältnisses vollkommen unangebracht war. Durch sein Benehmen hat er Frau A das Gefühl vermittelt, isoliert zu sein, und hat somit eine sie einschüchternde Arbeitsumwelt geschaffen.

Das Verhalten von Dr. V stellt eine Diskriminierung von Frau A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 B-GBG dar.

Verfahrensdauer: 10. September 2002 bis 18. Feber 2003

---

**Fall 10 (Universität X):****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Dr. A (Antragstellerin) für die Planstelle der Universitätsdirektorin/des Universitätsdirektors der Universität X durch den Rektor Univ.-Prof. Dr. R stellt einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 Z 5 B-GBG und auch gegen das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

.....

Das BMBWK hat mit Bescheid vom xxx 2001 festgestellt, dass Mag. B (bevorzugter Bewerber) das Ausschreibungserfordernis der „mehrjährigen Leitung einer

größeren Verwaltungseinheit“ nicht erfüllt wodurch die Entscheidung des Rektors, Mag. B für diese Position auszuwählen, als rechtswidrig anzusehen ist“. „Gemäß § 8 Abs. 3 Z 3 UOG 1993 hat die Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur ... Entscheidungen von Universitätsorganen aufzuheben, wenn die betreffende Entscheidung im Widerspruch zu geltenden Gesetzen oder Verordnungen steht, insbesondere auch wegen einer damit erfolgten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Daher war die Entscheidung des Rektors von der Bundesministerin ... aufsichtsbehördlich zu beheben.“ Abschließend wird im Bescheid festgehalten, dass sich aus dem Ergebnis des Assessmentcenters in Verbindung mit den Ausbildungs- und Berufslaufbahnen eindeutig eine höhere Qualifikation von Dr. A ergibt.

Da also die Aufsichtsbehörde dem Vorbringen des Arbeitskreises gefolgt ist und die bessere Eignung der Antragstellerin festgestellt hat, muss auf die Qualifikationen nicht mehr eingegangen werden. Da die Personalentscheidung von Univ. Prof. Dr. R wegen Rechtswidrigkeit und mit dem Hinweis auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes aufgehoben worden ist, ist auch dieser Aspekt als solcher von der B-GBK nicht mehr zu prüfen.

Aufgrund des Schreibens von Dr. A vom xxx 2004 ist aber die Rechtsfrage zu prüfen, ob sie, obwohl letztendlich durch Rektor Univ.Prof. Mag.Dr. RN (Nachfolger von Dr. R) mit Jänner 2004 zur Universitätsdirektorin/Leiterin der Organisationseinheit „Administration und Services“ bestellt, in der Zeit zwischen der erstmals möglichen und auch gebotenen Bestellung (nach Erlassung des aufsichtsbehördlichen Bescheides) und der tatsächlich erfolgten Bestellung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist.

Univ.Prof. Dr. R hat argumentiert, das BMBWK habe gleichzeitig mit dem Bescheid vom November 2001 mitgeteilt, eine Neuausschreibung sei „wegen geänderter Anforderungen für die Stelle zulässig“, weshalb er sich entschlossen habe, „abzuwarten, ob die geplante Vollrechtsfähigkeit tatsächlich wie ... geplant .... beschlossen würde.“ Die Tatsache, dass er den aufsichtsbehördlichen Bescheid nicht umgesetzt habe, sei also gerechtfertigt.

**BMBWK/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Dieser Argumentation ist aus folgenden Gründen nicht zu folgen:

1. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung (September 2000) war die geplante Änderung des Universitätsrechtes bekannt. Folgt man Univ.Prof. Dr. R hätte die Ausschreibung bis zur Beschlussfassung im Nationalrat unterbleiben können.
2. Aus den schriftlichen und mündlichen Mitteilungen des Arbeitskreises geht hervor, dass Univ. Prof. Dr. R keinesfalls bloß das Inkrafttreten des Universitätsgesetz 2002 abgewartet hat, um dann zu entscheiden, ob und gegebenenfalls wie die Position einer Universitätsdirektorin/eines Universitätsdirektors zu besetzen sei, sondern er hat vor und nach Erlassung des aufsichtsbehördlichen Bescheides versucht, den von ihm präferierten Mag. B – zumindest vorläufig - mit entsprechenden Aufgaben zu betrauen (was aufgrund der Einsprüche des Arbeitskreises nicht gelungen ist). Die Vorgangsweise von Univ. Prof. Dr. R insgesamt zeigt deutlich, dass er verhindern wollte, dass gerade Dr. A die Funktion einer Universitätsdirektorin (bzw. Leiterin einer Organisationseinheit die diese Aufgaben wahrzunehmen hat) übernimmt. In seiner acht Seiten langen Stellungnahme an die B-GBK vermochte er nicht darzulegen, dass sachliche, nicht mit dem Geschlecht der Antragstellerin zusammenhängende Gründe für seine Weigerung, sie mit der Planstelle zu betrauen, ausschlaggebend waren.

Dr. A ist mit 1. Jänner 2004 von Univ. Prof. Mag. Dr. RN zur Leiterin der Organisationseinheit „Administration und Services“/Universitätsdirektorin bestellt worden. Aus den oben angeführten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass Dr. A durch die Verzögerung ihrer Bestellung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG diskriminiert worden ist.

Da der gemäß dem Frauenförderungsgebot und dem Frauenförderungsplan festgelegte Anteil von Frauen in hervorgehobenen Verwendungen nicht erreicht ist, liegt auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-GBG vor.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche gemäß § 15 Absatz 2 Z 1 B-GBG wird verwiesen.

Verfahrensdauer: 19. November 2002 bis 22. Juni 2004

---





## Bundesministerium für Inneres

### Fall 1:

#### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

#### **Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Landesgendarmeriekommandos X (LGK), die Planstelle der Stellvertreterin/des Stellvertreters des Leiters des Ermittlungsbereiches X mit Frau Bezirksinspektorin B (bevorzugte Bewerberin) zu besetzen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Bezirksinspektor A (Antragsteller) im Sinne von § 3 Z 5 B-GBG dar.**

#### Feststellungen:

.....

Zur Behauptung von BI A, das Frauenförderungsgebot hätte, da er besser geeignet sei als BI B, nicht angewendet werden dürfen, wird festgestellt:

Das LGK hat die Eignung der Bewerberin und des Bewerbers zunächst anhand der sogenannten Grundparameter Exekutivdienstzeit und Kriminaldienst geprüft. BI A ist früher als BI B in den Exekutivdienst eingetreten, er hat früher als seine Mitbewerberin die E2a-Fachausbildung absolviert, er war insgesamt länger im Kriminaldienst tätig und hatte die Planstelle eines „qualifizierten Sachbearbeiters“ inne. Danach ergebe sich, darin sind die Dienstbehörde und BI A einig, ein geringfügiger „Vorsprung“ des Antragstellers aufgrund seiner dienstrechtlichen Stellung.

Die B-GBK kann sich dieser Ansicht deshalb nicht anschließen, da die dienstrechtliche Stellung/Einstufung im vorliegenden Fall mit dem Lebensalter der Bewerberin und des Bewerbers zusammenhängt. BI A ist acht Jahre älter als seine Kollegin, daher können die längere Exekutivdienstzeit und die vor BI B abgelegte Prüfung nicht als höhere Qualifikationen gewertet werden, noch dazu wo BI B ebenfalls über eine langjährige Erfahrung im Kriminaldienst verfügt. Einer Bewerberin/einem Bewerber die bessere dienstrechtliche Stellung/Einstufung aufgrund

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

des Alters als Plus anzurechnen ist mit § 4 Z 2 B-GBG nicht vereinbar. Die Entscheidung der Dienstbehörde, die „höhere“ dienstrechtliche Stellung von BI A bei der Gesamtbeurteilung der Eignung außer Acht zu lassen, war also – wenn auch offensichtlich unbewusst - korrekt.

Neben diesen allgemeinen Kriterien wurden die speziell für die angestrebte Funktion erforderlichen Voraussetzungen geprüft, u.a. die allgemeine Fachausbildung, die Spezialausbildung und das Engagement. Der Antragsteller begründet seine bessere Eignung in diesem Bereich mit seiner Ausbildung, d.h. mit der Absolvierung eines Kurses beim Bundeskriminalamt in Wiesbaden und mit der Aktenbearbeitung. –Dass er in fachlicher Hinsicht besser arbeite als die Kollegin, könne man der „Fachlichen Bewertung“ des Vorgesetzten CI V entnehmen.

Die B-GBK stellt dazu fest, dass die erwähnte Bewertung von CI V mit Juni 2002 datiert ist. Zu diesem Zeitpunkt hat das LGK, nach einer Befragung von CI V über die Eignung der Bewerberin und des Bewerbers, bereits seine Entscheidung getroffen und BI A seinen Antrag bei der B-GBK eingebracht gehabt. Die Begründung des Antragstellers für die späte schriftliche „Fachliche Bewertung“ seines Vorgesetzten, nämlich dass dieser sicher gewesen sei, BI A werde auf die gegenständliche Planstelle ernannt werden, weshalb er gegenüber der Dienstbehörde eine neutrale Beurteilung abgegeben habe, ist für die B-GBK nicht schlüssig. Der Vertreter des LGK führt nämlich in der Sitzung der B-GBK glaubwürdig aus, CI V sei, da die Behörde keinen wesentlichen Unterschied der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers feststellen habe können, zwei Mal befragt worden, und auch er habe keinen Eignungsunterschied ausmachen können. Dem Vorbringen des Antragstellers, CI V sei nur im Allgemeinen und nicht über die inhaltliche Arbeit befragt worden, steht die Aussage des Dienstgebervertreters D, CI V sei sehr wohl über die Qualifikation befragt worden und es sei ihm auch bewusst gewesen, dass bei Feststellung der gleichen Eignung BI B aufgrund des Frauenförderungsplanes bevorzugt werden müsse, gegenüber. Für die B-GBK ist die Erklärung des Dienstgebervertreters glaubwürdig, zumal davon ausgegangen werden darf, dass ein leitender Beamter, dessen StellvertreterIn zu bestellen ist, die Behörde über etwaige Unterschiede in der Qualifikation informiert und dass ihm auch die Bestimmungen des B-GBG und der Frauenförderungsplan des Ressorts bekannt sind.

Nach dem schriftlichen und mündlichen Vorbringen der Dienstgeberseite deutet nichts darauf hin, dass beim Vergleich der Qualifikationen von BI B und BI A nach unsachlichen Gesichtspunkten vorgegangen worden wäre.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass die Feststellung des LGK, beide Be-  
dienstete seien aufgrund ihrer Ausbildung und der bisherigen Tätigkeiten sehr gut  
für die Planstelle der Stellvertreterin/des Stellvertreters des Leiters des EB X ge-  
eignet, sachlich begründet ist.

Die Anwendung des Frauenförderungsgebotes war daher korrekt, eine Diskrimi-  
nierung aufgrund des Geschlechtes von BI A konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlung:

*Die B-GBK empfiehlt für zukünftige Auswahlverfahren, im Sinne von § 4 Z 2 B-  
GBG die Kategorie „Alter“ nicht als Parameter für die Eignung heran zu ziehen.*

Verfahrensdauer: 3. Juni 2002 bis 4. November 2002

---

**Fall 2:**

**Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

**Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Bundesministeriums für Inneres (BMI), die Plan-  
stelle „LeiterIn des Referates X“ mit Herrn Major B (bevorzugter Bewerber)  
zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von  
Frau Majorin A (Antragstellerin) im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG dar.**

Feststellungen:

....

Die Begründung eines Dienstgebers für die Ernennung auf eine Planstelle impli-  
ziert üblicher- und notwendigerweise die Darlegung der Qualifikationen der Be-  
werberinnen und Bewerber für den konkreten Arbeitsplatz, einen Vergleich ihrer



**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Kenntnisse und Fähigkeiten und daraus folgend die Feststellung des Maßes der Eignung der einzelnen Bewerber/innen.

Im gegenständlichen Fall wurde der B-GBK das Anforderungsprofil übermittelt und mitgeteilt, eine Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz sei nicht durchzuführen gewesen, sondern „nur“ eine Interessent/innensuche gemäß § 6 B-GBG. Diese Interessentensuche bestand in der Bekanntgabe der zu besetzenden Funktion und dem Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien. Auf Ersuchen der Kommission, die Bewerbungsunterlagen, das sind in der Regel die Qualifikationsnachweise, von Major B zur Verfügung zu stellen, wurde dessen – dreizeilige - Bewerbung übermittelt. Den schriftlichen Unterlagen waren also keinerlei Informationen über die Eignung des bevorzugten Bewerbers zu entnehmen.

In der Sitzung der B-GBK begründete der Vertreter des Dienstgebers die Auswahlentscheidung mit der provisorischen Referatsleitung durch Major B seit 1. Jänner 2002 und damit, dass dieser „schon vorher in diesem Aufgabenbereich tätig“ gewesen sei, ohne jedoch auf die Aufgaben und die Art der Erfüllung durch Major B einzugehen. Auf die Frage der Kommission, nach welchen Kriterien die Behörde über die provisorische Betrauung von Major B entschieden habe, antwortete der Vertreter des BMI, die Angelegenheit sei „alte GZK-Sache“, seines Wissens habe es keine Interessentensuche gegeben, sonst könne er dazu nichts sagen.

