

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN

b m g f

Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2006

**6. Bericht der Bundes-
Gleichbehandlungs-
kommission**

Teil 2

6. Bericht der
Bundes-Gleichbehandlungskommission
(seit 1. Juli 2004 - Senat I)

2006

Teil 2

Impressum:

Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Druck: Kopierstelle des BMGF, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Bestellmöglichkeiten:

Telefon: +43/1/711 00 DW 4700
Fax: +43/1/715 58 30
E-mail: broschuerenservice.bmgf@bmgf.gv.at
Internet: <http://www.bmgf.gv.at>

Dieser Bericht ist kostenlos beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen,
Radetzkystraße 2, 1030 Wien, erhältlich.

Alle Angaben ohne Gewähr. Für Fehler wird keine Haftung übernommen.

Wien, 2006

Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	1
<i>Tätigkeitsbericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission bzw. des Senates I</i>	3
<i>Anonymisierte Fälle</i>	9
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	11
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	12
Bundesministerium für Finanzen	18
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	23
Bundesministerium für Inneres	24
Bundesministerium für Justiz	29
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	31
Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit	32
Arbeitsmarktservice	33
Statistik Austria	34
Bundesrechenzentrum GmbH	35
Wiener Staatsoper GmbH	36
Technische Universität Wien	37
Universität Wien	38
<i>Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche</i>	39
<i>Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK bzw des Senates I (seit 1. Juli 2004)</i>	43

Tätigkeitsbericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission bzw. des Senates I

Die **Aufgaben** der Bundes-Gleichbehandlungskommission (idF: B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (idF: B-GIBG) geregelt.

Seit 1. Juli 2004 ist die Bundes-Gleichbehandlungskommission in 2 Senate aufgeteilt, die beide im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen eingerichtet sind.

Zuständigkeit:

Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (I. Teil, 1. Hauptstück B-GIBG)

und

Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (I. Teil, 2. Hauptstück des B-GIBG).

Gemäß § 12 Abs. 3 B-GIBG bezieht sich der **Tätigkeitsbericht** nur auf die Arbeit des **Senates I**.

(Die Gutachten des Senates II sind – so wie jene des Senates I der B-GBK- in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen – Gleichbehandlungskommissionen www.bmwf.gv.at veröffentlicht).

Die Kommission bzw. der befasste Senat hat vor allem Gutachten zu Anträgen zu erstatten mit der Frage ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungsgebot und/oder das Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

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.

Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Sitz der Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

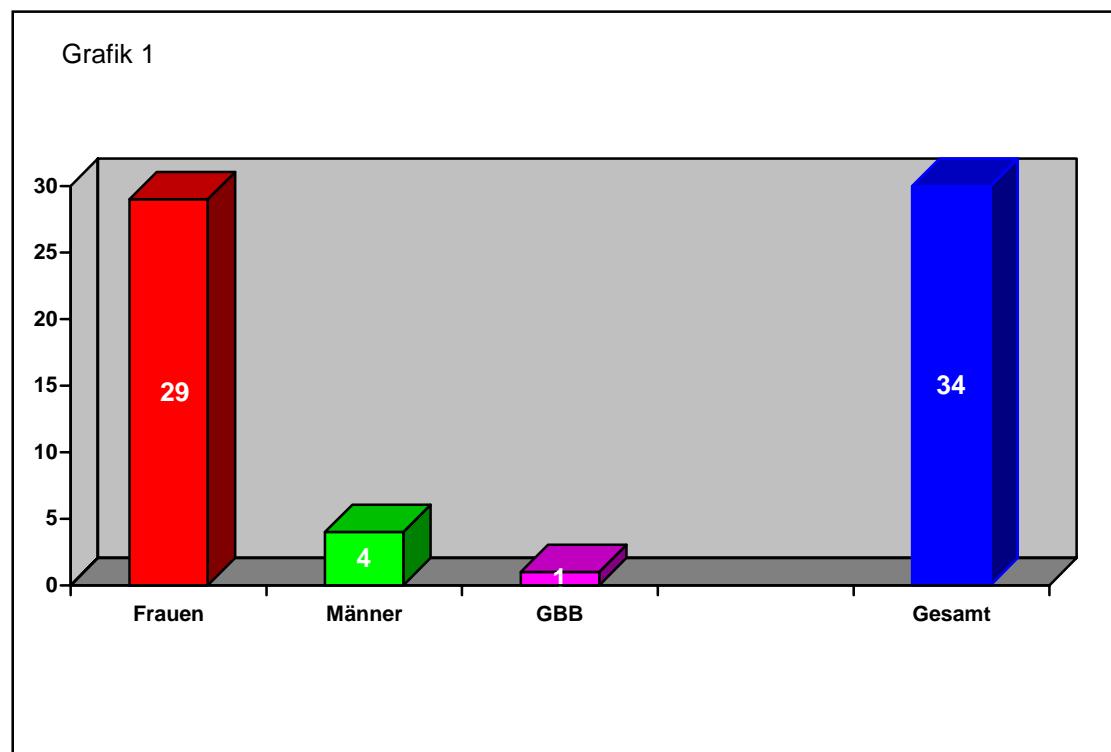
- Einbringung des Antrages (formlos)
- eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzungen
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde

Im Berichtszeitraum 1. März 2004 bis 1. März 2006 sind 34 Anträge behandelt worden.

