

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2009 und 2011	18
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2009 und 2011	19
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2009/2011	20
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011	21

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	207
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	207
1.1.1	Aufgaben	207
1.1.2	Zuständigkeit	207
1.2	Verfahren vor der B-GBK	208
1.2.1	Sitz der B-GBK	208
1.2.2	Verfahrensablauf	208
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	209
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen	209
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I	210
2.1	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	211
2.1.1	Fall 1:	211
2.1.2	Fall 2:	212
2.2	Bundesministerium für Finanzen	213
2.2.1	Fall 1:	213
2.3	Bundesministerium für Inneres	215
2.3.1	Fall 1:	215
2.3.2	Fall 2: LPK	215
2.3.3	Fall 3: BPD	216
2.3.4	Fall 4: Nachgeordnete Dienststelle	217
2.3.5	Fall 5: LPK	218
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	219
	2.3.2. Fall 2: LPK	
2.4	Bundesministerium für Justiz	221
2.4.1	Fall 1:	221
2.4.2	Fall 2: JA	221
2.4.3	Fall 3: Sprengel OLG X	224
2.4.4	Fall 4: JA	224
2.4.5	Fall 5: JA	225
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	226
	2.4.6. Fall 2: JA	
9.	Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012, Teil 2	203

Inhaltsverzeichnis

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	227
2.5.1 Fall 1:	227
2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	229
2.6.1 Fall 1: LSR/SSR	229
2.6.2 Fall 2:	230
2.6.3 Fall 3:	230
2.6.4 Fall 4: LSR/SSR	232
2.6.5 Fall 5	233
2.6.6 Fall 6: LSR/SSR	234
2.6.7 Fall 7: LSR/SSR	234
2.6.8 Fall 8	235
2.6.9 Fall 9	235
2.6.10 Fall 10	235
2.6.11 Fall 11	236
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	237
2.7.10 Fall 10: LSR/SSR	
2.7.11 Fall 11: LSR/SSR	
2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	243
2.7.1 Fall 1:	243
2.8 Arbeitsmarktservice	244
2.8.1 Fall 1:	244
2.9 Universitätsbereich	245
2.9.1 Fall 1: Medizinische Universität X	245
2.9.2 Fall 2: Amtswegige Prüfung	246
2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y	247
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	248
2.12.3 Fall 3:	
2.10 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	249
2.10.1 Fall 1	249
2.11 Bundestheater Holding GmbH.....	250
2.11.1 Fall 1	250
2.12 Unternehmensbereich Post AG	251
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	251
2.13.2 Fall 2: Unternehmen der Österreichischen Post AG	

Inhaltsverzeichnis

3	Anonymisierte Gutachten des Senates II.....	252
3.1	Bundesministerium für Inneres.....	253
3.1.1	Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle.....	253
3.1.2	Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle.....	253
3.1.3	Fall 3: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle.....	254
3.1.4	Fall 4: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle.....	254
3.1.5	Fall 5:.....	255
3.1.6	Fall 6:.....	255
3.2	Bundesministerium für Justiz.....	256
3.2.1	Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle.....	256
3.3	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	257
3.3.1	Fall 1:.....	257
3.3.2	Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle.....	257
3.4	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	258
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010.....	258
	3.3.2 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle	
3.5	Rechnungshof.....	260
3.5.1	Fall 1:.....	260
3.6	Bundesmuseen.....	261
3.6.1	Fall 1:.....	261
4	Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	262
4.1	B-GBK Senat I – Mitglieder.....	262
4.2	B-GBK Senat II – Mitglieder.....	263
4.3	B-GBK – Geschäftsführung.....	264
	Tabellenverzeichnis	265

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

1.1 Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK

1.1.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) geregelt – §§ 22 ff.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst (I. Teil, 1. Hauptstück B-GIBG), sowie Mehrfachdiskriminierung zuständig.

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

Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der jeweilige Senat ein Gutachten zu erstatten, ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungs- und/oder Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

Alle Gutachten sind auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

¹ Gutachten Senat I: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5538/default.aspx>, Gutachten Senat II: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5539/default.aspx> (aufgerufen am: 5.7.2010)

Auch im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) sind die Entscheidungen der B-GBK zu finden.

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

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

- Einbringung des Antrages (formlos; Achtung: Fristen sind zu beachten)
- 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 (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Ladungen zur Sitzung (ergeht immer auch an die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n)
- Durchführung der Sitzungen, an denen auch immer die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/r teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)

- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers in den Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. März 2010 bis 1. März 2012 sind 63 Anträge behandelt worden.