Das Ergebnis des schriftlichen und mündlichen Verfahrens vor der B-GBK ist: Die Dienstgebervertreter vermochten keinerlei Auskünfte über die Eignung von Major B zu geben und daher naturgemäß auch nicht darlegen, inwiefern der Bewerber für die gegenständliche Planstelle besser geeignet ist als die Antragstellerin. Der nach dem B-GBG bei der Besetzung von höherwertigen Verwendungen gebotene Qualifikationsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ist offensichtlich weder anlässlich der provisorischen Betrauung von Major B mit der Referatsleitung noch bei der definitiven Planstellenbesetzung vorgenommen worden.

Zur provisorischen Betrauung ist fest zu halten, dass grundsätzlich auch in diesem Fall die Qualifikationen zu prüfen sind. Es entspricht nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot, einer Person durch die provisorische Betrauung mit einer

Planstelle/Funktion im Hinblick auf die definitive Besetzung einen Vorteil gegenüber Mitbewerber/innen zu verschaffen.

Zum Hinweis des BMI im Schreiben an die B-GBK vom .... 2002, im gegenständlichen Fall sei eine Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz nicht geboten gewesen, sondern lediglich eine Interessentensuche gemäß § 6 B-GBG, ist fest zu halten, dass der Dienstgeber, unabhängig von der gesetzlichen Grundlage für die formale Abwicklung des Besetzungsverfahrens, zur Eignungsprüfung und zum Vergleich der Qualifikationen verpflichtet ist.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Betrauung von Major B mit der Leitung des Referates X kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die getroffenen Auswahlentscheidung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Majorin A darstellt.

Empfehlungen:

- *Die Behörde hätte auf die Durchführung von objektiven und transparenten Auswahlverfahren zu achten und im Sinne der Bestimmungen des B-GBG über die Frauenförderung vorzugehen.*
- *Im Sinne des Frauenförderungsgedankens sind bereits bei der Vornahme provisorischer Betrauungen potentielle Bewerberinnen mit zu berücksichtigen.*
- *Bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Reformprojekten ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Rahmen der Projektmitarbeit zu achten.*
- *Abschließend wird auf § 25 Abs. 3 B-GBG verwiesen, wonach jede Vertreterin/jeder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet ist, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.*

Verfahrensdauer: 30. Oktober 2002 bis 17. April 2003

---

**Fall 3:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Bundesministeriums für Inneres (BMI), die Planstelle „KommandantIn des Bezirksgendarmeriekommandos X“ mit Herrn Hptm B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Majorin A (Antragstellerin) im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

.....

Die Dienstbehörde begründet die Entscheidung zu Gunsten von Hptm B mit der ausführlichen Darstellung und Bewertung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten. Betreffend die Qualifikation von Hptm B für die gegenständliche Planstelle sei darauf hingewiesen, dass diese von der B-GBK grundsätzlich nicht in Frage gestellt wird. Bei vorliegender Beschwerde ist, nach der schriftlichen und mündlichen Darstellung des Sachverhaltes, ausschließlich auf die Vorgangsweise der Behörde im Besetzungsverfahren im Hinblick auf die Einhaltung des B-GBG einzugehen.

Als Grund für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin wurde ursprünglich mangelnde Außendienst- bzw BGK-Erfahrungen angeführt. Dieses Argument ist von der Dienstbehörde selbst entkräftet worden. Laut Schreiben des BMI/GZK an die B-GBK ist Bgdr S mit xxxx 2002 als BGK-Kommandant eingeteilt worden, ohne exekutive Diensterfahrung vorweisen zu können, „es sprechen in der gegenwärtigen Situation keine Sachargumente mehr gegen eine Einteilung von Frau MajorA.“ Angesichts dieser Erklärung muss auf das Vorbringen der Antragstellerin und des Gleichbehandlungsbeauftragten betreffend das „Erfordernis“ der BGK-Erfahrung nicht mehr eingegangen werden.

Majorin A hat sich zusammen mit mehreren männlichen Bewerbern um die gegenständliche Planstelle beworben. Die Qualifikationen der Bewerber sind in der von der Behörde (LGK) vorgesehenen und üblichen Form geprüft und bewertet worden. Die Beurteilung von Majorin A durch das LGK konnte nicht erfolgen, da

sie „Angehörige des GZK ist“. Eine Prüfung der Eignung der Bewerberin für den gegenständlichen Arbeitsplatz, allenfalls auf der Grundlage einer Dienstbeschreibung des GZK, ist schlicht unterblieben, ein Umstand, für den sich in den schriftlichen Unterlagen, die das BMI der B-GBK zur Verfügung gestellt hat, keine Erklärung findet .

In der Sitzung der B-GBK äußert sich der Vertreter des Dienstgebers zur Eignungsprüfung nur insofern, als er versucht, dem Vorbringen von Obstlt G (Gleichbehandlungsbeauftragter), Majorin A hätte nach dem Schema des Erlasses, Zahl: xxxx, „...Voraussetzungen für die Besetzung bestimmter Verwendungen/Funktionen im Bereich der Bundesgendarmerie“, beurteilt werden müssen, mit Zweifeln an der Anwendbarkeit des Erlasses entgegen zu treten.

Dazu ist fest zu halten, dass nach den Bestimmungen und der Intention des B-GBG bei der Besetzung von Planstellen, die für eine Bewerberin/einen Bewerber einen beruflichen Aufstieg im Sinne von § 3 Z 5 B-GBG bedeuten (dies trifft bei der gegenständlichen Position für Majorin A zweifellos zu, die vom Dienstgebervertreter angedeuteten Zweifel an der Anwendbarkeit des B-GBG gehen ins Leere), die persönliche und fachliche Eignung zu prüfen und danach ein Vergleich der Qualifikationen vorzunehmen ist. Anhand welcher allfällig vorhandenen Muster/Schemata dabei vorgegangen wird, ist irrelevant. Betreffend den Ausschluss einer Bewerberin/eines Bewerbers vom Bewertungsverfahren wegen Nichteinordenbarkeit in ein bestimmtes Bewertungsschema erübrigt sich jede weitere Erklärung.

Die Vertreter der Dienstbehörde vermochten nicht, der B-GBK darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründe für die unterschiedliche Behandlung von Hptm B und Majorin A bei der Besetzung der Planstelle des/der KommandantenIn des BGK Mödling maßgebend waren.

Die Kommission stellt daher fest, dass das Vorgehen des BMI im gegenständlichen Auswahlverfahren eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Majorin A darstellt.

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Empfehlungen:

- *Das BMI darf darauf hingewiesen werden, die Einhaltung des eigenen Frauenförderungsplanes (BGBl.II Nr. 202/1998) ernst zu nehmen; - gerade im Hinblick auf die Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen.*
- *Die Behörde hätte auf die Durchführung von objektiven und transparenten Auswahlverfahren zu achten und im Sinne der Bestimmungen des B-GBG über die Frauenförderung vorzugehen.*

Verfahrensdauer: 30. Oktober 2002 bis 17. April 2003

---

**Fall 4:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Bundesministeriums für Inneres (BMI), die Planstelle „LeiterIn des Referates X“ mit Herrn Major B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Majorin A (Antragstellerin) im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG dar.**

Feststellungen:

....

Die Begründung eines Dienstgebers für die Ernennung auf eine Planstelle impliziert üblicher- und notwendigerweise die Darlegung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber für den konkreten Arbeitsplatz, einen Vergleich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten und daraus folgend die Feststellung des Maßes der Eignung der einzelnen Bewerber/innen.

Im gegenständlichen Fall wurden der B-GBK die Bekanntmachung gemäß § 6 B-GBG der zu besetzenden Funktion sowie die - dreizeilige - Bewerbung von Major B übermittelt. Der „Stellungnahme“ der Dienstbehörde ist bloß zu entnehmen, dass Major B bereits in der „alten Struktur des GZK“ mit Agenden des Exekutivdienstreferates befasst und überdies seit 1.1.2002 provisorisch mit der Leitung des Referates betraut war, wobei er „die Anforderungen in höchstem Aus-

maß durch hohe fachliche und persönliche Kompetenz“ erfüllt habe. Bewerbungsunterlagen, die die behaupteten Kompetenzen belegen hätten können, sind nicht zur Verfügung gestellt worden.

In der Sitzung der B-GBK wiederholt der Vertreter des Dienstgebers die schriftliche „Begründung“ für die Auswahlentscheidung, ebenfalls ohne auf die Aufgaben und die Art der Erfüllung durch Major B einzugehen. Auf die Frage der Kommission, nach welchen Kriterien die Behörde über die provisorische Betrauung von Major B entschieden habe, antwortete der Vertreter des BMI, die Angelegenheit sei „alte GZK-Sache“, seines Wissens habe es keine Interessentensuche gegeben, sonst könne er dazu nichts sagen.

Das Ergebnis des schriftlichen und mündlichen Verfahrens vor der B-GBK ist: Die Dienstgeberseite hat gegenüber der B-GBK weder die Eignung von Major B belegt, noch dargelegt, inwiefern er für die gegenständliche Funktion besser geeignet sein soll als die Antragstellerin. Der nach dem B-GBG bei der Besetzung von höherwertigen Verwendungen gebotene Qualifikationsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ist offensichtlich nicht vorgenommen worden. Die lapidare Feststellung, Majorin A sei im Hinblick auf die speziellen Anforderungen, wegen ihres Lebens- und Dienstalters –letztgenanntes Kriterium steht im Übrigen absolut nicht im Einklang mit dem B-GBG – und mangels praktischer Erfahrungen in den besonderen Aufgabengebieten nach Major B zu reihen gewesen, ist nicht das Ergebnis einer Prüfung der Erfüllung der Eignungskriterien und eines Vergleiches der Qualifikationen, sondern eine bloße Behauptung.

Im Hinblick darauf, dass die Dienstbehörde versucht, die zufriedenstellende provisorische Ausübung der Tätigkeit durch Major B als Argument für seine Ernennung heranzuziehen, ist fest zu halten, dass grundsätzlich schon bei provisorischen Betrauungen die Qualifikationen zu prüfen sind. Es entspricht nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot, einer Person durch die provisorische Betrauung mit einer Planstelle/Funktion im Hinblick auf die definitive Besetzung einen Vorteil gegenüber Mitbewerber/innen zu verschaffen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Betrauung von Major B mit der Leitung des Referates für Exekutivdienstangelegenheiten kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die getroffene Auswahlentscheidung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Majorin A darstellt.

Empfehlungen:

- *Die Behörde hat auf die Durchführung von objektiven und transparenten Auswahlverfahren zu achten und im Sinne der Bestimmungen des B-GBG über die Frauenförderung vorzugehen.*
- *Im Sinne des Frauenförderungsgedankens sind bereits bei der Vornahme provisorischer Betrauungen potentielle Bewerberinnen mit zu berücksichtigen.*
- *Bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Reformprojekten ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Rahmen der Projektmitarbeit zu achten.*
- *Abschließend wird auf § 25 Abs. 3 B-GBG verwiesen, wonach jede Vertreterin/jeder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet ist, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.*

Verfahrensdauer: 7. November 2002 bis 13. Mai 2003

---

**Fall 5:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des Bundesministeriums für Inneres (BMI), die Planstelle „LeiterIn des Referates X“ mit Herrn Oberst B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Majorin A (Antragstellerin) im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG dar.**

Feststellungen:

....

Die Begründung eines Dienstgebers für die Ernennung auf eine Planstelle impliziert üblicher- und notwendigerweise die Darlegung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber für den konkreten Arbeitsplatz, einen Vergleich ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten und daraus folgend die Feststellung des Maßes der Eignung der einzelnen Bewerber/innen.

Im gegenständlichen Fall wurden der B-GBK die Bekanntmachung gemäß § 6 B-GBG der zu besetzenden Funktion sowie die - dreizeilige - Bewerbung von Oberst B übermittelt. Der sogenannten Stellungnahme der Dienstbehörde ist bloß zu entnehmen, dass Oberst B bereits Leitungserfahrungen gesammelt habe, nämlich durch die langjährige Leitung des Verkehrsreferates in der „alten Struktur des GZK“ und durch die provisorische Leitung des Referates Einsatzangelegenheiten seit 1.1.2002, weiters verfüge er über langjährige praktische Erfahrungen im Bereich der Sondereinheit „Gendarmerieeinsatzkommando“. Bewerbungsunterlagen sind nicht zur Verfügung gestellt worden.

In der Sitzung der B-GBK wiederholt der Vertreter des Dienstgebers die schriftliche Erklärung zur Auswahlentscheidung, ebenfalls ohne auf die mit den bisherigen Leitungsfunktionen verbundenen Aufgaben und die Art der Erfüllung durch Oberst B einzugehen. Auf die Frage der Kommission, nach welchen Kriterien die Behörde über die provisorische Betrauung von Oberst B entschieden habe, antwortete der Vertreter des BMI, die Angelegenheit sei „alte GZK-Sache“, seines Wissens habe es keine Interessentensuche gegeben, sonst könne er dazu nichts sagen.