In der **Grafik 1** wird die Gesamtzahl der Antragsfälle sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen zu den Antragstellern dargestellt.

Von den 34 Antragsfällen betrafen 29 weibliche Bedienstete, wobei die Anträge entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe des Resorts eingebbracht wurden.

1 allgemeiner Antrag wurde von einer Gleichbehandlungsbeauftragten eingebracht.



Im Berichtszeitraum fanden **14 Sitzungen** statt:

- 6 Sitzungen im Jahr 2004
- 7 Sitzungen im Jahr 2005
- 1 Sitzung im Jahr 2006

Da alle Kommissionsmitglieder ihre Kommissionstätigkeit neben ihren eigentlichen Ressortaufgaben wahrzunehmen haben, müssen aus Gründen der Effektivität und Zeitökonomie pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden.

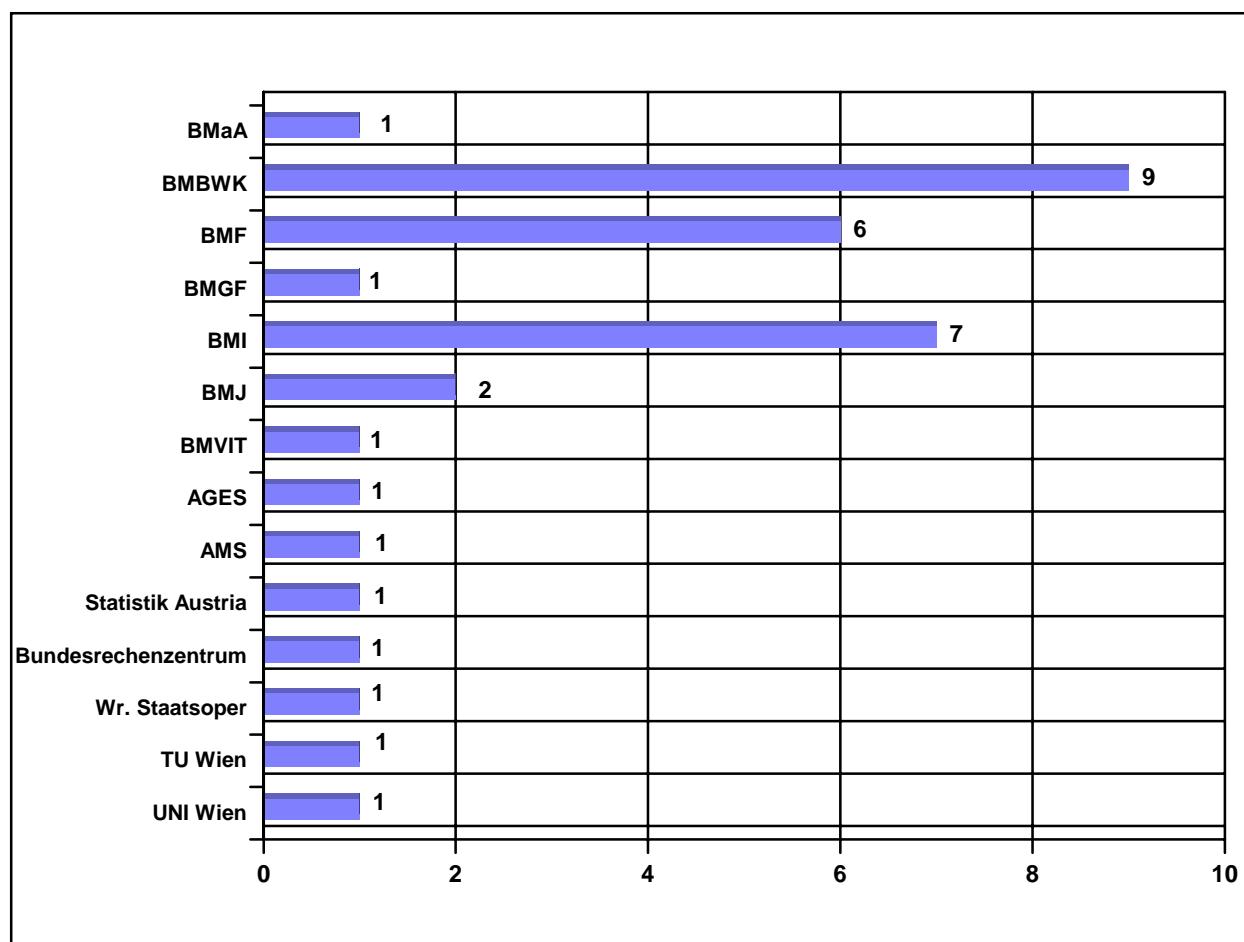
Grundsätzlich wird bei jedem Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller als auch die Vertreterin/der Vertreter der/des Dienstgeber/in/s die Möglichkeit zur mündlichen Darlegung des Sachverhalts bekommt.

Die Sitzungen finden in der Regel im BMGF-Radetzkystraße statt.