Von den 63 Antragsfällen wurden 41 von/für weibliche/n Bedienstete/n eingebracht; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht; 1 Antrag wurde von Amtswegen geprüft. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrags, beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich		von Amtswegen	
B-GBK Senat I	44	40	90,9%	3	6,8%	1	2,3%
B-GBK Senat II	19	1	5,3%	18	94,7%	0	0%
Gesamt	63	41	65,1%	21	33,3%	1	1,6%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 17 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2010	5	2
2011	6	2
2012 (bis 1.3.2012)	1	1
Gesamt:	12	5

Die Sitzungen finden in Wien am Sitz der B-GBK statt.

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Universitäten/Pädagogischen Hochschulen und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.frauen.bka.gv.at – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	2
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	5
BM für Justiz	2 (3 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	1
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	5 (6 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	(1 offen)
Arbeitsmarktservice	(1 offen)
Universitätsbereich	2 (1 offen)
Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	(1 offen)
Bundestheater Holding GmbH	(1 offen)
Insgesamt	18 (14 offen)

2.1 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hatte sich um einen intern ausgeschriebenen Arbeitsplatz beworben. Er behauptete, dass im Bewerbungsverfahren seine Kompetenzen, vor allem seine fachlichen Kompetenzen, nicht richtig bewertet worden seien. Er fühlte sich durch die Nichtbetraung mit diesem Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung diskriminiert. Weiters führte er aus, dass einige Führungskräfte unangebrachte, einschüchternde, feindselige und beleidigende Verhaltensweisen gesetzt und ihn dadurch gemäß § 16 B-GIBG belästigt hätten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Weltanschauung

Ergebnis: keine Diskriminierungen

Der Senat I kam zu dem Ergebnis, dass nicht seine fachlichen Kompetenzen für die Nichtbetraung, sondern die noch zu „entwickelnden“ Persönlichkeitsmerkmale (kommunikativer und sozialer Bereich) ausschlaggebend waren, und daher keine geschlechtsspezifischen Motive den Ausschlag gegeben haben.

Zum Vorwurf der weltanschaulichen Diskriminierung reicht die bloße Behauptung, man habe nicht das „richtige Parteibuch“, nicht aus. Der Senat geht davon aus, dass rechtmäßiges und unparteiisches Handeln zu den Dienstpflichten von Bundesbediensteten gehört und dies keine „Weltanschauung“ im Sinne des B-GIBG ist.

Hinsichtlich der behaupteten Belästigung stellte sich heraus, dass es sich um „Arbeits- und Kompetenzkonflikte“ handelte und auch hier kein Hinweis gefunden wurde, dass der Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ eine Rolle gespielt hätte.

Allgemeine Empfehlungen: Dem ... wird empfohlen, binnen zwei Monaten mit A ein klärendes Gespräch über seine Fähigkeiten und auch über seine Defizite zu führen sowie danach zu trachten, dass ihm aufgrund seiner Beschwerde bei der B-GBK kein dienstlicher Nachteil entsteht.

Verfahrensdauer: 17. März 2010 bis 14. Februar 2011

Reaktion des Dienstgebers: „Es fand ein Gespräch mit dem Antragsteller statt. Allerdings erst – bedingt durch diverse Abwesenheiten – später. Es wurde eine Teilung der Fach- und Dienstaufsicht vorgenommen, da es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Antragsteller und seinem Vorgesetzten gekommen ist. Es ist dem Antragsteller kein

Nachteil aus der Beschwerde erwachsen. Er wird weiterhin – wie vor der Beschwerde – eingesetzt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 94

2.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Vorschlags der Begutachtungskommission zur Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung einer Abteilung in einer Landesstelle des Bundessozialamtes und durch die definitive Stellenbesetzung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachtet. Dabei wurde vor allem die Art des Bewerbungsverfahrens samt Hearing und der Ablauf des „Hearing-Tages“, das Gutachten, sowie die anschließende Vorgehensweise des Bundessozialamtes und des BMASK als diskriminierend erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I stellte daher fest, dass die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers (B) eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des B-GIBG darstellt. Zusammengefasst kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das vorliegende „Gutachten“ keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die im Vergleich zu A festgestellte bessere Eignung des B für die Stellvertretende Leitung der Abteilung X enthält. Die Dienstgeberseite konnte daher den Senat nicht davon überzeugen, dass ein anderes als das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv für den Besetzungsvorschlag und die folgende Personalentscheidung maßgebend war.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BSA seine Landesstellen dahingehend anzuleiten, die Bewerbungsgespräche (Hearings) zu dokumentieren und die Feststellungen über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber in den Gutachten sachlich zu begründen.