Das Ergebnis des schriftlichen und mündlichen Verfahrens vor der B-GBK ist: Die Dienstgeberseite hat als Begründung für ihre Auswahlentscheidung die Erfahrungen von Oberst B in einer Leitungsfunktion und im Bereich der Sondereinheit „Gendarmerieeinsatzkommando“ genannt. Die Dienstgeberseite hat jedoch die Erfüllung der Eignungskriterien für die gegenständliche Funktion nicht belegt (z.B. durch Bewerbungsunterlagen oder mündliches Vorbringen) und auch nicht dargelegt, inwiefern die Antragstellerin diese Kriterien nicht bzw. nicht in gleichem Maße erfülle wie der bevorzugte Bewerber. Aufgrund der lapidaren, jede Erläuterung des Zusammenhanges mit der konkreten Planstelle entbehrenden, Hinweise auf die Leitung des Referates für Verkehrsdienst und auf eine Tätigkeit in einer Sondereinheit ist für die B-GBK nicht erkennbar, inwiefern besagte Erfahrungen von Oberst B höher zu werten seien als die Erfahrungen von Majorin A als leitende Beamtin und Mitglied einer „Verhandlungsgruppe“ .

Die B-GBK stellt fest, dass der nach dem B-GBG bei der Besetzung von höherwertigen Verwendungen gebotene Qualifikationsvergleich zwischen der Bewerbe-



**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

rin und dem Bewerber offensichtlich nicht vorgenommen worden ist. Die Feststellung, Majorin A sei im Hinblick auf die speziellen Anforderungen nach Oberst B zu reihen gewesen, ist nicht das Ergebnis einer Prüfung der Erfüllung der Eignungskriterien und eines Vergleiches der Qualifikationen, sondern eine bloße Behauptung. Ergänzend sei angeführt, dass der Hinweis auf das Lebens- und Dienstalter von Bewerberinnen und Bewerbern absolut nicht im Einklang mit § 4 B-GBG steht.

Im Hinblick darauf, dass die Dienstbehörde versucht, (auch) die provisorische Leitung des Referates für Einsatzangelegenheiten durch Oberst B als Argument für seine Ernennung heranzuziehen, ist fest zu halten, dass grundsätzlich schon bei provisorischen Betrauungen die Qualifikationen zu prüfen sind. Es entspricht nicht dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot, einer Person durch die provisorische Betrauung mit einer Planstelle/Funktion im Hinblick auf die definitive Besetzung einen Vorteil gegenüber Mitbewerber/innen zu verschaffen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Betrauung von Oberst B mit der Leitung des Referates für Einsatz-, Diensthunde-, Alpin- und Auslandsangelegenheiten kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die getroffene Auswahlentscheidung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Majorin A darstellt.

**Empfehlungen:**

- *Die Behörde hat auf die Durchführung von objektiven und transparenten Auswahlverfahren zu achten und im Sinne der Bestimmungen des B-GBG über die Frauenförderung vorzugehen.*
- *Im Sinne des Frauenförderungsgedankens sind bereits bei der Vornahme provisorischer Betrauungen potentielle Bewerberinnen mit zu berücksichtigen.*
- *Bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Reformprojekten ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Rahmen der Projektmitarbeit zu achten.*
- *Abschließend wird auf § 25 Abs. 3 B-GBG verwiesen, wonach jede Vertreterin/jeder Vertreter des Dienstgebers verpflichtet ist, der Kommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.*

Verfahrensdauer: 7. November 2002 bis 13. Mai 2003

**Fall 6:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Ausschreibung mit der Verknüpfung der Besetzung des Arbeitsplatzes der Leiterin/des Leiters der Abteilung X mit der Funktion der stellvertretenden Leitung der BPD X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Dr. A (Antragstellerin) gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

**Feststellungen:**

...

Zur Argumentation des Polizeidirektors der BPD X, der Arbeitsplatz habe eben bereits in der vorliegenden Kombination bestanden und sei in dieser Form frei geworden, es sei im Sinne einer einfachen und raschen Abwicklung der Nachbesetzung gewesen, die beiden Funktionen kombiniert auszuschreiben, ist zu bemerken, dass Änderungen von Arbeitsplätzen/ Arbeitsplatznummern – wenn auch mit Zustimmung eines anderen Ressorts – möglich und durchaus üblich sind. Bezüglich der Notwendigkeit einer raschen Nachbesetzung darf darauf hingewiesen werden, dass Übertritte/Versetzungen in den Ruhestand für die Dienstbehörden absehbar sind, und überdies die Möglichkeit von provisorischen Funktionsbetrauungen besteht.

Dem Vorbringen, dass Dr. A nicht von der Behörde vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen worden sei, sondern sich dadurch, dass sie sich nur für die Stellvertretung des Polizeidirektors beworben hat, quasi selbst ausgeschlossen habe, kann selbstverständlich nicht gefolgt werden. Es geht nämlich nicht darum, was die Antragstellerin (oder auch andere Interessenten/innen) tun hätte(n) können, sondern die Dienstgeber sind verpflichtet, nach sachlichen Gesichtspunkten vorzugehen, hier: auszuschreiben. Es ist sachlich gerechtfertigt, die Stellvertretung des Polizeidirektors an die Leitung (irgend)einer Abteilung im Bereich der BPD zu knüpfen, für eine Verbindung mit der Leitung einer bestimmten Abteilung gibt es keinen sachlichen Grund. Es ist also Dr. P (Polizeidirektor) beizupflichten, der in seiner schriftlichen Stellungnahme an die B-GBK ausführt, dass es keinen sachlichen Grund gibt, die Stellvertretung des Polizeidirektors an eine bestimmte Abteilung zu binden.

Durch die gegenständliche Ausschreibung wurde Dr. A als Leiterin der Kriminalpolizeilichen Abteilung aus sachlich nicht zu rechtfertigenden Gründen vom Ausschreibungsverfahren ausgeschlossen und damit aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG diskriminiert.

Verfahrensdauer: 26. November 2002 bis 13. Feber 2004

---

## **Fall 7:**

### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

#### **Ergebnis.**

**Die Entscheidung der Sicherheitsdirektion X bzw. des Bundesministeriums für Inneres (BMI) den Arbeitsplatz X im LVT (Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) X mit Herrn GI B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau GI A (Antragstellerin) gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

#### Feststellungen:

.....

Fest zu halten ist , dass zum Zeitpunkt der Antragseinbringung noch nicht offiziell bekannt war welchem Mitbewerber der von GI A angestrebte Arbeitsplatz zugewiesen werde. Gesichert schien, dass die Behörde einen Kollegen mit staatspolizeilicher Erfahrung auswählen werde, was tatsächlich auch der Fall war. Erst in der Sitzung der B-GBK am .... 2003 stellte sich heraus, dass nicht, wie von GI A geglaubt, Herr Sch. sondern GI B ausgewählt worden ist. Da sich die Beschwerde in erster Linie gegen Inhalt und Form der Interessentensuche im Allgemeinen richtet (bezüglich des vermeintlich bevorzugten Bewerbers war von der Antragstellerin nur vorgebracht worden, dass sie den Grundausbildungslehrgang für die Verwendung E2a früher absolviert habe) und die Behörde auch betreffend GI B mit dessen staatspolizeilicher Erfahrung argumentiert hat, ist die Vorgangsweise bei der Besetzung des Arbeitsplatzes X von der B-GBK zu prüfen.

Zum Antrag: GI A moniert, dass die Anforderungsprofile für zu besetzende Arbeitsplätze nicht der jeweiligen „Interessentensuche“ zu entnehmen waren, sondern die Bewerberinnen und Bewerber mussten in die bei der ausschreibenden Stelle aufliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen Einsicht nehmen. Die Arbeitsplatzbeschreibung für die Stelle eines „Sachbearbeiters“ (Anmerkung: die Behörde verwendet in den diversen Vordrucken ausschließlich männliche Funktionsbezeichnungen) im Referat X, ..., habe allgemein gehaltene Anforderungen enthalten, Erfahrungen im staatspolizeilichen Bereich seien nicht gefordert gewesen. Überdies stelle das Heranziehen dieses Kriteriums eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar, weil weiblichen Bediensteten bislang nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, in diesem Bereich zu arbeiten sondern seien sie bevorzugt für Amtshandlungen im Zusammenhang mit Frauen, Kindern und Jugendlichen eingesetzt worden.

Die Dienstgeberseite begründet die Entscheidung zu Gunsten von GI B im Wesentlichen damit, dass dieser ein bewährter Sachbearbeiter in den Materien Terrorismus und Extremismus – sehr gut eingearbeitet im Bereich Rechtsextremismus – sei (dem auch gegenüber Herrn Sch. der Vorzug zu geben war). Zur Kritik der Antragstellerin und auch der B-GBK, dass in der „Interessentensuche“ die gewünschten Kenntnisse und Erfahrungen nicht konkretisiert gewesen seien, erklärt der Vertreter der Sicherheitsdirektion, es liege wohl auf der Hand, dass, wenn eine für Extremismus und Terrorismus zuständige Organisationseinheit geschaffen werde, Erfahrungen in diesem Bereich gewünscht sind. Wer sich für diesen Arbeitsplatz bewerbe, wisse auch, welches Vorwissen verlangt sei.

Der Vertreter des BMI Mag. V erklärt, nach der Reform der „Staatspolizei“ im Jahr 2002 habe man einerseits bei der Besetzung neuer Arbeitsplätze auf Mitarbeiter/innen mit einschlägigen Erfahrungen Rücksicht nehmen müssen, andererseits habe man die „Interessentensuchen“ allgemein halten müssen, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, man habe sie auf bestimmte Personen „zugeschnitten“. Zur vorliegenden Besetzung führt Mag. V aus, die Zentralstelle habe die Zustimmung erteilen können, da der Vorschlag nachvollziehbar gewesen sei. – GI B liege in allen Punkten, nämlich einschlägige Erfahrung und Dienstalster, vor GI A.

Die Argumentation der Dienstgeberseite ist für die B-GBK nachvollziehbar, die Differenzierung zum Nachteil von GI A ist nicht unsachlich. Die Auswahlentschei-

derung bei der Besetzung des Arbeitsplatzes eines/einer Sachbearbeiters/in im Referat X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von GI A dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. *auch wenn angenommen werden kann, dass potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern die Anforderungen an einen Arbeitsplatz bekannt sind, die tatsächlich wesentlichen Erfordernisse in der „Interessentensuche“ anzuführen;*
2. *damit zu beginnen, weibliche Bedienstete mit allen polizeilichen Agenden, auch mit Aufgaben im Bereich Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung, vertraut zu machen, um sie nicht für alle Zeiten von bestimmten Arbeitsbereichen auszuschließen;*
3. *den Ministerratsbeschlusses vom Mai 2001 über den „Geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ zu beachten und in Ausschreibungen usw auch die Funktionsbezeichnungen für weibliche Bedienstete (z.B. Sachbearbeiterin) anzuführen.*

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2002 bis 29. Jänner 2004

---

**Fall 8:****Faktische Abberufung von einem Arbeitsplatz****Ergebnis:**

**Die Vorgangsweise des BMI bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „Stellvertretender Abteilungsleiter/Stellvertretende Abteilungsleiterin in der Abteilung X des BVT (Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) weist erhebliche Defizite im Hinblick auf das allgemeine Sachlichkeitsgebot auf. Die Betrauung von ORätin B (bevorzugte Bewerberin) stellt eine Diskriminierung von ORat Mag. A (Antragsteller) dar, wobei nicht ausgeschlossen ist, dass die Entscheidung auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 B-GBG darstellt.**

**Feststellungen:**

.....

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. § 3 Z 5 B-GBG nennt ausdrücklich Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Diese Bestimmung impliziert das Verbot der Diskriminierung bei Arbeitsplatzzuweisungen, die mit nachteiligen Folgen, etwa geringerem Prestige, geringeren Aufstiegsmöglichkeiten usw, verbunden sind.

.....

Der von ORat Mag. A inne gehabte Arbeitsplatz in der Abteilung X wurde in einen Arbeitsplatz im BVT/Abteilung X „umgewandelt“ und auch ausgeschrieben. Nach Meinung von ORat Mag. A war, weil sich weder der Aufgabenbereich der Abteilung noch die mit dem „neuen“ Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben wesentlich geändert haben, die Interessentensuche gesetzwidrig, ihre Durchführung ein Teil der Diskriminierung. Die Dienstbehörde hatte laut Aussage von Mag. V (Dienstgebervertreter) selbst Zweifel, im Falle einer Beschwerde von ORat Mag. A bei der Berufungskommission, eine 25%ige Änderung des Arbeitsplatzes erfolgreich

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

argumentieren zu können und hat ihn letztlich aus diesem Grund durch die Zuteilung eines adäquaten Arbeitsplatzes „klaglos gestellt“.

Unter Punkt 11 der Arbeitsplatzbeschreibung ist als erste Anforderung des Arbeitsplatzes dezidiert der Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften verlangt. Der – häufig in Ausschreibungen beigefügte – Hinweis, dass das Erfordernis des Studiums durch eine gleichwertige Qualifikation ersetzt werden könne, findet sich im vorliegenden Anforderungsprofil nicht.

ORätin B hat das Studium der Rechtswissenschaften nicht absolviert, sie ist nach Absolvierung des „Aufstiegsurses“ in die Verwendungsgruppe A überstellt worden. Bemerkenswerter Weise meint der Leiter des BVT Dr. X bei seiner Befragung vor der B-GB nicht nur, ORätin B sei aufgrund ihrer Vorerfahrungen mindestens gleich geeignet wie ORat Mag. A sondern auch, sie habe das rechtswissenschaftliche Studium absolviert.