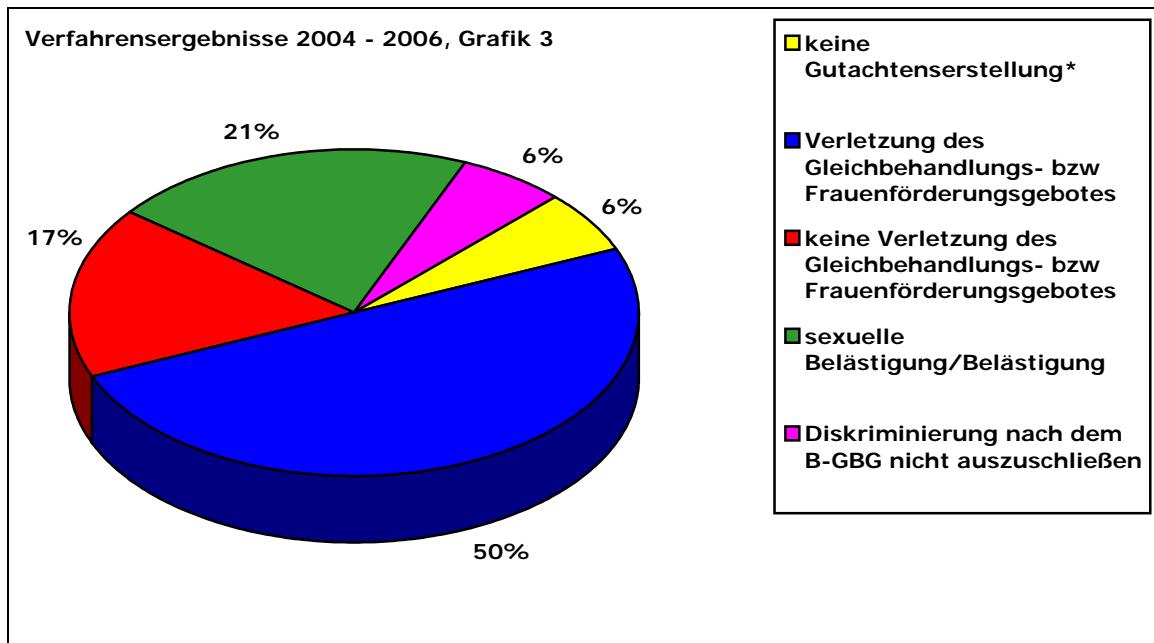
In der **Grafik 2** sind die Ressorts und jene ausgegliederten Bereiche, die das B-GIBG anzuwenden haben, angeführt, aus deren Wirkungsbereich Anträge gestellt wurden.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (9 Anträge), das Bundesministerium für Inneres (7 Anträge) und das Bundesministerium für Finanzen (6 Anträge) haben die meisten Anträge zu verzeichnen, wobei der Großteil der Beschwerdefälle aus den nachgeordneten Bereichen kommt.

Anträge nach Ressorts, Grafik 2



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 beendet wurden, sind nach Ressorts bzw. Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben geordnet und zusammengefasst.

Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollem Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.bmgf.gv.at - Gleichbehandlungskommissionen.

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	1 Gutachten	Seite 11
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	9 Gutachten	Seite 12
Bundesministerium für Finanzen	6 Gutachten	Seite 18
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	1 Gutachten	Seite 23
Bundesministerium für Inneres	7 Gutachten	Seite 24
Bundesministerium für Justiz	2 Gutachten	Seite 29
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	1 Gutachten	Seite 31
Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit	1 Gutachten	Seite 32
Arbeitsmarktservice	1 Gutachten	Seite 33
Statistik Austria	1 Gutachten	Seite 34
Bundesrechenzentrum GmbH	1 Gutachten	Seite 35
Wr. Staatsopern GmbH	1 Gutachten	Seite 36
Technische Universität Wien	1 Gutachten	Seite 37
Universität Wien	1 Gutachten	Seite 38

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Fall 1:

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes nach der Rückkehr aus einer Schwangerschaftsabwesenheit stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes dar.

Verfahren beendet; Gutachten zur Zeit der Berichtserstellung noch nicht ausgefertigt.

Verfahrensdauer: 4. Jänner 2006 bis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Fall 1: Institut ...

Sexuelle Belästigung durch einen Kollegen

Ergebnis:

Die Äußerung von Herrn B ist zwar grundsätzlich geeignet den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß dem B-GIBG zu verwirklichen, stellt aber im Zusammenhang mit dem Umgangston zwischen den Beteiligten und generell am Institut keine Belästigung von Frau A nach § 8 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Dem Leiter des Institutes wird empfohlen, in Zukunft Mitteilungen seiner Mitarbeiter/innen wie die gegenständliche ernst zu nehmen und allfälligen Behauptungen über diverse „Respektlosigkeiten“ von Bediensteten auf den Grund zu gehen und seiner Fürsorgepflicht nachzukommen.
Auf die in der Anlage übermittelten „Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“ darf verwiesen werden.
2. Weiters empfiehlt die B-GBK, am Institut eine Schulung/ein Seminar zum „Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ abzuhalten, um generell, aber auch speziell in Bezug auf das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die notwendige Aufmerksamkeit und Sensibilisierung der Institutsmitarbeiter/innen sicherzustellen.
3. Dem BMBWK wird empfohlen, darauf zu achten, dass die Mitarbeiter/innen, vor allem aber die Führungskräfte, auch in den nachgeordneten Dienststellen, in regelmäßigen Abständen immer wieder auf die Bestimmungen des Bundes—Gleichbehandlungsgesetzes aufmerksam gemacht werden.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2003 bis 13. Dezember 2004

Fall 2: Landesschulrat für

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

1. Die Reihung im Dreievorschlag durch den LSR für ... und die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für die Planstelle einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors durch das BMBWK stellen eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Durch die gegenständliche Auswahlentscheidung ist auch das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG bzw § 11c B-GIBG verletzt.