Der Senat empfiehlt dem BMASK künftighin den Ersuchen der B-GBK nachzukommen, mit der endgültigen Personalentscheidung bis zum Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK zuzuwarten, um bei der Personalentscheidung auf ein weiteres Gutachten zurückgreifen zu können.

Verfahrensdauer: 5. August 2010 bis 18. April 2011

Reaktion des Dienstgebers: Die Vorsitzende des Senates I wurde seitens der Leitung des BSA und des BMASK am 21. September 2011 zu einem Vortrag/einer Schulung von Mitgliedern von Begutachtungskommissionen eingeladen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 97

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Funktion einer Teamleiterin/eines Teamleiters KIAB (Kontrolle Illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) in einem Finanzamt beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung diskriminiert. Es wurden die Verhaltensweisen der Führungskräfte im Vorhinein, der Ablauf des Hearings (Teilnahme und Frage-recht der Finanzamtsleitung) und die Letztentscheidung als diskriminierend erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des Teams KIAB im Finanzamt X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Die Begutachtungskommission attestierte A und B (=Bewerber) die gleiche Eignung, aufgrund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes wurde vorgeschlagen, die Bewerberin zur Leiterin der KIAB zu bestellen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die FA-Leitung nicht darlegen konnte, aufgrund welcher sachlicher Erwägungen sie zu dem Ergebnis kam, A sei geringer geeignet für die Leitung des KIAB-Teams als B.

Zum in der Sitzung thematisierten „Fragerecht“ der zukünftigen Vorgesetzten beim Hearing ist Folgendes festzuhalten: Im Auszug aus der Richtlinie des BMF zur Nachbesetzung von Arbeitsplätzen ist festgehalten, dass es dem/der Leiter/in einer Dienstbehörde freistehe, in beobachtender Rolle an den Sitzungen der Begutachtungskommission für seinen/ihren Bereich „teilzunehmen“. Auch aus dieser Richtlinie ist also ein Fragerecht nicht abzuleiten. Ein solches erscheint dem Senat auch insofern nicht sinnvoll, als damit die Funktion der Begutachtungskommission als objektives, unabhängiges Gremium zur Eignungsbeurteilung leicht eingeschränkt und auf eine organisatorische Funktion reduziert werden kann.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BMF, mittels Rundschreiben oder Dienstanweisung die Anwesenheit von zukünftigen Vorgesetzten (mit/ohne Fragerecht) in den Begutachtungskommissionen eindeutig zu regeln (und sie nicht der Verwaltungspraxis in den Regionen zu überlassen).

Verfahrensdauer: 28. Dezember 2010 bis 5. September 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Nach den derzeit geltenden Richtlinien steht es der Vorständin/dem Vorstand frei, bei Sitzungen der Begutachtungskommission in beobachtender Rolle teilzunehmen. Es soll der Vorständin/dem Vorstand damit die Möglichkeit gegeben werden, sich als Leiter/in der Dienstbehörde über die Besetzung einer leitenden Funktion von allen Bewer-

ber/innen einen Eindruck zu machen; insbesondere dann, wenn die Bewerber/innen aus anderen Dienststellen oder Ressorts stammen. Ein Fragerecht der Vorständin/des Vorstandes während des Hearings war bislang nicht dezidiert ausgeschlossen. Sehr wohl ausgeschlossen war aber ihre/seine Teilnahme an den Beratungen zur Gutachtenerstellung.