In der Sitzung der B-GBK im Feber 2004 hat sich auch heraus gestellt, dass sich ORätin B für den Arbeitsplatz „BVT/Abteilung X“ nicht beworben hat (ihre Bewerbung bezog sich auf einen anderen Arbeitsplatz), ORat Mag. A war der einzige Bewerber.

ORat Mag. A ist Jurist und war elf Jahre auf dem gegenständlichen, durch die Neustrukturierung des Bereiches Personen- und Objektschutz offenbar nur minimal veränderten, Arbeitsplatz tätig. An seinen fachlichen Qualifikation, insbesondere seinen juristischen Fähigkeiten, besteht auch nach Aussage der Dienstgebervertreter kein Zweifel.

Nach einigen Versuchen in der Sitzung der B-GBK, die fachliche Eignung von ORätin B als gleichwertig jener von ORat Mag. A darzustellen, bringt Dr. X schließlich vor, ORat Mag. A habe „soziale Defizite“, er sei nicht so kommunikativ wie ORätin B.

Von Dienstgeberseite wird auch die Anwendung des Frauenförderungsgebotes ins Treffen geführt, da jedenfalls gleiche Eignung vorliege.

Das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers zu prüfen und dann einen Wertungsvergleich vorzunehmen und das Maß der Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers festzustellen. Dieser Vorgang ist offensichtlich unterblieben, sonst hätte nicht „übersehen“ werden können, dass ORätin B die für den Arbeitsplatz genannte Anforderung „Studium

der Rechtswissenschaften“ nicht erfüllt. –Der Aufstiegskurs ersetzt das Studium der Rechtswissenschaften als Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe A1, er ersetzt nicht das Studium schlechthin. Ist das rechtswissenschaftliche Studium als Anforderung an einen Arbeitsplatz genannt, kann dieses nicht durch die dienst- und besoldungsrechtlich relevante Zugehörigkeit zur Verwendungsgruppe A1 ersetzt werden. Da also ORätin B bereits die fachliche Eignung, welche bei ORat Mag. A zweifelsfrei feststeht, nicht aufweist, erübrigt sich ein Eingehen auf die soziale Kompetenz. Der Vollständigkeit halber wird angemerkt, dass die B-GBK auch in diesem Punkt den Ausführungen der Dienstgeberseite nicht gefolgt wäre. Die Aussagen von Dr. X betreffend die persönliche Eignung von ORat Mag. A erweisen sich nämlich angesichts der, auch von ihm selbst bestätigten, erfolgreichen Tätigkeit im Bereich Personen- und Objektschutz, die auch die Kommunikation nach Außen, die Mitarbeit in und die Leitung von Arbeitsgruppen usw umfasste, als unglaubwürdig. Das Vorbringen des Dienstgebervertreters erweckt vielmehr den Eindruck, dass die Behauptung eines „sozialen Defizits“ eine bloße Schutzbehauptung für die sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung von ORat Mag. A ist.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass die Vorgangsweise des BMI bei der Besetzung des Arbeitsplatzes BVT/Abteilung X insgesamt, nämlich die Durchführung der Interessentensuche unter den gegebenen Umständen und die Beurteilung der Eignung einer Bediensteten, die eine wesentliche Anforderung an den Arbeitsplatz nicht erfüllt und sich auch gar nicht um diesen beworben hat, im Vergleich zu einem qualifizierten Bewerber erhebliche Defizite im Hinblick auf das Sachlichkeitsgebot aufweist. Die Entscheidung, ORat Mag. A nicht (mehr) mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes BVT/Abteilung X zu betrauen, stellt eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG dar, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt haben.



Empfehlungen:

1. *Die B-GBK empfiehlt dem Dienstgeber, im Vorfeld einer Ausschreibung die Ausschreibungskriterien genau zu überdenken und sich dann bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber auch an diese zu halten.*
2. *Das Frauenförderungsgebot kann nur zur Anwendung kommen, wenn sich nach einem, nach sachlichen Kriterien durchgeführten, Vergleich der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber gleiche Eignung herausstellt. Es wird daher eine sorgfältige und nachvollziehbare Prüfung der Qualifikationen angeregt.*
3. *Es wird darauf hingewiesen, dass - vor allem bei großen Organisationsänderungen - die Fürsorgepflicht des Dienstgebers für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von besonderer Bedeutung ist und gegenüber allen Bediensteten in gleicher Weise wahrgenommen werden sollte.*

Verfahrensdauer: 23. Jänner 2003 bis 10. Mai 2004

---

**Fall 9:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMI, Herrn OR Mag.Dr. B (bevorzugter Bewerber) mit der Leitung der Sicherheitsdirektion X zu betrauen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau MRätin Mag. A (Antragstellerin) dar.**

Feststellungen:

...

Die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung, nämlich OR Mag.Dr. B habe als Polizeijurist an verschiedenen Polizeikommissariaten Kenntnisse erworben und Erfahrungen gesammelt, die für die Erfüllung der Aufgaben einer Sicherheitsdirektorin/eines Sicherheitsdirektors wesentlich sind, ist

für die B-GBK nachvollziehbar. Es ist nachvollziehbar, dass die Dienstbehörde die Qualifikationen des Bewerbers für die gegenständliche Planstelle aufgrund dessen bisheriger Tätigkeit im Exekutivdienst höher bewertet als jene von MRätin Mag. A, die Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Sicherheitsverwaltung als Leiterin des Referates für X-Angelegenheiten in der Zentralstelle und als Konzeptsbeamtin im Journaldienst der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit erworben hat.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von MRätin Mag. A um die Funktion der Sicherheitsdirektorin/des Sicherheitsdirektors X keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin darstellt.

Empfehlungen:

- 1. Der B-GBK ist die Problematik der Benachteiligung von weiblichen Bediensteten beim beruflichen Aufstieg, die sich daraus ergibt, dass Frauen noch vor wenigen Jahren nicht zum Exekutivdienst zugelassen waren, bekannt. Es wird dringend empfohlen, effektive Maßnahmen zur Beseitigung dieser (selbstverständlich auch anderer) Barrieren für das berufliche Fortkommen von Frauen im BMI zu setzen.*
- 2. Die B-GBK regt an, den Ministerratsbeschlusses vom Mai 2001 über den „Geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ zu beachten und in Ausschreibungen usw auch die Funktionsbezeichnungen für weibliche Bedienstete (z.B. Leiterin, Sicherheitsdirektorin) anzuführen. (§6 Abs.3 Ausschreibungsgesetz bringt bloß zum Ausdruck, dass in diesem Bundesgesetz verwendete personenbezogenen Ausdrücke Männer und Frauen umfassen. Einer sprachlichen Differenzierung im Sinne des Ministerratsvortrages ist mit einem Hinweis auf die genannte Bestimmung nicht Genüge getan).*

Verfahrensdauer: 12. Juni 2003 bis 25. März 2004

---

**Fall 10:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMI, Herrn OR Dr. B (bevorzugter Bewerber) mit der Leitung der BPD X zu betrauen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau MRätin Mag. A (Antragstellerin) dar.**

**Feststellungen:**

...

Das BMI begründet seine Personalentscheidung mit der langjährigen Tätigkeit von OR Dr. B in der BPD X, wobei er in verschiedenen Sparten der Sicherheitsverwaltung Kenntnisse erwerben und Erfahrungen sammeln konnte. Ein wichtiger Faktor sei gewesen, dass OR Mag. B seit Feber 2002 Stellvertretender Polizeidirektor der BPD X gewesen ist.

MRätin Mag. A hat lange Jahre ein Referat, zuständig für X-Angelegenheiten, in der Zentralstelle geleitet und ist seit 1998 mit ..... allgemeinen Verwaltungsangelegenheiten befasst. Die Tätigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers seien, so Mag. V (Vertreter der Dienstbehörde) vor der B-GBK, im Hinblick auf die Leitung einer BPD schlicht nicht vergleichbar.

Aufgrund der beruflichen Laufbahn des bevorzugten Bewerbers und im Zusammenhang mit dem in der Ausschreibung genannten Erfordernis „besondere Erfahrung in leitender Funktion auf dem Gebiete der österreichischen Sicherheitsverwaltung und bei der Führung einer größeren Sicherheitsdienststelle“ kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung der Dienstbehörde nachvollziehbar ist. –OR Dr. B hat im Laufe von mehr als zehn Jahren verschiedene Abteilungen geleitet und hat im Rahmen dieser Funktionen Aufgaben in den Bereichen Verwaltungspolizei, Kriminalpolizei, Staats-, Personen- und Objektschutz und Sonstige Sicherheitsverwaltung wahrgenommen. Seit Feber 2002 war er Stellvertreter des Polizeidirektors der BPD X.

Die Feststellung der Begutachtungskommission und der Dienstbehörde, OR Mag. B sei für die gegenständliche Funktion besser qualifiziert als MRätin Mag. A ist sachlich begründet.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von MRätin Mag. A um die Leitung der BPD X keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin darstellt.

Empfehlungen:

1. *Im Hinblick darauf, dass die Benachteiligung von weiblichen Bediensteten beim beruflichen Aufstieg im BMI (auch) auf die mangelnde Exekutivdienst-erfahrung zurückzuführen ist, empfiehlt die B-GBK, effektive Maßnahmen zur Beseitigung dieser Barriere zu setzen.*
2. *Die B-GBK regt an, den Ministerratsbeschluss vom Mai 2001 über den „Geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ zu beachten und in Ausschreibungen usw auch die Funktionsbezeichnungen für weibliche Bedienstete (z.B. Polizeidirektorin) anzuführen. (§ 6 Abs.3 Ausschreibungsgesetz bringt bloß zum Ausdruck, dass in diesem Bundesgesetz verwendete personenbezogene Ausdrücke Männer und Frauen umfassen. Einer sprachlichen Differenzierung im Sinne des Ministerratsvortrages ist mit einem Hinweis auf die genannte Bestimmung nicht Genüge getan).*

Verfahrensdauer: 12. Juni 2003 am 25. März 2004

---

**Fall 11:**

**Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

**Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMI, Herrn Mag. B (bevorzugter Bewerber) mit der Leitung der Abteilung X zu betrauen, stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-GBG dar.**

Feststellungen:

...

Die Begutachtungskommission hat MRätin Mag. A (Antragstellerin) und Mag. B (bevorzugter Bewerber) als „in hohem Maß geeignet“ beurteilt. Als Begründung für die Präferenz des Dienstgebers für Mag. B wird in der schriftlichen Stellungnahme des BMI ausgeführt, dass jede der drei „Kalkülstufen“ (in höchstem Maß, in hohem Maß, nicht geeignet) eine „gewisse Bandbreite“ aufweist und Bewerber/innen auf der mittleren Stufe sowohl eine Tendenz zur höchsten als auch zur niedrigsten Stufe der Eignung ausweisen können. Ein Vergleich der beiden „Bewerber“ (!) habe im „nachfolgenden Bestellungsverfahren“ zu dem Ergebnis geführt, dass Mag. B aufgrund seiner langjährigen Erfahrung auf dem Gebiet der Wirtschaftsverwaltung der Vorzug zu geben sei. Mit dem „nachfolgenden Bestellungsverfahren“ ist laut Erklärung von Mag. V (Vertreter des Dienstgebers) in der Sitzung der B-GBK gemeint, dass nach dem Ausscheiden von Mag. X die Dienstbehörde ihre Wahl getroffen hat, ohne die Begutachtungskommission mit der Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen MRätin Mag. A und Mag. B zu befassen.

Die B-GBK stellt zu dieser Vorgangsweise fest: Es ist durchaus nachvollziehbar, dass, wenn bereits ein/e Bewerber/in als in höchstem Maß geeignet beurteilt wird, die Begutachtungskommission auf Differenzierungen der „nur“ in hohem Maß geeigneten Bewerber/innen verzichtet. Wenn aber im Falle des Ausscheidens der/des Bestgeeigneten eine Bewerberin und ein Bewerber mit dem gleichen Kalkül übrig bleiben, ist nach Ansicht der B-GBK entweder die Begutachtungskommission zum Zweck des Vergleichs der Qualifikationen der beiden an zweiter Stelle Gereihten geboten oder von der Feststellung der Kommission, dass eben Beide das gleiche Kalkül aufweisen, also gleich geeignet sind, auszugehen. Im zweiten Fall wäre dem Frauenförderungsgebot folgend MRätin Mag. A zu ernennen gewesen. Der Argumentation, dass innerhalb einer Kalkülstufe eine Tendenz nach oben oder unten möglich ist, ist grundsätzlich beizupflichten, doch ist dem Gutachten der Begutachtungskommission keine Differenzierung der Qualifikationen von MRätin Mag. A und Mag. B zu entnehmen, Tendenzen nach oben oder unten sind also nicht feststellbar. (Etwasige Unterschiede in der Eignung, trotz letztendlich gleichem Kalkül, sind zum Beispiel erkennbar, wenn im Rahmen eines Auswahlverfahrens eine Bewertung nach Punkten vorgenommen wird).

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass durch die Vorgangsweise der Dienstbehörde im gegenständlichen Besetzungsverfahren das Frauenförderungsgebot verletzt worden ist.