Empfehlungen:

1. Aufgrund der Aussagen des Vertreters des BMBWK im gegenständlichen Verfahren wird dringend empfohlen, den weiblichen Führungskräftenachwuchs im Bereich des LSR für ... zu fördern, damit der gesetzliche Frauenförderungsplan samt 40%-Quote erfüllt werden kann.
2. Weiters wird darauf zu achten sein, dass Frauen in allen schulischen Gremien stark vertreten sind, um entsprechende Erfahrungen sammeln und Netzwerke bilden zu können.
3. Die Ausschreibungen von Leitungsfunktionen sollten jene Kriterien enthalten, die für die Besetzung der Funktion notwendig, wichtig und letztendlich entscheidungsrelevant sind.

Verfahrensdauer: 5. April 2004 bis 24. November 2004

Fall 3: Landesschulrat für

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Reihung an die zweite Stelle des Dreievorschlages des LSR zur Besetzung der Planstelle einer Direktorin/eines Direktors am S stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG (bzw. § 3 Z 5 B-GBG) und auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Um die Anwendung des Frauenförderungsgebotes sicherzustellen bzw zu verhindern, dass die Anwendung umgangen wird, wird empfohlen, die im Bereich einiger Landesschulräte bereits bestehende Praxis, nämlich innerhalb einer gewissen, im Vorhinein festgelegten, Bandbreite von Qualifikationen gleiche Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers anzunehmen, zu übernehmen. Zu diesem Zweck sind die einzelnen Kriterien zu bewerten und in einem Punktesystem zu erfassen, sodass ein sachlicher Vergleich der Fähigkeiten und Kenntnisse möglich und dokumentiert und damit auch nachvollziehbar ist.
2. Die Frau Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur wird ersucht, bei der definitiven Planstellenbesetzung das Gutachten der B-GBK zu berücksichtigen.
3. Es wird dringend empfohlen, für Leitungsfunktionen im Bereich des LSR für X Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 14. April 2004 bis 29. Dezember 2004

Fall 4: LSR Für ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Entscheidung des LSR, A nicht in den Dreievorschlag zur Besetzung der Planstelle einer Direktorin/eines Direktors

des BG und BRG ... aufzunehmen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin darstellt.

Empfehlungen:

Dem LSR für ... wird empfohlen, die – in der Sitzung angesprochenen - Instrumente zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung tatsächlich zu nutzen und darauf zu achten, dass Frauen eine reelle Chance erhalten, höherwertige Funktionen zu übernehmen.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2004 bis 4. März 2005

FALL 5: LSR für...**Beruflicher Aufstieg****Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung ... beim LSR für ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Dem LSR ... wird empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich der Leistungsfunktionen zu setzen.

Verfahrensdauer: 22. Juli 2004 bis 15. März 2005

Fall 6: LSR für ...**Belästigung****Ergebnis:**

Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung gemäß § 8aAbs 1 Z3 B-GIBG dar.

Ein Verstoß gegen diese Bestimmung ist auch dadurch gegeben, dass der Direktor ... keine angemessene Abhilfe gemäß § 8a Abs 1 Z2 B-GIBG geschaffen hat.

Empfehlungen:

1. Die Direktion und der gesamte Lehrkörper haben sich eingehend mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu befassen.
2. Die Direktion hat generell für ein diskriminierungsfreies schulisches Klima, sowohl für den Lehrkörper als auch für die Schüler/innen, zu sorgen.
3. Beschwerden über unangebrachtes Verhalten, Belästigungen usw sind von den Führungskräften ernst zu nehmen und sind entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 24. Februar 2005 bis 17. Mai 2006

Fall 7: LSR für**Beruflicher Aufstieg****Ergebnis:**

Die Reihung im Dreievorschlag des Landesschulrates für ... zur Besetzung der Leitung der HBLA ... und die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A. stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch den LSR und durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) dar.

Empfehlungen:

1. Dem LSR für ... darf empfohlen werden, künftig hin die Gründe für eine kurzfristige Anberaumung (ohne Vorbereitungsmöglichkeit für die Kollegiumsmitglieder) eines Beschlusses über einen Dreievorschlag so zu dokumentieren, dass sie bei einer späteren Überprüfung transparent und sachlich nachvollziehbar sind.
2. Dem LSR und dem BMBWK wird zum wiederholten Male empfohlen, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 13. Februar 2005 bis 4. Juli 2006

Fall 8: LSR für....**Sonstige Arbeitsbedingungen****Zurückziehung des Antrages**

Fall 9: BMBWK/Zentralstelle**Begründung des Dienstverhältnisses****Zurückziehung des Antrages**

Bundesministerium für Finanzen

Fall 1: Finanzamt ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Der Umstand, dass nicht A mit dem höherwertigen Arbeitsplatz am Finanzamt ... betraut worden ist sondern ein männlicher Bediensteter, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlung:

Der Umstand, dass nicht A mit dem höherwertigen Arbeitsplatz am Finanzamt ... betraut worden ist sondern ein männlicher Bediensteter, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2004 bis 25. April 2005

Fall 2: Finanzamt ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

1. Die Nichtbestellung von A zur Teamleiterin des Finanzamtes ... aufgrund der Logfileauswertung stellt keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
Die Qualifikation von A für die Funktion wurde vom Dienstgeber nicht bestritten, das Ergebnis des Hearings lautete: „in höchstem Ausmaß geeignet“.
2. Die Besetzungsverfahren im Rahmen der Roll-Out-Wellen scheinen bundesweit nicht einheitlich durchgeführt und die diversen Erlässe nicht einheitlich gehandhabt worden zu sein, weshalb das Vorgehen der Dienstbehörde für die Bediensteten nicht transparent war.