Bei der für das 1. Quartal 2012 in Aussicht genommenen Änderung der gegenständlichen Richtlinie wird die Rolle der Vorständin/des Vorstandes dahingehend präzisiert werden, dass sie/er während des Hearings ein Fragerecht besitzt. Gleichzeitig wird jedoch auch klar gestellt werden, dass sie/er bei den Beratungen und der Gutachtenerstellung nicht anwesend sein darf.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 102

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Nichtwiederbestellung einer Rechtsberaterin

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtwiederbestellung als Rechtsberaterin aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Nur wenn man vom BMI bestellt wird, kann man mit einem privaten Rechtsträger einen freien Dienstvertrag abschließen. Ihr Vertrag hat durch Auslaufen der Befristung geendet – sie war im vorzeitigen Mutterschutz und Karenz – und ihr Antrag auf Wiederbestellung sei abgelehnt worden (Begründung: kein ausreichender Bedarf) während drei männliche Kollegen wiederbestellt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK kam zum Ergebnis, dass die Nichtwiederbestellung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes war. Der Senat gewann den Eindruck, dass die Vorstellungen der Antragstellerin und der Behörde über die Art der Wahrnehmung der Aufgaben einer Rechtsberaterin/eines Rechtsberaters nicht konform gingen. Die unterschiedlichen Auffassungen über Art und Weise der Aufgabenerfüllung zu werten, ist nicht Aufgabe des Senates I der B-GBK.

Verfahrensdauer: 25. Jänner 2011 bis 15. März 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 108

2.3.2 Fall 2: LPK

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlt sich durch den Besetzungsvorschlag des LPK aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, da ihre Qualifikationen im Gegensatz zum männlichen Mitbewerber nicht im gleichen Ausmaß gewürdigt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des LPK, B mit der Leitung des ... zu betrauen, stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass sich das LPK bei der Beurteilung der Qualifikationen für die gegenständliche Leitungsfunktion

1. nicht an den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und
2. keinen sachlich nachvollziehbaren Vergleich der einzelnen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers vornahm.

Letzteres wäre vor allem auch im Hinblick auf die bei Weitem nicht erfüllten Vorgaben des Frauenförderungsplanes geboten gewesen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die vom LPK X festgestellte bessere Eignung von B für die Leitung des ... kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass offenbar geschlechtsspezifische Motive bei der Beurteilung eine Rolle spielten. Aufgrund der vorgelegten Unterlagen und des Vorbringens in der Sitzung des Senates ist zumindest von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen. Der Besetzungsvorschlag stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen: Dem LPK X bzw. dem BM.I wird empfohlen, A mit der Leitung des ... zu betrauen.

Verfahrensdauer: 3. Mai 2011 bis 15. Februar 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: „Auf Ihr Schreiben vom ..., GZ ..., betreffend der Nachfrage, ob das BM.I der konkreten Empfehlung des Senates I der Gleichbehandlungskommission des Bundes, nämlich A mit der Leitung des ... beim ... zu betrauen und wenn nicht, warum dies nicht durchgeführt wurde, teile ich Ihnen mit, dass nunmehr auch der seitens des BM.I des LPK X und des Personalvertretungsorganes für die Funktion präferierte B einen Antrag auf Begutachtung durch die B-GBK eingebracht hat.“

Aus diesem Grund wird vorerst die Nachbesetzung der ggstl. Funktion bis zum Einlangen der Entscheidung der B-GBK ausgesetzt.“

Nochmalige Aufforderung zur Umsetzung der Empfehlungen: „Zu Ihrem Schreiben vom ..., Zl. ..., teile ich Ihnen mit, dass aufgrund des Antrages von B selbstverständlich kein Verfahren vor der B-GBK geführt wird. Die Begründung dafür entnehmen Sie bitte den beiliegenden Schreiben an B.“

Ich verweise noch einmal darauf (wie in meinem Schreiben an die Frau Bundesministerin vom ..., GZ, dass die Rückmeldung über die Umsetzung der Empfehlung im Gutachten der B-GBK in den Bericht der Kommission an den Nationalrat einfließt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 106

2.3.3 Fall 3: BPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Sie war die langjährige Stellvertreterin und sie hat ihre Aufgaben ohne Beschwerden erfüllt. Im Bestellungsverfahren sind Qualifikationen ihres Mitbewerbers bewertet worden, die weder im Ausschreibungstext angeführt noch

für den Arbeitsplatz ausschlaggebend sind, während ihre Qualifikationen nicht entsprechend berücksichtigt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass der Besetzungsvorschlag nicht auf einem Vergleich der für die Leitung des ... erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers beruht. Die Begründung besteht in bloßen Feststellungen, für die es keine objektive, sachlich nachvollziehbare Grundlage gibt. Die Ausführungen sind in keiner Weise geeignet, davon zu überzeugen, dass andere als die im Antrag behaupteten geschlechtsspezifischen Motive ausschlaggebend waren.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass A durch die Bestellung von C zum ...leiter aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert wurde.

Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass C über die gleiche Eignung wie A verfügt, hätte A aufgrund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes die Funktion übertragen werden müssen. Die Entscheidung zu Gunsten von C stellt daher auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- Den Vorgesetzten an der BPD X wird empfohlen, gemäß den Bestimmungen des BDG Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu führen.
- Dem BMI wird empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass diese Gespräche bundesweit geführt werden.

Verfahrensdauer: 21. Juni 2011 bis 23. März 2012

Reaktionen des Dienstgebers: Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

2.3.4 Fall 4: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Der Antragsteller fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des X beim Bundesasylamt (BAA) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert. Er sei seit dem ... als R. im Zulassungsverfahren in der Z des BAA beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis sei durch einen mit dem Bundesministerium für Inneres (BMI) abgeschlossenen Bestellsungsvertrag begründet worden. Die nähere Ausgestaltung des

Beschäftigungsverhältnisses sei durch einen freien Dienstvertrag, dessen Inhalt vom BMI vorgegeben worden sei, mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), erfolgt. Die zum Zuge gekommene Mitbewerberin sei nicht gleich geeignet wie er.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Leitungsbestellung stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Der Leiter des BAA, C, führte aus, dass in der Ausschreibung ein geeigneter Bundesbediensteter/eine geeignete Bundesbedienstete gesucht worden sei. Die Frage der Eignung stelle sich gar nicht, denn er sei kein Bundesbediensteter. Das Ausschreibungsgesetz verpflichte den Dienstgeber vor einer Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz, nach geeigneten Bundesbediensteten zu suchen. Man habe auch keinen Juristen/keine Juristin gesucht. A kenne die Kenntnisse und Fähigkeiten von B nicht, er habe sie auch nicht zu beurteilen. B sei im BAA bereits entscheidungsbefugte Referentin gewesen, das heißt sie habe eine Approbationsbefugnis gehabt, 70 Prozent ihrer Tätigkeit habe darin bestanden, Entscheidungen im ...Verfahren zu treffen. Sie sei also mit der Anwendung der ...Verordnung durchaus vertraut. Sie sei bestgeeignet für die Funktion und nicht in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zum Zug gekommen. Da es eine geeignete Bundesbedienstete gegeben habe, habe die Bewerbung eines externen Bewerbers nicht berücksichtigt werden können.

Verfahrensdauer: 29. Juni 2011 bis 4. Mai 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 110

2.3.5 Fall 5: LPK

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, verbal von einem Dienstvorgesetzten (sexuell) belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK sieht die (sexuelle) Belästigung – eine verbale Entgleisung wurde auch vom Antragsgegner nicht bestritten und dafür hat er sich auch entschuldigt– als erwiesen an.

Einem Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion müsste bewusst sein, dass geschlechtsbezogene abwertende, geringschätzige usw. Verhaltensweisen (Bemerkungen) im Dienst nicht akzeptabel sind und einen Verstoß gegen § 8a des B-GIBG (Belästigung aufgrund des Geschlechtes) darstellen.

Verfahrensdauer: 16. September 2011 bis 22. Juni 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 111

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.3.2. Fall 2: LPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion im Bereich eines Landespolizeikommandos beworben. Der Vorschlag des LPK an das BMI sieht allerdings die Besetzung der Leitungsfunktion mit einem männlichen Mitbewerber vor.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des LPK, die Planstelle „...“ mit dem männlichen Mitbewerber zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der Frau Bundesministerin für Inneres wird daher empfohlen, der Antragstellerin die Leitung der gegenständlichen Organisationseinheit beim LPK ... zu übertragen.

Weitere Empfehlungen:

Dem LPK ... wird empfohlen,

- in den Interessent/innensuchen den mit dem Arbeitsplatz/der Funktion verbundenen Aufgabenbereich darzustellen und die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu nennen (auch wenn die Behörde davon ausgeht, dass die Bediensteten diese kennen),
- bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber nur jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen heranzuziehen, die tatsächlich für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind.