Empfehlungen:

1. *Die B-GBK empfiehlt dringend Maßnahmen zu setzen, um in der Zentralstelle den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.*
2. *Weiters empfiehlt die B-GBK bei „gleichem Kalkül“ einer Bewerberin und eines Bewerbers, die Bestimmungen des B-GBG zum Frauenförderungsgebot anzuwenden.*

Verfahrensdauer: 12. Juni 2003 bis 25. März 2004

---

**Fall 12:**

**Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

**Ergebnis:**

**Die Entscheidung des BMI, Herrn Oberstleutnant B (bevorzugter Bewerber) mit der Leitung der Abteilung X zu betrauen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von Frau Ministerialrätin Mag. A (Antragstellerin) gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

Feststellungen:

...

Das BMI argumentiert im Wesentlichen, Schwerpunkt der Abteilung X sei die ...polizei gewesen und daraus habe sich der sogenannte Exekutivdienstzusammenhang ergeben. Als Exekutivbeamter habe ObStlt. B sowohl Exekutivdienst Erfahrung als auch eine höhere Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Piloten und den dislozierten Dienststellen. Ausschlaggebend sei auch, da die Abteilung X damals noch Budget zu verwalten gehabt habe, seine zehnjährige Erfahrung in Budgetangelegenheiten gewesen.

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Dem Einwand der B-GBK, dass angesichts der Bedeutung, die dem Exekutivdienst bei der Entscheidung beigemessen worden ist, unverständlich ist, dass die Funktion auch für Bedienstete der Verwendungsgruppe A1 ausgeschrieben worden ist, begegnet der Dienstgeber mit dem Argument, man habe ein Signal für die beginnende „Vermischung“ der Verwendungsgruppen, d.h. für ein Abgehen vom Prinzip, dass Exekutivabteilungen nur von Exekutivbediensteten geleitet werden könnten, setzen wollen. Es sei aber klar gewesen, so der Dienstgebervertreter in der Sitzung der B-GBK, dass der Bereich ....polizei von einem Exekutivbediensteten geführt werden sollte.

Zu diesem Vorbringen stellt die B-GBK fest: 1. Es ist nicht nachvollziehbar, welchen Sinn es macht, im Zusammenhang mit der Besetzung einer Planstelle, für welche definitiv nur Bedienstete einer Verwendungsgruppe in Frage kommen, „Signale“ für eine im Allgemeinen beabsichtigte „Vermischung/Öffnung“ der Verwendungsgruppen „zu setzen“. Da der Zweck von Ausschreibungen darin besteht, die bestgeeigneten Bediensteten zu ermitteln, sind den potentiellen Bewerberinnen und Bewerber die tatsächlichen Voraussetzungen für eine Ernennung bekannt zu geben. Es kann nicht der Sinn eines Auswahlverfahrens sein und entspricht auch nicht den Geboten der Zweckmäßigkeit und der Fairness, Bewerbungen von chancenlosen Bediensteten wegen etwaiger Signalwirkungen zuzulassen.

2. Die Erklärung der Dienstgeberseite für die Präferenz von Exekutivbediensteten, nämlich, dass es eben im Bereich des BMI nicht gleichgültig sei, ob der Vorgesetzte von Exekutivbeamten Uniform trägt oder nicht - während übrigens die Leitung von Verwaltungsbediensteten durch Exekutivbedienstete als unproblematisch dargestellt wird - vermag aufgrund der Auskunft des Dienstgebervertreters, die Uniform werde zu „Repräsentationszwecken“ getragen, also keineswegs für gewöhnlich im Dienst, die B-GBK auch nicht zu überzeugen.

3. Zum Erfordernis der Exekutivdienst Erfahrung ist zu bemerken, dass Obstlt. B bereits seit mehr als zehn Jahren keine exekutivdienstlichen Aufgaben wahrnimmt, sondern im Verwaltungsbereich tätig ist.

Außerdem ergibt sich aus der Berufslaufbahn von MRätin Mag. A, dass auch sie Erfahrung im Umgang und der Zusammenarbeit mit der Exekutive hat.

4. Zum von Mag. V (Vertreter des Dienstgebers) in der Sitzung der B-GBK vorgebrachten Kriterium der Tätigkeit von Obstlt. B als „Budgetchef“ der Bundesgendarmerie stellt die B-GBK fest, dass Kenntnisse und Erfahrungen in Budgetange-

legenheiten in der Ausschreibung nicht verlangt waren. Wie Mag. V selbst sagt, handelt es sich dabei um ein von der Begutachtungskommission als relevant angesehenes Kriterium. Wie bereits erwähnt, sind in Ausschreibungen die konkreten Erfordernisse für den jeweiligen Arbeitsplatz anzugeben, und es ist nicht die Aufgabe von Begutachtungskommissionen nach Einlangen der Bewerbungen neue Kriterien festzulegen, sondern zu prüfen, ob und in welchem Maß die in der Ausschreibung genannten Anforderungen von den Bewerberinnen und Bewerbern erfüllt werden.

Aufgrund der genannten Erwägungen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass das BMI nicht darlegen konnte, dass die gegenständliche Personalentscheidung nicht aus geschlechtsspezifischen Gründen getroffen wurde. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von MRätin Mag. A um die Leitung der Abteilung X stellt daher eine Diskriminierung gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

#### Empfehlungen:

1. *Die B-GBK empfiehlt, bei zukünftigen Auswahlverfahren die tatsächlichen Ernennungserfordernisse in der Ausschreibung konkret und unmissverständlich zu definieren.*
2. *Die B-GBK empfiehlt dringend Maßnahmen zu setzen, um den Frauenanteil bei Führungskräften in der Zentraleitung zu heben.*

Verfahrensdauer: 12. Juni 2003 bis 25. März 2004

---

### **Fall 13:**

#### **Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

#### **Ergebnis:**

1. **Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Amtsdirektorin A (Antragstellerin) für einen Arbeitsplatz einer Referentin/eines Referenten im Fachbereich ..... im BMI/BVT (Bundesamt für Verfassungsschutz**



und Terrorismusbekämpfung) **stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von AD A gemäß § 3 B-GBG dar.**

- 2. Überdies wurde durch Vertreter des Dienstgebers die Wahrnehmung der Aufgaben als Gleichbehandlungsbeauftragte in diskriminierender Weise mit der Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben verknüpft.**

Feststellungen:

...

Der Vertreter des Dienstgebers bringt in seiner schriftlichen und mündlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, AD A habe, nach Auskunft der Leitungsorgane, „persönliche und fachliche Schwachstellen“. Anders die beiden Mitarbeiter, die bereits vor einigen Jahren Aufgaben von AD A übernommen haben, sie haben sich im gegenständlichen Fachbereich sehr bewährt und zeichneten sich durch „engagierte und qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung, inklusive Auswertungen aus“. Die Auswertungen im Fachbereich seien wichtig (gewesen), und gerade hier habe die Antragstellerin „Leistungsschwächen“ gezeigt, sie habe nämlich nur 49 Vormerkungen erstellt. Verbessert habe sich diese Arbeit erst nach einer Überprüfung der Dienstbehörde und im Zusammenhang mit den Interessentensuchen für Arbeitsplätze im BVT. Problematisch sei die geringe Anzahl an Auswertungen deshalb gewesen, weil dadurch anderen Mitarbeiter/innen Informationen gefehlt haben. Mag. V (Vertreter des Dienstgebers) versichert, die Tätigkeit von AD A im Gleichbehandlungsbereich und ihr „Frau-Sein“ haben bei der Besetzung der Arbeitsplätze im BVT keine Rolle gespielt.

Die B-GBK kann dem Vorbringen des Behördenvertreters nach Befragung der Antragstellerin, insbesondere aber nach Anhörung des für das Projekt „Nacherfassung der Altvormerkungen“ zuständigen Abteilungsleiters Dr. B, der die Arbeit von AD A auch als Stellvertreter des Referatsleiter Mag. C über Jahre hindurch kennen gelernt hat, sowie des ehemaligen unmittelbaren Vorgesetzten von AD A im Referat „Proliferation und Organisierte Kriminalität“ Mag. D, nicht folgen.

Im Einzelnen ist festzuhalten:

Der berufliche Lebenslauf der Antragstellerin lässt in keiner Weise den Schluss zu, sie sei fachlich oder persönlich ungeeignet, die Aufgaben der von ihr angestrebten Arbeitsplätze im BVT wahrzunehmen. Ihr Vorbringen, sie habe 1992 be-

gonnen, das Referat „Organisierte Kriminalität“ mit den Materien Waffenhandel, Nuklearkriminalität, Proliferation, aufzubauen und verfüge über eine langjährige Erfahrung in diesen Bereichen, wird von Mag. D bestätigt. Seiner Aussage nach kennt sich in diesen Bereichen kaum jemand (in Österreich) so gut aus wie AD A. Die Tatsache, dass vor einigen Jahren im Rahmen von „Umschichtungen“ die von AD A wahrgenommenen Aufgaben zwei, laut Dr. B „auch sehr tüchtigen“, Mitarbeitern übertragen wurden, spricht, so Dr. B, für AD A. Auch sei der Bereich „Proliferation“ usw. - auch international - größer und wichtiger geworden.

Wenn in der Stellungnahme an die B-GBK der Eindruck vermittelt werden sollte, es seien der Antragstellerin wegen mangelnder Kompetenz oder Unzuverlässigkeit zwei Bedienstete nachgefolgt, (vgl. Hinweis in der schriftlichen Stellungnahme von Mag. V auf Informationen von Mag. C über die näheren Umstände der Nachfolge), so ist dazu festzuhalten, dass nicht gerade nachvollziehbar ist, dass eine - wie behauptet wurde - „unzuverlässige“ Mitarbeiterin durch „zwei sehr zuverlässige Mitarbeiter“ ersetzt wird.

Zum Vorwurf betreffend die Vormerkungen:

Die vorgebliche Dramatik der geringen Anzahl an Auswertungen wird von Dr. B entschärft, indem er gut nachvollziehbar Zweck und Inhalt dieser Aufgabe erklärt. Er macht deutlich, dass Fähigkeiten und/oder Arbeitsweisen der Mitarbeiter/innen nicht nach der Menge der ins elektronische System übertragenen Vormerkungen beurteilt werden können, da die Anzahl der zu übernehmenden Daten vom Inhalt der verteilten „Karten“ abhängig war.

Mag. V sagt ebenfalls, auf Vorhalt der Antragstellerin in der Sitzung der B-GBK im März 2004, einer der Mitbewerber habe weniger Vormerkungen vorzuweisen als sie, dass die Menge allein nicht entscheidend sei, sondern dass es darauf ankomme, dass zugewiesene Aufgaben erfüllt werden. Dem ist entgegen zu halten, dass, wie AD A erklärt, der Referatsleiter eben nicht konkrete Arbeitsaufträge erteilt hat, sondern die Referent/innen eigenverantwortlich geprüft haben.

Nach Aussage von Dr. B sind die „Karten“ gescannt worden, weshalb also die Aussage, durch die Nichtvornahme von Auswertungen haben anderen Mitarbeiter/innen Informationen gefehlt falsch ist.

Zum Vorbringen von AD A, ihre Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte habe einige Dienstgebervertreter gestört und sich negativ auf die Beurteilung ihrer Qualifikationen für einen Arbeitsplatz im BVT ausgewirkt, wird festgestellt, dass nach Befragung von Dr. B und Mag. D auch die B-GBK den Eindruck hat, dass die

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Beurteilung von AD A aus diesem Grund nicht nach objektiven Kriterien erfolgt ist. –Sowohl Dr. B als auch Mag. D gibt an, dass erkennbar war, dass einige Dienstgebervertreter (offensichtlich die für Personalentscheidungen Maßgeblichen) die Arbeit von AD A im Gleichbehandlungsbereich und die damit verbundenen Abwesenheiten nicht goutiert haben. Nach Aussage der beiden ehemaligen Vorgesetzten von AD A ist der Vorwurf, ihre Arbeit im Fachbereich sei wegen ihrer Arbeit im Gleichbehandlungsbereich mangelhaft gewesen, nicht gerechtfertigt. Es gibt auch keinen Hinweis darauf, dass die Antragstellerin ihre Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte dazu benützt hat, um ungerechtfertigt vom Dienst abwesend zu sein (...).

Schließlich fehlt für die Behauptung, die beiden zum Zug gekommen Bewerber seien besser geeignet als AD A ein konkreter, nachvollziehbarer Vergleich der einzelnen Qualifikationen der Bewerberin und der Bewerber.

Für das Ausscheiden von AD A hat offensichtlich genügt, dass die „Leitungsorgane“ „bei den gemeinsamen Beratungen ..... zum Teil massive Bedenken ... vorgebracht haben“.

Die B-GBK stellt also fest, dass die schriftliche und mündliche Begründung der Dienstgeberseite für die Entscheidung, AD A keinen von ihr angestrebten Arbeitsplatz im BVT zuzuweisen, auf bloßen Feststellungen beruht, für deren Richtigkeit keinerlei Nachweis erbracht wurde. Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass nicht sachliche, sondern mit dem Geschlecht der Antragstellerin zusammenhängende Gründe und insbesondere auch ihre Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbungen maßgebend waren.

.....