3. Die Entscheidung der Dienstbehörde, Bedienstete mit einer „positiven“ Logfilleanalyse für drei Jahre für eine neuerliche Bewerbung um eine Leitungsfunktion zu sperren, erscheint vollkommen willkürlich.
4. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Erstattung der Disziplinaranzeige gegen A einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG darstellt.

Empfehlungen:

1. Da A eine langjährige und ausgezeichnet qualifizierte Mitarbeiterin ist, wird die Zuteilung eines den Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatzes empfohlen, im Hinblick auf das mittlerweile wohl für alle Beteiligten unangenehme Arbeitsklima, eventuell auch an einem anderen Finanzamt.
2. Es wird empfohlen, Erlässe so zu formulieren, dass sie für die Bediensteten verständlich und transparent sind.

Verfahrensdauer: 20. August 2004 bis 19. April 2005

Fall 3: Finanzamt ...**Beruflicher Aufstieg****Ergebnis:**

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion einer Teamleiterin für am Finanzamt ... aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgte und deshalb eine Verletzung von § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlungen:

1. Um die Anwendung des Frauenförderungsgebotes sicherzustellen und Frauen eine reelle Chance auf Leitungsfunktionen zu geben, wird empfohlen, die im Bereich einiger Behörden bereits bestehende Praxis zu übernehmen, nämlich innerhalb eines gewissen, im Vorhinein festgelegten, Rahmens (die Differenz zwischen den jeweils erzielten Punkten innerhalb des gleichen Kalküls beträgt

nicht mehr als ...%) gleiche Eignung einer Bewerberin und eines Bewerbers anzunehmen.

2. Es wird darauf hingewiesen, dass insbesondere Führungskräfte – auch in Stresssituationen - auf ein höfliches Verhalten und einen respektvollen Ton allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber zu achten haben.

Verfahrensdauer: 27. September 2004 bis 20. Mai 2005

Fall 4: - Finanzamt ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für einen Arbeitsplatz A2/5 im Bereich IWB der Steuer- und Zollkoordination Region ... stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Für zukünftige Ausschreibungsverfahren/Interessent/innensuchen wird empfohlen, nicht den/die Entscheidungsträger/in mit dem Vorsitz (der Mitgliedschaft) in der Ausschreibungs- oder Begutachtungskommission zu betrauen.
2. Die Kommission empfiehlt, A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen.
3. Es wird angeregt, bei Organisationsänderungen weder das B-GIBG noch den ressortinternen Frauenförderungsplan aus den Augen zu verlieren.

Verfahrensdauer: 11. November 2004 bis 31. Mai 2005

Fall 5:

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Dienstzuteilung und Versetzung und die Abberufung von der Funktion einer ...vorständin aufgrund des Geschlechtes von A erfolgt sind und somit ein Verstoß gegen §§ 4 und 8 a B-GIBG vorliegt. Es ist dem BMF allerdings nicht gelungen, die B-GBK davon zu überzeugen, dass allfällige „dienstliche Verfehlungen“ von A derartig schwerwiegend gewesen sind, dass die Reaktion des Dienstgebers gerechtfertigt wäre. Möglicherweise waren andere sachfremde Motive für die Vorgangsweise der Dienstbehörde ausschlaggebend.

Empfehlungen:

In Anbetracht der unbestrittenen Qualifikationen von A empfiehlt die B-GBK, ihr einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen, eventuell jenen beim ..., für den sich A bereits einmal beworben hat und für den ihre Qualifikation dem damaligen Finanzminister (laut A war bereits ein Dekret ausgestellt) gegeben erschien.

Verfahrensdauer: 2. Februar 2005 bis 27. März 2006

Fall 6: Finanzamt ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der Funktion einer Teamexpertin/eines Teamexperten spezial am Finanzamt X stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Die Personalentscheidung stellt auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, objektive und transparente Kriterien für Interessentensuchen zu formulieren und diese nicht im Laufe des Verfahrens grundlegend zu ändern.
2. Weiters wird empfohlen, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen (höherwertigen Verwendungen) zu setzen.