Verfahrensdauer: 17. August 2009 bis 19. Juli 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BM.I: *„Auf Ihr Schreiben vom ..., GZ ..., betreffend der Empfehlungen an die Frau Bundesminister für Inneres und das Landespolizeikommando ... teile ich Ihnen mit, dass A mit Schreiben vom ... schriftlich mitteilte, dass sie ihre Bewerbung um die Funktion des/der LeiterIn der ... beim LPK ... zurückzieht.“*

Da in der Besetzungsangelegenheit das Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmersvertretung bestand, und beide für die Betrauung von B mit der Funktion des Leiters der ... eintraten, wurde der Beamte mit Wirksamkeit vom ... mit der gegenständlichen Funktion betraut.

Hinsichtlich der beiden Empfehlungen an das LPK ... teile ich Ihnen mit, dass

die Landespolizeikommanden darauf aufmerksam gemacht wurden und werden, die Aufgaben des Arbeitsplatzes sowie die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen gemäß der Arbeitsplatzbeschreibungsevidenz in den Text von Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und von InteressentInnensuchen nach dem B-GIBG 1993 einfließen zu lassen und

es von den Dienstbehörden, wie im § 4 Abs. 3 BDG 1979 vorgesehen, gepflogen wird, die im Anlassfall erforderlichen fachliche und persönliche Eignung für die Beurteilung heranzuziehen, sodass von mehreren BewerberInnen, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt wird, vom dem/der aufgrund der oa. Eignungen anzunehmen ist, dass er/sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.“

Stellungnahme des LPK ...: *„A wäre aufgrund der im Gutachten ausgesprochenen Empfehlung in dieser Funktion in Verwendung genommen worden. Allerdings zog die Beamtin ihre Bewerbung aus persönlichen, familiären Gründen mit Schreiben vom ... zurück. ...*

Aus diesem Grund wurde schlussendlich B zum Leiter der ... bestellt.

Im Zuge von Interessent/innensuchen, insbesondere im Bereich von E1 Bediensteten, wird der Aufgabenbereich genau dargestellt und auf die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen eingegangen. Als Beispiel darf die entsprechende InteressentInnensuche vom ..., GZ ..., ReferentIn für Öffentlichkeitsarbeit und StellvertreterIn des/der LeitersIn der Stabsabteilung (hauptamtliche(r) Team-LeaderIn) des LPK für ... angeführt werden.

Im Zuge von E2a InteressentInnensuchen kann aufgrund der großen Anzahl und der Gleichartigkeit der Planstellen nicht derart detailliert das Anforderungsprofil dargestellt werden, allerdings werden die Zwischenvorgesetzten angewiesen ausführlich über die Eignung – im Hinblick auf die angestrebte Funktion – zu berichten und auch eine entsprechende Beurteilung (Reihung) vorzunehmen.

Bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber wird selbstverständlich auf jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen eingegangen, die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind. Allerdings ist der Beruf der (des Polizeibeamtin(en) – insbesondere bei Führungspositionen – derart vielseitig, dass dieser Bereich (EDV, Management, Controlling, ...) immer umfangreicher wird und es oftmals schwierig ist, zu beurteilen, ob gewisse Fähigkeiten schlussendlich von Bedeutung sein können.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 89

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich im BMJ um eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. A war zwar von der Personalkommission an erste Stelle gereiht worden, allerdings mit der Option, falls die Ressortleitung einen „Neuanfang“ wünsche, wäre der Mitbewerber der bessere Kandidat. Ihr seien demnach organisatorische bzw. personelle Fehlentwicklungen zugerechnet worden, die sie nicht zu verantworten gehabt hätte. Sie hätte aus ihrer bisherigen langjährigen Tätigkeit einen fachlichen Eignungsvorsprung gegenüber dem Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I hat eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg festgehalten. Wenn man die Aufgaben der Abteilung sieht und die Qualifikationen von A und B gegenüberstellt, so kommt man, wie die Personalkommission, zum Ergebnis, dass A mit der Leitung zu betrauen gewesen wäre. Polarisierungen und Spannungen rund um fehlgeschlagene Umstrukturierungsmängel sind nicht der Bewerberin anzulasten, sondern auf die damalige Ressortspitze zurückzuführen.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 2010 bis 25. August 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 101

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um zwei Arbeitsplätze beworben und fühlt sich durch beide Nichtberücksichtigungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