**Empfehlungen:**

1. *Die B-GBK weist darauf hin, dass gemäß § 37 Abs. 3 B-GBG den Gleichbehandlungsbeauftragten die zur Erfüllung dieser Aufgaben notwendige freie Zeit zusteht.*

*Im Sinne von § 37 Abs. 4 B-GBG darf die Ausübung dieser Tätigkeit nicht behindert werden und ist eine Benachteiligung der Gleichbehandlungsbeauftragten beim beruflichen Fortkommen wegen dieser Tätigkeit zu unterlassen. Es wird empfohlen, auf die Einhaltung dieser Bestimmungen zu achten.*

2. *Die B-GBK empfiehlt, vor allem bei tiefgreifenden Organisationsänderungen, die Arbeitsplatzvergaben mit besonderer Sorgfalt durchzuführen und darauf zu achten, dass langjährig beschäftigte, qualifizierte Frauen ihre Arbeitsplätze nicht verlieren.*

*Die Einhaltung des Frauenförderungsplanes mit seinen verbindlichen Vorgaben ist auch bei Organisationsänderungen geboten.*

Verfahrensdauer: 3. Juli 2003 bis 7. Juli 2004

---

#### **Fall 14:**

#### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

##### **Ergebnis:**

**Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Amtsdirektorin A (Antragstellerin) für die „Leitung des Referates X im BMI/BVT (Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung) stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.**

##### Feststellungen:

....

Im gegenständlichen Auswahlverfahren hat die Dienstbehörde keinen Vergleich der Qualifikationen von AD A mit jenen ihrer Mitbewerber und Mitbewerberinnen angestellt. Dies deshalb, weil Punkt 11 der Arbeitsplatzbeschreibung als erste Anforderung die „Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A1 (abgeschlossenes Hochschulstudium)“ nennt, und AD A dieses Erfordernis im Gegensatz zu ihren Mitbewerbern/Mitbewerberinnen nicht erfüllt. Überdies verfüge, laut Mag. V (Dienstgebervertreter), die Antragstellerin auch nicht über ausgezeichnete Englischkenntnisse.

Die B-GBK stellt dazu fest, dass das Ausscheiden einer Bewerbung noch vor einer näheren Prüfung von allfälligen Fachkenntnissen und persönlichen Voraussetzungen nicht unsachlich ist, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber eine formale Voraussetzung nicht erfüllt. Es mag sein, dass – wie die Antragstellerin in der Sit-

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

zung der B-GBK andeutet – die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben auch ohne universitäre Ausbildung erfüllt werden können, doch liegt es nicht in der Kompetenz der B-GBK, die Dienstbehörden hinsichtlich der Festlegung von Qualifikationen für Planstellen in ihrem Wirkungsbereich, die - wie das Hochschulstudium - eindeutig von Frauen und Männern gleichermaßen erfüllt werden können, zu prüfen. Der Anmerkung der Antragstellerin in ihrer Bewerbung, nämlich dass die Anforderung des Hochschulstudiums mangels „näherer Spezifizierung“ nicht nachvollziehbar sei, kann zwar grundsätzlich zugestimmt werden, doch gibt es 1. keinen Hinweis darauf, dass das Erfordernis aus geschlechtsspezifischen Erwägungen in die Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommen wurde, und 2. ist die Erklärung von Mag. V in der Sitzung der B-GBK, ein abgeschlossenes Studium sei „Gewähr dafür, dass jemand wissenschaftliches Arbeiten gelernt hat“ auch nicht von der Hand zu weisen.

Da also die Berücksichtigung der Bewerbung von AD A bereits wegen der Nichterfüllung des Erfordernisses „abgeschlossenes Hochschulstudium“ ausgeschlossen war, ist auf die Erfüllung der weiteren Anforderungen für den Arbeitsplatz, wie z.B. Englischkenntnisse, nicht weiter einzugehen.

Die Vorgangsweise bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „Leitung des Referates X“ ist also sachlich gerechtfertigt und stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von AD A dar. Es konnte auch nicht festgestellt werden, dass AD A wegen ihrer Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte bei der gegenständlichen Arbeitsplatzbesetzung nicht berücksichtigt worden ist.

**Empfehlung:**

*Die B-GBK regt an, den Bediensteten den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für dienstlich notwendige Fremdsprachenkenntnisse zu ermöglichen und zu erleichtern.*

**Verfahrensdauer:** 3. Juli 2003 bis 12. Mai 2004

---

**Fall 15:****Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung****Ergebnis:**

**Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Entscheidung des BMI, Herrn MR DDr. B (bevorzugter Bewerber) mit der Leitung des Referates X zu betrauen, aufgrund des Geschlechtes von Frau MRätin Mag. A (Antragstellerin) getroffen worden ist.**

**Feststellungen:**

...

Zum Kriterienkatalog und den Punktevergaben ist festzuhalten, dass es sich dabei weitgehend um die subjektiven Werturteile der einzelnen Kommissionsmitglieder handelt. Die Punkte sind, wie AD G (Gleichbehandlungsbeauftragte) in der Sitzung der B-GBK bestätigt, nicht für objektiv nachvollziehbare Kenntnisse und Erfahrungen nach einem einheitlichen Schema vergeben worden, sondern nach den bisherigen persönlichen Eindrücken und Erfahrungen der Kommissionsmitglieder mit den Bewerberinnen und dem Bewerber. MR DDr. A war bereits als Referent und später als Leiter der Abteilung X mit den Bereichen Gleichbehandlung und Verwaltungsreform befasst. Der Dienstgeber hat augenscheinlich auf die Einschätzung der Eignung der Bewerberinnen und des Bewerbers einer mit Gleichbehandlungsangelegenheiten vertrauten Bediensteten Wert gelegt. Dies ist auch daraus ersichtlich, dass der Vertreter des Dienstgebers in der Sitzung der B-GBK die Auswahlbegründung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die auch Mitglied der „inoffiziellen“ Begutachtungskommission war, überlassen hat. Die Art der Durchführung der Eignungsfeststellung und der Umstand, dass die Interessentensuche kein detailliertes Anforderungsprofil enthält, lassen erkennen, dass der Schwerpunkt der Eignung für die gegenständliche Leitungsfunktion auf der persönlichen Komponente gelegen ist. Es entspricht durchaus dem Sachlichkeitsgebot, wenn Dienstgeber dem Urteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit entsprechenden Erfahrungen im Umgang und in der Zusammenarbeit mit einer Bewerberin/einem Bewerber folgen. Letztlich ist die Einschätzung der Begutachtungskommission für

**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

die B-GBK auch aufgrund der von MR DDr. B dargelegten „Überlegungen zur Referatsentwicklung“ nachvollziehbar.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass bei der Betrauung mit der Leitung des Referates X geschlechtsspezifische Erwägungen eine Rolle gespielt haben.

Verfahrensdauer: 14. Juli 2003 bis 25. März 2004

---

**Fall 16:****Sexuelle Belästigung****Ergebnis:**

**Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass BzI B („Beschuldigter“) die behauptete Äußerung gegenüber RvI A (Antragstellerin) gemacht und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des § 7 B-GBG erfüllt hat.**

**Feststellungen:**

...

BzI B war der unmittelbare Vorgesetzte von RvI A. Die Antragstellerin behauptet, er habe ihr vorgeschlagen, gemeinsam ein paar schöne Stunden im Wald oder in einem Hotel zu verbringen. Es besteht kein Zweifel daran, dass eine derartige Äußerung eines Vorgesetzten gegenüber einer Mitarbeiterin eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 7 B-GBG darstellt, denn sie ist geeignet, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und in der Folge eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen.

Zweifelhaft ist, ob sich BzI B in der behaupteten Weise geäußert hat.

Das Gespräch zwischen ihm und RvI A fand unter vier Augen statt.

BzI B bestreitet, einen derartige Vorschlag gemacht zu haben, und er erklärt, es handle sich um eine Schutzbehauptung der Antragstellerin, die wegen ihrer feh-

lerhaften Arbeit negative Folgen befürchtet habe und ihm deshalb schaden habe wollen.

Nach den Aussagen von RvI X und RvI Y ist RvI A nach dem Gespräch mit BzI B zurück in ihr Büro gekommen und hat den anwesenden Kolleginnen erzählt, BzI B habe ihr vorgeschlagen, gemeinsam schöne Stunden ..... zu verbringen. Erst die Kolleginnen haben ihr erklärt, dass derartige Äußerungen eine sexuelle Belästigung darstellen und sie, wenn BzI B den inkriminierten Satz tatsächlich gesagt haben sollte, etwas unternehmen müsse. Sie haben RvI A ihre Unterstützung angeboten und RvI X hat RvI A schließlich zu AD G (Gleichbehandlungsbeauftragte) begleitet.

Bei ihrer Befragung vor der B-GBK vermitteln RvI X und RvI Y den Eindruck, dass sie sich nun ein wenig von RvI A distanzieren wollen. - Sie erklären, RvI A sei damals glaubwürdig gewesen und deuten an, dass es auch möglich wäre, dass RvI A nicht die Wahrheit gesagt hat. - RvI X kommt bei ihrer Befragung durch die B-GBK auf das Verhalten von RvI A ihr gegenüber im Zusammenhang mit RvI A vorgeworfenen Diebstählen zu sprechen, RvI Y zeigt sich verwundert über die Ruhe, die RvI A nach dem Gespräch mit BzI B an den Tag gelegt hat und bezeichnet die Antragstellerin als eher sprunghaft und nicht so leicht einschätzbar. Für die B-GBK ist dieser angedeutete Glaubwürdigkeitsverlust nicht nachvollziehbar. -Beide Kolleginnen haben von RvI A Tabletensucht gewusst, eine allfällige, damit einhergehende „Sprunghaftigkeit“ bzw schwierige Einschätzbarkeit ihrer Person müsste also auch damals schon bekannt gewesen sein. RvI X und RvI Y haben RvI A (trotzdem?) nicht nur unmittelbar nach dem behaupteten „Vorfall“ darüber aufgeklärt, dass derartige Äußerungen eine sexuelle Belästigung darstellen, sie haben ihr auch geraten, „etwas zu unternehmen“, haben ihr Unterstützung zugesagt und RvI X hat RvI A sogar zu AD G begleitet. Es erscheint nicht eben logisch, diese Hilfestellung jemandem zukommen zu lassen, an dessen Glaubwürdigkeit man Zweifel hat. Die B-GBK gewinnt im Zuge der Befragung beider Auskunftspersonen den Eindruck, dass deren jetzige distanzierte Haltung gegenüber der Antragstellerin mit Umständen zu tun hat, die mit dem Vorwurf gegen BzI B nichts zu tun haben.

Betreffend die Person BzI B geht aus den Aussagen beider Auskunftspersonen hervor, dass eine Äußerung wie die behauptete BzI B zuzutrauen ist und er im Allgemeinen zu Bemerkungen mit sexuellem Hintergrund neigt. -Dass diese Ten-



**BMI/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

denz vorhanden war, ist jedenfalls an dem „Scherz“, RvI X S 10,--anzubieten, wenn er ihr beim Umziehen zusehen dürfe, klar zu erkennen.

Zum Vorbringen von BzI B, RvI A habe ihm wegen der drohenden negativen Leistungsbeurteilung schaden wollen, hält die B-GBK fest, dass es nicht gerade plausibel ist, dass eine Bedienstete, die offensichtlich gar nicht erkannt hat, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung vorliegen könnte und der erst geraten werden musste, sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden, die gegenständliche Bemerkung erfunden hat, um ihrem Vorgesetzten zu schaden. Umgekehrt kann nämlich das Bestreiten von BzI B genauso eine Schutzbehauptung sein, wie er sie RvI A vorwirft.

Darüber hinaus zeigt die sofortige Versetzung von BzI B an eine andere Dienststelle, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung auch für die Dienstbehörde nicht gänzlich von der Hand zu weisen war (...).

Nach dem gesamten Vorbringen kann nicht ausgeschlossen werden, dass BzI Kurt B RvI A den Vorschlag gemacht hat, gemeinsam schöne Stunden zu verbringen und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des B-GBG erfüllt hat.

Verfahrensdauer: 17. September 2003 bis 3. Juni 2004

## Bundesministerium für Justiz

### Fall 1:

#### Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung

##### Ergebnis:

**Die Entscheidung des BMJ, die Planstelle einer Leitenden Staatsanwältin/eines Leitenden Staatsanwaltes, verbunden mit der Funktion der Leitung der Abteilung X, mit Herrn Dr. B (bevorzugter Bewerber) zu besetzen, stellt eine Diskriminierung von Frau OStA Dr. A (Antragstellerin) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**

##### Feststellungen.

.....