Verfahrensdauer: 21. März 2005 bis 7. November 2005

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Fall 1:

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG (§ 3 B-GBG) dar.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt dringend, in Zukunft die Ausschreibungsverfahren transparent zu gestalten, das allgemeine Sachlichkeitsgebot zu beachten sowie zu berücksichtigen, dass Gutachten von Begutachtungskommissionen zu begründen sind und sich nicht in der Wiederholung der Bewerbungsschreibung erschöpfen sollen.
2. Im Hinblick darauf, dass (laut Aussagen in der Sitzung der B-GBK) die Bewerbungsunterlagen als „Tischvorlagen“ zur Verfügung gestellt wurden, wird empfohlen, den Kommissionsmitgliedern und der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten die Unterlagen so rechtzeitig zu übermitteln, dass eine seriöse Vorbereitung auf die Sitzung der Kommission möglich ist.
3. Im Hinblick darauf, dass im vorliegenden Fall eine unzuständige Gleichbehandlungsbeauftragte an der Sitzung der Kommission teilgenommen hat, wird angeregt, auf die jeweiligen Zuständigkeits –und Vertretungsbereiche zu achten.
4. Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 11a B-GIBG (auch) der Frauenförderungsplan des BMGF im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2004 bis 8. Februar 2005

Bundesministerium für Inneres

Fall 1: LGK ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die Nichtbetrauung von A mit dem Arbeitsplatz einer qualifizierten Sachbearbeiterin/eines qualifizierten Sachbearbeiters im Bereich der Kriminalabteilung ... stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG iVm § 5 Z 1 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK/Senat I empfiehlt, den ressorteigenen Frauenförderungsplan (BGBI. II Nr. 532/04) einzuhalten, insbesondere auch was die „Familiären Verhältnisse“ (§ 7) und die „Förderung des Wiedereinstieges in das Berufsleben“ (§ 9) betrifft.
2. Die Beurteilungen der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber sind getrennt und abgestellt auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz durchzuführen, und erst danach ist ein Qualifikationsvergleich anzustellen.

Verfahrensdauer: 30. Juni 2004 bis 27. Juni 2005

Fall 2: LGK ...

Sonstige Arbeitsbedingungen

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung des Freizeitwunsches von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG dar.

Empfehlungen: -

Verfahrensdauer: 17. August 2004 bis 12. Jänner 2005

Fall 3: LGK ...

Sexuelle Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Ergebnis:

1. Das unaufgeforderte Betreten des Schlafraumes von A durch zwei Kollegen, die Beschriftung ihres Ablagefaches mit „Tutti“ und das Aufliegen des „Formulars“ „Aufnahmeverdernisse ...“ stellen sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 Abs.1 Z 3 B-GIBG dar.
2. Der Umstand, dass die Dienstgebervertreter keine angemessene Abhilfe geschaffen haben, stellt eine Diskriminierung gemäß § 8 Abs.1 Z 2 B-GIBG dar.
3. Die Nichtberücksichtigung bei der Teamleadereinteilung stellt eine Diskriminierung gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar.
4. Die Aufhebung der Dienstzuteilung stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, Leiter/innen von Sonderkommissionen, die behauptete Verletzungen des B-GIBG zu prüfen haben, sorgfältig auszuwählen. Damit im Bedarfsfall geeignete Leiter/innen und Mitglieder zur Verfügung stehen, während Schulungen zum B-GIBG anzubieten, wobei nicht nur der rechtliche Aspekte vermittelt sondern auch die nötige Sensibilisierung gefördert werden sollte.
2. Diverse Führungskräfte (im gegenständlichen Fall die Koordinatoren der ...) dürften über das Instrument „Mitarbeitergespräch“ (§ 45a BDG) und dessen Ziel nicht genügend informiert sein, weshalb die B-GBK empfiehlt, entsprechende Informationen für Führungskräfte zu erstellen.
3. Die B-GBK empfiehlt, die – derzeit männlich dominierte – Führungsebene auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes samt gesetzliche Quoten hinzu-

weisen und auf den weiblichen Führungskräftenachwuchs zu achten (eventuell Anwendung eines speziellen Programms, zB „Mentoring“).

Verfahrensdauer: 19. November 2004 bis 8. August 2005

Fall 4: BPD ...

Sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Das Versenden der mail mit sexuellem Inhalt durch B stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG von A dar.

Empfehlung:

Zur gemäß § 8 Abs.1 Z 2 B-GIBG bestehenden Verpflichtung der Dienstgebervertreter/innen, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, wird festgestellt, dass die Dienstbehörde mit ihren unverzüglichen dienstrechtlichen Maßnahmen gegen B und mit der Erstattung der Disziplinaranzeige ihre Verpflichtung bestens erfüllt hat.

Verfahrensdauer: 13. Dezember 2004 bis 12. September 2005

Fall 5: BPD ...

Sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Das Versenden der mail mit sexuellem Inhalt durch B stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG von A dar.

Empfehlung:

Zur gemäß § 8 Abs.1 Z 2 B-GIBG bestehenden Verpflichtung der Dienstgebervertreter/innen, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, wird festgestellt, dass die Dienstbehörde mit ihren unverzüglichen Maßnahmen gegen B und mit der Erstattung der Disziplinaranzeige ihre Verpflichtung bestens erfüllt hat.

Verfahrensdauer: 14. Dezember 2004 bis 12. September 2005

Fall 6: LPK ...**Beruflicher Aufstieg****Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Fachbereichsleitung des A im ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Dem BM.I wird dringend empfohlen, „Scheinargumente“ von nachgeordneten Dienstbehörden vehement zurückzuweisen und Personalentscheidungen anhand objektiver Qualifikationsvergleiche zu treffen.
2. Dem BM.I und dem ... wird empfohlen, mit A eine Laufbahnplanung zu erstellen und für die entsprechende Umsetzung zu sorgen.
3. Im Bereich des ... sind dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2005 bis 10. August 2006

Fall 7: LPK ...**Beruflicher Aufstieg****Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion des stellvertretenden Leiters des ...“ beim LKA ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG ergaben sich im Laufe des Verfahrens keine begründeten Hinweise.