A wird ein jahrelang zurückliegendes Verhalten vorgeworfen (hatte damals nicht einmal zu einer Disziplinaranzeige geführt) und nun wird ihr im Zuge des Bewerbungsverfahrens vorgeworfen, dass sie nicht vertrauenswürdig sei. Seitens der Anstaltsleitung sei ihr signalisiert worden, dass man sich vorstellen könnte, A mit einer der beiden Planstellen zu betrauen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat II der B-GBK stellt in der Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von A um die beiden Arbeitsplätze eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes fest.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, in den Justizanstalten sicher zu stellen, dass die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig in die Auswahlverfahren involviert wird und auch Stellungnahmen abgeben kann.
2. Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Gespräche mit A zu führen und sie regelmäßig für jene Dienste einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind.
3. Der Vollzugsdirektion und der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 1. April 2011 bis 5. Dezember 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des Anstaltsleiters: „Der Leiter der JA X erlaubt sich wie folgt zu den Empfehlungen der B-GBK zu berichten:

Gespräche mit A führen: Der Leiter der JA X hat bis dato am ..., ... sowie am ... Gespräche mit A geführt, in welchen unter anderem auch ihr weiteres berufliches Fortkommen thematisiert wurde.

A regelmäßig zu Diensten einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind:

A ist Mitarbeiterin der ho. Vollzugsstelle, welche mit ... in den Echtbetrieb (Stellenmodell II) übergegangen ist. Sinn und Zweck dieser Organisationsform ist ua. eine Insichvertretung innerhalb der jeweiligen Bereiche, weshalb eine Einteilung von A außerhalb der Vollzugsstelle grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Andernfalls würde dies für die restlichen Mitarbeiter der Vollzugsstelle eine unzumutbare Mehrbelastung bedeuten.

Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen: In der JA X werden im Exekutivbereich insgesamt ... weibliche Bedienstete verwendet. Davon sind ... Bedienstete im Mutterschutz bzw. in einem Karenzurlaub nach dem MSchG. ... weibliche Exekutivbedienstete haben ihre Wochendienstzeiten zur Betreuung ihrer Kinder herabgesetzt.

Von den übrigen ... Mitarbeiterinnen haben lediglich ... die Grundausbildung E2a absolviert. Von diesen zeigt bis dato nur A Interesse an einem beruflichen Aufstieg.

Ungeachtet dessen hat der Leiter der JA X sämtliche weibliche Bedienstete (auch die dem Nichtexekutivdienst zugeordneten Bediensteten) nochmals gesondert eingeladen, sich für Weiterbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen anzumelden.

Darüber hinaus wurden alle weiblichen Exekutivbediensteten, welche die Grundausbildung E2a noch nicht absolviert haben, aber die rechtlichen Voraussetzung erfüllen, im Besonderen animiert, beim bevorstehenden Auswahltest anzutreten. Dennoch signalisi-

sierten lediglich fünf weibliche Exekutivbedienstete ihre Bereitschaft, die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a, die eine Grundvoraussetzung für einen beruflichen Aufstieg ist, absolvieren zu wollen.“

Stellungnahme der Vollzugsdirektion:

„Die Vollzugsdirektion darf zu Ihrer Anfrage im Hinblick auf die Umsetzung der im Gutachten der B-GBK vom ... betreffend A ausgesprochenen Empfehlungen wie folgt berichten:

Empfehlung 1.: Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, in den Justizanstalten sicher zu stellen, dass die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig in die Auswahlverfahren involviert wird und auch Stellungnahmen abgeben kann.

Auch jetzt schon werden im Rahmen eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in den Justizanstalten der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Abgabe einer allfälligen Stellungnahme übermittelt. Die Vollzugsdirektion wird aber künftig noch mehr darüber wachen, dass die Vorlagen der Unterlagen rechtzeitig erfolgen bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragte ihre Stellungnahme rechtzeitig abgeben kann.

Empfehlung 2.: Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Gespräche mit A zu führen und sie regelmäßig für jene Dienste einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind.

Der Leiter der JA X hat bereits zahlreiche Gespräche mit A über ihr weiteres berufliches Fortkommen geführt.

A wird derzeit im Rahmen des sich seit ... im Echtbetrieb befindlichen Stellenmodells II in der Vollzugsstelle der JA X verwendet. In der neu eingerichteten Vollzugsstelle sind die bisherigen allgemeinen Vollzugsangelegenheiten, das Ordnungsstrafverfahren und die Angelegenheiten der Magazine-Depositen- und Effektenstelle zusammengefasst, um dadurch eine bessere Konzentration in der Administration der Justizanstalten zu erreichen.