In der schriftlichen Stellungnahme des BMJ werden eingangs die Äußerung des Leiters der Verwaltungs- und Personalsektion zu den Bewerbungen sowie die Begründung des Vorschlages der Personalkommission, Dr. A auf die gegenständliche Planstelle zu ernennen, wieder gegeben. Anschließend wird, um „die außergewöhnliche juristische Begabung von Dr. B, seine bisherigen Leistungserfolge und seine besondere fachliche(!) und persönliche Qualifikation für die.....Funktion .....zu veranschaulichen“, die bisherige berufliche Laufbahn dargestellt. Diese könne, so die Dienstbehörde, als Bestlaufbahn bezeichnet werden und sei nur dadurch möglich gewesen, dass Dr. B „weit überdurchschnittliche Leistungserfolge in allen ihm übertragenen Aufgabengebieten erzielt“ habe. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass zu den Aufgabengebieten von Dr. B im Wesentlichen die judizielle Tätigkeit, die Ausübung der Funktion eines Präsidialrichters beim BG X und beim Landesgericht X sowie die Wahrnehmung diverser organisatorischer Funktionen, wie z. B. RIS-Beauftragter, Pressereferent, Veranstalter und Leiter der Kurse für Rechtspraktikant/innen, gehörten und ab ... die Tätigkeit eines Referenten (in der Abteilung X) für Verwaltungs- und richterliche Personalangelegenheiten des OGH und der OLG-Sprengel X und Y. Inwiefern die hervorragenden Kenntnisse auf dem Gebiet der richterlichen Personalverwaltung für die Leitung der gegenständlichen Abteilung von Bedeutung sind,

**BMJ/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

ist in der Stellungnahme nicht ausgeführt. Es ist daher auch nicht erkennbar, inwiefern die „besondere(!) fachliche.....Qualifikation.....“ von Dr. B für die gegenständliche Funktion die fachliche Kompetenz der Antragstellerin übertrifft.

Die bisher von Dr. A wahrgenommenen Aufgaben lassen sich zusammengefasst wie folgt darstellen: 16 Jahre Referentin in der Abteilung Z, davon 12 Jahre auch als Stellvertreterin des Abteilungsleiters, wobei sie diese Funktion nicht bloß formal inne gehabt hat, sondern ihren Vorgesetzten regelmäßig in diversen Kommissionen, insbesondere im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Sektion X, vertreten hat; daneben Mitwirkung an diversen Projekten, auch auf internationaler Ebene, für den Bereich des Strafvollzuges.

Die B-GBK stellt fest, dass die Fachkenntnisse der Antragstellerin in keiner Weise berücksichtigt wurden, und es ist der Stellungnahme des BMJ insgesamt zu entnehmen, und noch mehr dem mündlichen Vorbringen von SC Dr. V (Vertreter des BMJ), dass die fachliche Eignung bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung irrelevant war. Ein Umstand, der von der Dienstgeberseite nicht begründet werden konnte. Überdies steht die Außerachtlassung der Fachkenntnisse im Widerspruch zur Feststellung der Personalkommission, dass, betreffend die Kriterien der bisherigen Berufserfahrung und der einschlägigen Verwendung, Dr. A eindeutig den Mitbewerbern vorzuziehen ist. Nach Ansicht der Personalkommission und der von ihr befragten Mitarbeiter/innen der Sektion X wären einschlägige Kenntnisse im Bereich X zu berücksichtigen gewesen.

Zur persönlichen Komponente der Eignung ist in der Stellungnahme des BMJ (die Äußerung von SC Dr. V zu den Bewerbungen etwas variierend) bezüglich Dr. A ausgeführt, sie „ist in hohem Maß bemüht, hat aber weit weniger Gespür für das Wesentliche einer Problemstellung und neigt dazu, einmal eingenommene Positionen uneinsichtig zu verteidigen. ....“ Diese Feststellung ist nicht nur in Anbetracht der bisherigen Tätigkeit der Antragstellerin und ihrer Zusammenarbeit mit der Sektion X unverständlich, sondern steht auch im Widerspruch zu der, in der selben Stellungnahme getroffenen, Feststellung, Dr. A besitze u.a. „gute kommunikative Fähigkeiten“.

In der Sitzung der B-GBK geht SC Dr. V, wie bereits erwähnt, nicht auf die für die Leitung der gegenständlichen Abteilung erforderliche Fachkompetenz ein, sondern erklärt, die Tatsache, dass Dr. B im Xwesen keine Erfahrungen hatte, sei

nicht besonders relevant gewesen, denn das Recht der Xbeamten sei leicht erlernbar. In der Folge konzentriert sich das Vorbringen auf die persönliche Komponente der Eignung. SC Dr. V leitet seine Begründung für die Präferenz von Dr. B mit einer Darstellung des jahrelangen Konfliktes zwischen den Leitern der Abteilung X und der Sektion X, der die Zusammenarbeit der Organisationseinheiten naturgemäß belastet hat, ein. Bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei es darum gegangen, für eine friktionsfreie Kommunikation zu sorgen. Ein weiterer Punkt sei gewesen, dass, nachdem die erstinstanzliche Zuständigkeit für die Personalangelegenheiten .... an die Präsidenten der OLG delegiert worden war, ein „guter Umgang“ mit diesen Behörden zu gewährleisten war. Dies habe er Dr. B eher zugetraut als Dr. A, da Dr. B Erfahrungen in vielen Bereichen der Justizverwaltung habe und den Umgang mit den Präsidenten der nachgeordneten Dienstbehörden gewohnt sei. Zur Antragstellerin führt SC Dr. V im Wesentlichen aus, sie sei für die Leitung dieser Abteilung geringer geeignet, da ihre Berufsauffassung zu theoretisch sei und ihr pragmatische Arbeit weniger liege.

Die B-GBK kann dieser Argumentation aus folgenden Gründen nicht folgen:

- Konflikte bzw. mangelnde Gesprächsbereitschaft zwischen ihrem früheren Vorgesetzten und dem Leiter der Sektion X können wohl nicht Dr. A angelastet werden. Dies umso weniger als die Gleichbehandlungsbeauftragte ausführt, dass die Mitarbeiter/innen der Sektion X bei der Befragung durch die Personalkommission erklärt haben, Dr. A sei umgänglich, man könne mit ihr verhandeln und sie sei vernünftigen Lösungen zugänglich.
- Es ist nicht nachvollziehbar, dass Dr. A jahrelang offensichtlich geeignet war, anstelle ihres Vorgesetzten die Belange der Abteilung wahrzunehmen und nun als zu theoretisch für diese Tätigkeit bezeichnet wird. (...).
- Es wurde der B-GBK nicht dargelegt, worin die besondere Schwierigkeit bei der Kommunikation mit den OLG in gegebenem Zusammenhang besteht bzw. welchen besonderen (möglicherweise nicht aufholbaren) Vorteil die „Kenntnis der Strukturen“ der OLG mit sich bringt.

Die B-GBK stellt also fest, dass die Dienstgeberseite keine nachvollziehbare Begründung für die bessere fachliche und/oder persönliche Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers vorlegen konnte.

**BMJ/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Dr. A für die Leitung der Abteilung X im BMJ stellt daher eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche gemäß § 15 B-GBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

1. *Das Bundesministerium für Justiz darf darauf hingewiesen werden, die Einhaltung des eigenen Frauenförderungsplanes ernst zu nehmen und einzuhalten.*
2. *In die Personalplanung und Personalentwicklung sind Maßnahmen der Frauenförderung rechtzeitig zu integrieren.*
3. *Im Falle der Beschwerdeführerin wird empfohlen, eine Karriereplanung entsprechend ihren Qualifikationen zu überlegen.*

Verfahrensdauer: 12. August 2002 bis 9. Jänner 2003

## Bundesministerium für Landesverteidigung

### Fall 1:

#### Sexuelle Belästigung

#### Ergebnis:

**Es konnte nicht festgestellt werden, dass das Verhalten von Herrn X gegenüber Frau A den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne von § 7 B-GBG erfüllt hat.**

#### Feststellungen:

.....

Die Berührungen und Massagen von Frau A durch Herrn X sind unbestritten, ebenso der in der Folge durchgeführte Geschlechtsverkehr. Somit ist das Kriterium eines der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens (nach den Erläuterungen zum B-GBG sind darunter „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen) erfüllt.

Daran, dass das in Rede stehende Verhalten, also das Herstellen von Körperkontakt während des Dienstes, grundsätzlich geeignet ist, die Würde einer Person zu beeinträchtigen, besteht ebenfalls kein Zweifel, da es den im Berufsleben geforderten Respekt vor Kolleginnen/Kollegen bzw. Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern vermissen lässt.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist. Sexuelles Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn es fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, dass sie es als beleidigend empfindet, (obwohl auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen kann, wenn er entsprechend schwerwiegend ist; vgl. „Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“ der EU-Kommission).

Von der B-GBK war also zu prüfen, ob Frau A Herrn X deutlich gemacht hat, dass sein Verhalten unerwünscht ist. Prüfungsrelevant ist nur das Verhalten von Herrn X in den letzten sechs Monaten vor der Antragstellung, ... . Auf Umstände

**BMLV/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

und Vorfälle vor dem 20. Mai 2002 ist nur insofern Bezug genommen worden, als diese zum Verständnis von Arbeitssituation und -klima beitragen konnten.

Im Antrag und auch in der Sitzung der B-GBK am wird Herr X wiederholt als Vorgesetzter von Frau A bezeichnet und dadurch der Eindruck erweckt, dass sie deswegen nicht gewagt habe, sich gegen Zudringlichkeiten zu wehren. Da an das Verhalten von und gegenüber Vorgesetzten andere Maßstäbe anzulegen sind als an das Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, war auch zu prüfen, ob Herr X der Vorgesetzte von Frau A gewesen ist. Nach der schriftlichen Stellungnahme des BMLV und der Erklärung der Dienstgebervertreterin in der Sitzung der B-GBK waren Herr X und Frau A Arbeitskollege und -kollegin, woran auch die Tatsache, dass er teilweise ihre Einschulung übernommen hatte, nichts geändert hat. Frau A war zum Zeitpunkt der Einschulung durch Herrn X bereits mehrer Jahre in der xxxx-anstalt tätig, der Unterschied zwischen einem (dienst)älteren (und daher möglicherweise in einer „stärkeren“ Position befindlichen) Kollegen und einem Vorgesetzten mit Entscheidungs- und Anordnungsbefugnis hätte ihr bekannt sein müssen, wenn die B-GBK auch nicht verkennt, dass es eine hierarchische Ordnung außerhalb der behördlichen Hierarchie gibt oder geben kann und dieser Umstand einschüchternd wirken kann. Jedenfalls war Frau A die Hierarchie so weit bekannt, dass sie sich mit ihrem Wunsch nach einer Versetzung an Frau Z, also an die Verwaltungsebene, gewandt hatte.

Aus den Aussagen von Frau A und Herrn X geht hervor, dass es mehrmals zu Berührungen und Massagen und auch zum Geschlechtsverkehr gekommen ist, wenn auch nicht mehr genau nachvollzogen werden kann, wann die ersten Massagen und/oder sonstiger Körperkontakt stattgefunden haben. Unbestritten ist weiters, dass es eine Gesprächsbasis gegeben hat und auch Privates ausgetauscht worden ist. Der private Kontakt ist Ende des Jahres 2001 für wenige Monate von Frau A abgebrochen worden, im Frühjahr 2002 ist der Umgang miteinander, im Rahmen der Einschulung im x-Raum...., wieder weniger distanziert geworden. Im Antrag ist ausgeführt, dass es während der Einschulung im x-Raum „wieder zu Massagen“ gekommen sei, „wobei er aber nicht zudringlich“ geworden sei, zudringlich sei er erst (wieder) „im Laufe der Einschulung auf dem x-Stand geworden, schließlich habe er „den Geschlechtsverkehr ausgeführt“. Wenn auch die Aussage von Frau A, sie habe gedacht, sie müsse nur noch diese Einschulung überstehen,

danach würde sich die Arbeitssituation ohnehin ändern, grundsätzlich glaubwürdig ist, bleibt dennoch die Frage offen, ob für Herrn B erkennbar war, dass Körperkontakt, in welcher Form auch immer, Frau A unangenehm und unerwünscht ist. Das Dulden der Massagen im Mai 2002 ist unverständlich, wo doch nach Aussage der Antragstellerin Herr X bereits früher „übergriffig“ gewesen sei, und sie ihm eben deshalb schon einmal aus dem Weg gegangen sei. Zum Vorbringen, er habe ihr seinen Posten im x-Raum „versprochen“ ist, wie bereits oben ausgeführt, fest zu halten, dass Herr X zu der Zeit, auf die sich die Vorwürfe beziehen, keine Vorgesetztenfunktion gehabt hat .... . Es ist jedenfalls unverständlich, dass Frau A glauben konnte, Herr X habe die Kompetenz über Stellenbesetzungen zu entscheiden.

Frau A sagt vor der B-GBK aus, sie habe nicht gewusst, wie sie auf die Annäherungen von Herrn X reagieren sollte, sie habe keine Konfrontation gewollt, da sie befürchtet habe, er würde ihren Lebensgefährten informieren, und sie habe auch befürchtet, ihre Arbeit zu verlieren. Es sei nicht so gewesen, dass sie „freiwillig den Oberkörper frei gemacht“ habe, sondern er habe „einfach, während der Arbeit angefangen“ sie zu massieren, und sie habe den Geschlechtsverkehr über sich ergehen lassen. Sie glaube, sie habe ihre Ablehnung deutlich gemacht, aber er habe sie „wohl nicht ernst genommen, sonst hätte er nicht weiter getan“.