Empfehlungen:

1. Dem BM.I und seinen nachgeordneten Dienstbehörden wird empfohlen, Qualifikationsvergleiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten und Personalentscheidungen nicht mit unüberprüfbaren bzw. unbelegten Schlagworten wie „Motivation“, „Loyalität“, „Verlässlichkeit“ usw zu argumentieren. Sollten bei Mitarbeiter/innen Mängel in dieser Hinsicht festgestellt werden, sind diese auch zu belegen.
2. Es wird empfohlen, die Eignung anhand der Anforderungen der Ausschreibung zu prüfen; -im gegenständlichen Fall wurde nicht beachtet, dass die Bewerberin die unter Punkt 2 geforderten „Kenntnisse, ... und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit“ nicht besitzt.
3. Es wird empfohlen, Frauen entsprechend dem B-GIBG zu fördern, und nicht unsachliche Bevorzugungen vorzunehmen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2005 bis 10. August 2006

Bundesministerium für Justiz

Fall 1: Justizanstalt ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Die provisorische Betrauung von B mit dem Arbeitsplatz „...“ der Justizanstalt X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Es wird empfohlen, A zur ... der Justizanstalt X zu ernennen.
2. Bei provisorischen Betrauungen ist nicht a priori davon auszugehen, dass weibliche Bedienstete kein Interesse an höherwertigen Verwendungen/Funktionen haben, sondern ist qualifizierten Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten im Rahmen einer provisorischen Tätigkeit unter Beweis zu stellen, damit sie in der Folge - entsprechend dem Frauenförderungsgebot - reale Chancen haben, in höhere Funktionen „aufzurücken“.
3. Weiters wird empfohlen, spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den Justizanstalten, insbesondere im Hinblick auf weibliche Führungskräfte, zu setzen.

Verfahrensdauer: 13. April 2004 bis 15. Juli 2004

Fall 2: Justizanstalt ...

Begründung des Dienstverhältnisses

Ergebnis:

Die Nicht-Wiederaufnahme in den Justizwachdienst von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters dar.

Empfehlung: -

Verfahrensdauer: 3. Mai 2005 bis 30. Jänner 2006

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Die Übermittlung der Mails betreffend A stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG dar, es liegt aber keine Verletzung der Pflicht der Dienstgebervertreter zur angemessenen Abhilfe im Sinne des § 8 Abs 1 Z 2 B-GIBG vor.

Empfehlung: -

Verfahrensdauer: 21. Februar 2005 bis 27. April 2006

Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit

Fall 1: Institut ...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Der Ausschluss von A nach dem strukturierten Interview von den weiteren Stadien des Bewerbungsverfahrens zur Besetzung der Stelle der Leiterin/des Leiters des Institutes ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG (§ 3 Z 5 B-GBG) dar.

Empfehlungen:

Der ... wird empfohlen, bei Personalentscheidungen und auch schon bei den jeweiligen vorbereitenden Schritten die Bestimmungen des B-GIBG und des eigenen Frauenförderungsplanes einzuhalten.

Es wird angeregt, die Einbindung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten in bevorstehende Personalentscheidungen zu überdenken.

Verfahrensdauer: 1. Juni 2004 bis 14. März 2005

Arbeitsmarktservice

Fall 1: RGS...

Beruflicher Aufstieg

Ergebnis:

Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A für die stellvertretende Leitung der Regionalen Geschäftsstelle Arbeitsmarktservice ... und die Leitung der ... dieser Geschäftsstelle aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt ist.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, in Zukunft bei Besetzungsverfahren möglichst sensibel (in Bezug auf vorzeitige Namensnennungen) vorzugehen, um nicht zum Zug gekommenen Bewerber/innen keinen weiteren beruflichen Nachteil zu verschaffen.
2. Weiters wird empfohlen, die Stellvertretung von Leiter/innen der Regionalen Geschäftsstellen nicht mit der Leitung einer bestimmten Abteilung zu verknüpfen, sondern gesondert auszuschreiben, um – da es sich zweifellos um einen beruflichen Aufstieg und finanziellen Vorteil handelt - allen Abteilungsleiter/innen die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben.
3. Es wird auch empfohlen, eine Laufbahnplanung für den nicht zum Zug gekommenen Bewerber, A auszuarbeiten.

Verfahrensdauer: 19. Dezember 2003 bis 19. November 2004

Statistik Austria

Fall 1:

Benachteiligungsverbot

Ergebnis:

Die Zuteilung von geringerwertigen Arbeiten an A, nachdem diese eine (sexuelle) Belästigung aufgezeigt und einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission eingebracht hatte, stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG („Benachteiligungsverbot“) dar.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, für A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz zuzuweisen.
2. Weiters wird empfohlen, Schulungsmaßnahmen bzw Informationen zum „neuen“ Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere zu den Tatbeständen „Sexuelle Belästigung“, „Belästigung“ und „Benachteiligungsverbot“, für die Mitarbeiter/innen anzubieten.

Verfahrensdauer: 9. September 2004 bis 19. Mai 2005

Bundesrechenzentrum GmbH

Fall 1:

Keine Ausschreibung – Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Ergebnis:

Die Besetzung von Funktionen/höherwertigen Arbeitsplätzen ohne vorangehende Bekanntmachung/Ausschreibung an der Dienststelle stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 7 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes nach § 11 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Es wird empfohlen, das vom Vertreter des DG vorgestellte Vorhaben, die Gleichbehandlungsbeauftragte(n), die Belegschaft und den Betriebsrat in Auswahlverfahren einzubinden, umzusetzen.
2. Es wird insbesondere empfohlen, den Frauenförderungsplan nicht nur nach den „Mindeststandards“ zu gestalten, sondern – wie in § 11a Abs. 3 B-GIBG bestimmt – „festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation sowie ... Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können“.
3. Weiters wird dringend empfohlen Maßnahmen zu setzen, um den Frauenanteil in den „technischen“ Bereichen zu heben und damit den Grundstein für zukünftige weibliche Führungskräfte zu legen.

Verfahrensdauer: 19. November 2004 bis 12. August 2005

Wiener Staatsoper GmbH

Fall 1:

Beendigung des Dienstverhältnisses

Ergebnis:

Die Auflösung des Dienstverhältnisses von A zur Wiener Staatsoper GmbH ist aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt und stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. im Falle von geplanten „Öffnungen“ von Männerdomänen für Frauen geeignete Begleitmaßnahmen für Frauen zu setzen, zB (unter anderem) eine Begleitung durch eine Gleichbehandlungsbeauftragte zu ermöglichen, sowie den männlichen Bediensteten das „Projekt“ ernsthaft darzulegen und sie (Mitarbeiter und Vorgesetzte auf den unteren Hierarchieebenen) mit den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vertraut zu machen.
Auf die Einhaltung des B-GIBG ist von den Führungskräften zu achten.
2. eine Gleichbehandlungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen und ihr die für die Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (zeitliche, administrative) zur Verfügung zu stellen.

Verfahrensdauer: 28. Jänner 2005 bis 1. September 2005

Technische Universität Wien

Fall 1: Institut ...

Belästigung

Ergebnis:

Die einzelnen gesetzten Handlungen am Institut sowie die nicht angemessene Abhilfeschaffung durch den Vorgesetzten stellen eine Diskriminierung gemäß §8a – Belästigung – dar.

Verfahren ist beendet, Gutachten allerdings zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht ausgefertigt.

Verfahrensdauer: 8. Juli 2005 bis

Universität Wien

Fall 1: Institut ...

Begründung des Dienstverhältnisses

Ergebnis:

Die Nichtbegründung des Dienstverhältnisses am Institut für ... stellt eine Diskriminierung von aufgrund des Geschlechts dar.

Verfahren beendet; Gutachten zur Zeit der Berichterstellung allerdings noch nicht ausgefertigt.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2005 bis

Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	(1)Sexuelle Belästigung	Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am spez. Institut (G)
	(2)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verletzung des Frauenförderungsgebotes (G)
	(3)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verletzung des Frauenförderungsgebotes (G)
	(4)Beruflicher Aufstieg	Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(5)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(6)Belästigung	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(7)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(8)Sonstige Arbeitsbedingungen	Zurückziehung des Antrages
	(9)Begründung des Dienstverhältnisses	Zurückziehung des Antrages

(G) = Gutachten

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
Bundesministerium für Finanzen	(1)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(2)Beruflicher Aufstieg	Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(3)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann nicht ausgeschlossen werden (G)
	(4)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verletzung des Frauenförderungsgebotes (G)
	(5)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes kann nicht ausgeschlossen werden (G)
	(6)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verletzung des Frauenförderungsgebotes (G)
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Bundesministerium für Inneres	(1)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(2)Sonstige Arbeitsbedingungen	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)

Zusammenfassung/ Teil 2/ B-GB-Bericht 2006

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
Bundesministerium für Inneres	(3)Sexuelle Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbotes	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (G)
	(4)Sexuelle Belästigung	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(5)Sexuelle Belästigung	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(6)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(7)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; keine begründeten Hinweise auf eine Altersdiskriminierung (G)
Bundesministerium für Justiz	(1)Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	(2)Begründung des Dienstverhältnisses	Keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters (G)
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	Sexuelle Belästigung	Sexuelle Belästigung (von außen); angemessene Abhilfe durch Dienstgeber (G)
Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Arbeitsmarktservice	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Statistik Austria	Benachteiligungsverbot	Verletzung des Benachteiligungsverbotes (G)

Ressort	Diskriminierungstatbestand	Ergebnis
Bundesrechenzentrum GmbH	Keine Ausschreibung (§ 7)	Verletzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes (G)
Wiener Staatsopern GmbH	Beendigung des Dienstverhältnisses	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Technische Universität Wien	Belästigung	Diskriminierung gemäß § 8a (G)
Universität Wien	Begründung des Dienstverhältnisses	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)

Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK bzw des Senates I (seit 1. Juli 2004)

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Radetzkystraße 2, 1030 Wien, eingerichtet.

Mitglieder

Vorsitzende:

Frau
Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau
Mag. Dr. Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau
Dr. Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Frau
Dr. Gabriele TRATTNER
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG)

Frau
Dr. Beate PALFRADER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Monika HAUSER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Michaela KRSTIC
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

Frau
Michaela SPIRK-HÖBINGER
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

Geschäftsführung

Frau
Mag. Beatrix GOJAKOVICH
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Radetzkystraße 2
1030 Wien
Tel: 01/71100/3416
Fax: 01/71100/3418
beatrix.gojakovich@bmgf.gv.at