Die B-GBK kommt nach dem Vorbringen der Antragstellerin und dem Eindruck, den sie bei ihrer Befragung hinterlassen hat, zu dem Ergebnis, dass Frau A durch ihr gesamtes Verhalten gegenüber Herrn X nicht oder jedenfalls nicht deutlich genug zum Ausdruck gebracht hat, dass sein Verhalten unerwünscht ist. Eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 7 B-GBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Empfehlung:

1. *Die B-GBK empfiehlt, die Dienstnehmer/innen im gesamten Ressort, insbesondere aber die weiblichen Bediensteten an Dienststellen mit überwiegend männlichen Mitarbeitern, gezielt über die jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren und umgekehrt auch diesen die Möglichkeit zu geben (z.B. durch Schulungen, Internetseite,... ), ihre Aufgaben in der vom B-GBG intendierten Weise zu erfüllen.*



**BMLV/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

2. *Da nach den schriftlichen Stellungnahmen des BMLV und nach der Aussage der Dienstgebervertreterin in der Sitzung der B-GBK nicht eindeutig ist, ob die Dienstbehörde bei ihrer Prüfung des Sachverhaltes auch in Richtung einer allfälligen Verletzung des B-GBG ermittelt hat, darf – unabhängig vom gegenständlichen Fall - darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Dienstbehörden im Falle eines Verdachts von sexuellen Handlungen/Übergriffen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis nicht nur im Hinblick auf strafrechtlich relevantes Verhalten und/oder auf eine Dienstpflichtverletzung nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz zu ermitteln haben, sondern dass auch zu prüfen ist, ob ein Verstoß gegen § 7 B-GBG vorliegt. (Gemäß § 8 B-GBG verletzt jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete/einen Bediensteten die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen).*

Verfahrensdauer: 20. November 2002 bis 11. Februar 2004

## **Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie**

### **Fall 1:**

#### **Beruflicher Aufstieg/Nichtberücksichtigung der Bewerbung**

##### **Ergebnis:**

- 1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von DI A (Antragstellerin) für die „Funktion eines Vorstandes der Stabstelle X“ stellt eine Diskriminierung von DI A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.**
- 2. Die Entscheidung des Patentamtes, Herrn Dr. B (bevorzugter Bewerber) mit der Funktion „Vorstand der Stabstelle X“ zu betrauen, stellt auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-GBG dar.**

##### **Feststellungen:**

...

Seitens des ÖPA (Österr. Patentamt) wird im Wesentlichen vorgebracht:

DI A sei ua in der Präsidialabteilung X im Großrechnerbereich tätig. Dieses System basiere im Wesentlichen auf einer nicht mehr zeitgemäßen Datenstruktur. In den letzten Jahren habe sich gezeigt, dass eine moderne Patentamtsverwaltung mit der „Großrechnerlösung“ nicht länger das Auslangen findet. Im Herbst 2002 habe man entschieden, eine Stabsstelle IT zu installieren, welche die nötigen Neuerungen durchführen sollte. Man habe nicht nur einen strukturell-organisatorischen, sondern auch einen personellen Neubeginn gewollt. Nicht jemand, der mit dem Großrechnersystem groß geworden ist, sollte die Führung übernehmen, sondern jemand, der aus dem Kleinserverbereich kommt.

Mit xxxx 2003 ist Dr. B zum provisorischen Leiter der Stabsstelle ernannt worden. Er habe in den letzten Jahren – außerhalb der Präsidialabteilung – unter Beweis gestellt, dass er in der Lage sei, relativ große Projekte in relativ kurzer

**BMVIT/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

Zeit, unter Einhaltung des angegebenen Zeitplanes, durchzuführen und auch abzuschließen, und dies zur Zufriedenheit aller Anwender. DI A sei zwar im Bereich Großrechner eine bewährte Mitarbeiterin, sie sei aber als Verantwortliche für die Entwicklung des Konzeptes Paperless-Office/Marke insofern gescheitert, als die Beendigung des Projektes immer wieder verschoben werden musste und es noch immer Akte in Papierform gebe. Vor allem in Hinblick auf die Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement habe man Dr. B den Vorzug gegeben.

Zu diesem Vorbringen ist festzuhalten:

Von der B-GBK können und müssen die technischen Details nicht beurteilt werden, sondern es ist zu prüfen, ob die Begründung des ÖPA für die Auswahlentscheidung sachlich nachvollziehbar ist.

Der Antragstellerin ist zuzustimmen, dass das ÖPA als Nachweis für ihre im Vergleich zu Dr. B angeblich geringere Eignung ausschließlich ihr „Scheitern“ im Rahmen des Projektes „Paperless Office“ anführt, erweitert um die Feststellung, der Bereich Großrechner sei veraltet und DI A als Spezialistin in diesem Bereich nicht geeignet und/oder auch nicht Willens, Neuerung mitzugestalten. Die B-GBK gewinnt aufgrund dieses einseitigen Vorbringens den Eindruck, dass das ÖPA, im Bestreben einen „Neubeginn“ zu starten, - Mag. V (Vertreter des Dienstgebers) drückt dies in der Sitzung der B-GBK aus mit: man wollte nicht nur strukturell-organisatorische, sondern auch personelle Neuerungen - von Anfang an nicht die Absicht gehabt hat, einen sorgfältigen Vergleich der Qualifikationen durchzuführen. Die Behauptung der Antragstellerin, insbesondere die Ausführungen von Dr. P (Gleichbehandlungsbeauftragte), das ÖPA habe schon im Vorfeld der Ausschreibung eine deutliche Präferenz für Dr. B gehabt, erscheint nach Berücksichtigung folgender Umstände glaubwürdig:

Dr. B hat an der Konzeption der Stabsstelle mitgewirkt und ist, obwohl erst 1999 ins ÖPA eingetreten, mit März 2003 zum provisorischen Leiter der Stabsstelle ernannt worden.

Die Bewerbung von Dr. B ist, anders als die der Antragstellerin, sehr kurz gefasst. - Seine „Gedanken zur Leitung einer Stabstelle“ bestehen im Wesentlichen in der Aussage, der Dialog mit den Anwendern sei wichtig. Demgegenüber geht DI A ausführlich auf jede einzelne in der Ausschreibung angeführte Aufgabe ein (...).

Als Experten für die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers haben Be-  
dienstete des ÖPA fungiert, die nach Auskunft von Mag. V bereits vor der provi-  
sorischen Betrauung von Dr. B um ihre Meinung gefragt worden sind und die laut  
unwidersprochener Aussage von Dr. P diesen bei der Konzeption der Stabsstelle  
unterstützt haben.

Die Feststellungen im Gutachten der Begutachtungskommission über die Eignung  
von DI A und Dr. B sind ausgesprochen knapp. Als bisher erbrachte Leistung von  
Dr. B ist konkret nur eine „Analyse und Planungsvorschau für die technischen,  
personellen und budgetären Ressourcen ...“ angeführt, weiters eine „Analyse und  
eine daraus resultierende mögliche (!) Organisationsentwicklung ...“, wobei diese  
Feststellungen, wie Dr. P richtig anmerkt, nicht näher belegt sind. Im Folgenden  
ist von Dr. Bs Darstellung der „Notwendigkeit ... einer verstärkten Vernetzung  
auf europäischer Ebene ...“ und von der Teambildung, die er als provisorischer  
Leiter skizziert und teilweise schon verwirklicht habe, die Rede, also von Erläute-  
rungen und Vorhaben, die üblicherweise nicht als Leistungsnachweise gesehen  
werden.

Die Feststellungen zur Eignung der Antragstellerin sind noch allgemeiner gehal-  
ten; -es heißt im Wesentlichen, sie habe „große Erfahrungen .... im EDV-  
Entwicklungsbereich“, habe einige Projekte durchgeführt und verfüge über eine  
hohe soziale Kompetenz.

Zum schriftlichen und mündlichen Vorbringen des ÖPA, es habe sich bereits ge-  
zeigt, dass die Auswahlentscheidung richtig gewesen sei, denn Dr. B habe sich  
seit seiner Bestellung im Mai 2003 bestens bewährt, ist fest zu halten, dass eine  
Eignungsfeststellung nach getroffener Auswahlentscheidung selbstverständlich  
nicht als Nachweis einer besseren Eignung akzeptiert werden kann.

Betreffend die Qualifikationen der Antragstellerin ist sowohl in der schriftlichen  
Stellungnahme an die B-GBK als auch mündlich vorwiegend vom nicht durchge-  
führten oder nicht abgeschlossenen Projekt Paperless Office die Rede. Angesichts  
der ausführlichen Dokumentation der Tätigkeiten von DI A im ÖPA in ihrer Be-  
werbung kann die Konzentration der Auswahlbegründung des ÖPA auf dieses Pro-  
jekt nur als unsachlich bezeichnet werden. Überdies gelang es dem ÖPA, da die  
Antragstellerin nachvollziehbar ihre Bedenken gegen das Projekt Paperless Office  
darlegen konnte, nämlich das Risiko, das mit der Unterlassung der Sicherung der  
Server am Netz verbunden ist, auch nicht, die B-GBK davon zu überzeugen, dass

**BMVIT/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

die Nichtdurchführung des Projektes in der gewünschten Form DI A anzulasten ist.

Die B-GBK kommt also zu dem Ergebnis, dass dem ÖPA der Nachweis, die gegenständliche Personalentscheidung sei anhand von sachlich nachvollziehbaren Kriterien erfolgt, nicht gelungen ist. Ebenso wenig konnte das ÖPA die B-GBK von der besseren Eignung von Dr. B überzeugen. Es wird daher festgestellt, dass DI A durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Stabsstelle aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5-GBG diskriminiert wurde und die getroffenen Personalentscheidung – die im B-GBG festgelegte Quote an Frauen in höheren Funktionen ist im ÖPA nicht erfüllt - auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 43 B-BGB darstellt.

Auf die Schadenersatzansprüche gemäß § 15 B-GBG wird verwiesen.

**Empfehlungen:**

1. *Die B-GBK empfiehlt, in Auswahlverfahren transparente, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen.*
2. *Die B-GBK empfiehlt dem ÖPA, Strategien zu entwickeln und Maßnahmen zu setzen, um den Frauenanteil generell, speziell aber im Führungsbereich merkbar anzuheben.*
3. *Es wird weiters empfohlen, auch auf die „sprachliche Gleichbehandlung“ entsprechend dem Ministerratsbeschluss vom 2. Mai 2001 zu achten.*

Verfahrensdauer: 17. September 2003 bis 7. Juli 2004

---

## Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
<b>Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten</b>	Beruflicher Aufstieg	Zurückziehung des Antrages
<b>Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</b>	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Sexuelle Belästigung	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Begründung des Dienstverhältnisses	kein ausreichender Diskriminierungshinweis
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Begründung eines Dienstverhältnisses	kein ausreichender Diskriminierungsnachweis
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)

(G) = Gutachten

**Zusammenfassung/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann nicht ausgeschlossen werden (G)
	Beruflicher Aufstieg	Zurückziehung des Antrages
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
<b>Bundesministerium für Inneres</b>	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (G)
	Beruflicher Aufstieg	Zurückziehung des Antrages
	Beruflicher Aufstieg	Zurückziehung des Antrages
	Beruflicher Aufstieg	Zurückziehung des Antrages
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)

**Zusammenfassung/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Zulassung zur Weiterbildung	Zurückziehung des Antrages
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann nicht ausgeschlossen werden (G)
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (und wegen Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte) (G)
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Verletzung des Frauenförderungsgebots (G)
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Sexuelle Belästigung	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann nicht ausgeschlossen werden (G)



**Zusammenfassung/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
<b>Bundesministerium für Justiz</b>	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
<b>Bundesministerium für Landesverteidigung</b>	Sexuelle Belästigung	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
<b>Bundesministerium für Land- u. Forstwirtschaft, Umwelt u. Wasserwirtschaft</b>	Beruflicher Aufstieg	kein ausreichender Diskriminierungsnachweis
<b>Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie</b>	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
<b>Telekom Austria AG</b>	Beruflicher Aufstieg	Einstellung des Verfahrens

## Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

(im Berichtszeitraum)

### **Mitglieder**

#### Vorsitzende:

Frau  
Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER  
Bundesministerium für soziale Sicherheit  
und Generationen/  
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen  
Franz Josefs-Kai 51  
1010 WIEN

#### Stellvertretende Vorsitzende:

Frau  
Mag. Dr. Martha SEBÖK  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft  
und Kultur  
Teinfaltstraße 8  
1014 WIEN

Herrn  
Mag. Wolf Dietrich BÖHM  
Bundesministerium für öffentliche  
Leistung und Sport/  
Bundeskanzleramt  
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

**Mitgl.-Ersatzmitgl./ Teil 2/ B-GB-Bericht 2004**

---

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

Frau  
Michaela KRSTIC  
Gewerkschaft Post- u. Fernmeldebedienstete  
Zentralausschuss Post AG  
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/  
Bundeskanzleramt  
Wollzeile 1-3  
1010 WIEN

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

Frau  
Dr. Gabriele TRATTNER  
Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Kultur  
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. Fernmeldebedienstete  
Zentralausschuss Telekom AG  
Schwarzenbergplatz 3  
1010 WIEN

Herrn  
DI Dr. Gustav BELOUSEK  
Zentralausschuss Post AG  
Postgasse 8  
1010 WIEN

### **Geschäftsführung**

Frau  
Mag. Beatrix GOJAKOVICH  
Bundesministerium für soziale Sicherheit  
und Generationen/  
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen  
Franz Josefs-Kai 51  
1010 WIEN  
Tel: 01/71100/3416  
Fax: 01/71100/3418  
beatrix.gojakovich@bmgf.gv.at