Im Hinblick auf die gerade erst erfolgte Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Vollzugsstelle muss von einer Einteilung von A außerhalb dieser Stelle vorerst Abstand genommen werden. Sollte A aus der Vollzugsstelle herausgenommen werden, würde dies zu einer unzumutbaren Mehrbelastung für die anderen Bediensteten führen.

Empfehlung 3.: Der Vollzugsdirektion und der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Die JA X hat insgesamt ... weibliche Bedienstete im Exekutivdienstbereich eingesetzt, wovon sich derzeit insgesamt ... Bedienstete im Mutterschutz bzw. in einem Karenzurlaub nach dem MSchG befinden. Weitere ... weibliche Bedienstete haben ihre Wochenarbeitszeit zur Betreuung ihrer Kinder herabgesetzt.

Von den übrigen ... weiblichen Bediensteten haben lediglich ... davon, eine Grundausbildung in der Verwendungsgruppe E2a abgeschlossen und sind mittlerweile in der mittleren Führungsebene eingesetzt. Interesse an einem weiteren beruflichen Aufstieg hat lediglich A angemeldet. Dies obwohl der Leiter der JA X sämtliche weibliche Bedienstete (auch die dem Nicht-Exekutivdienst angehörigen Bediensteten) gesondert zur Fort- und Weiterbildung eingeladen hat.

Ferner hat die Leitung der JA X, jene weiblichen Bediensteten, die noch keine E2a-Grundausbildung absolviert haben, aber die rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllen, im Besonderen animiert, beim demnächst bevorstehenden E2a-Auswahltest anzutreten. Dennoch signalisierten lediglich ... weibliche Exekutivbedienstete ihre grundsätzliche Bereitschaft, die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a, die die Voraussetzung für einen weiteren beruflichen Aufstieg darstellt, absolvieren zu wollen.

In diesem Zusammenhang teilt die Vollzugsdirektion noch ergänzend mit, dass in den mittlerweile regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen der Personalleiterin der Vollzugsdirektion mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Frauenförderungsmaßnahmen besprochen und die jeweilige Umsetzung vorbereitet wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 103

2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. November 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.5 Fall 5: JA

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.4.6. Fall 2: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die erste Antragstellerin hat ihren Antrag zurückgezogen, die zweite Antragstellerin hat den Antrag „ruhend“ gestellt.

Verfahrensdauer: 21. Dezember 2009 bis 25. Juli 2011 (Zurückziehung der ersten Antragstellerin)

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Einteilung eines männlichen Bediensteten auf einen Arbeitsplatz im Zuge einer Organisationsänderung bei einem Militärkommando aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Das BMLVS hat beim BKA eine weitgehende Arbeitsplatzidentität des AP „alt“ und „neu“ der Antragstellerin argumentiert. Dieser Argumentation ist das BKA nicht gefolgt, sondern hat nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit einen männlichen Bediensteten aus dem Personalprovider vorgeschlagen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Einteilung von B auf den Arbeitsplatz „...“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG dar. Die Diskriminierung ist sowohl dem BMLVS als auch dem BKA anzulasten.

Das Frauenförderungsgebot ist nicht nur vom BMLVS (bzw. vom jeweils für die Bediensteten zuständigen Ressort), sondern auch vom BKA zu beachten, denn das BKA ist nicht nur an die verfassungsmäßigen Grundsätze Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gebunden, sondern hat die gesamte Rechtsordnung, und somit auch das B-GIBG, zu beachten. Das BKA hat daher in allen Personalangelegenheiten, in denen dem Bundeskanzler/der Bundeskanzlerin eine Mitwirkung zukommt, auch darauf Bedacht zu nehmen, dass weibliche Bedienstete keine sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung erfahren. Dies gilt umso mehr bei Ressorts, in denen es (wie die Gleichbehandlungsbeauftragte ausführte) besonders für Frauen nicht einfach ist, wieder einen systemisierten Arbeitsplatz zu finden, weil männliche Bedienstete aufgrund des Umstandes, dass sie vor der Organisationsänderung die höher bewerteten Arbeitsplätze inne hatten, auch mehr Chancen auf einen systemisierten Arbeitsplatz in der neuen Organisation haben.

Im Übrigen merkt der Senat an, dass es angesichts des Umstandes, dass „der Staat“ bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „...“ mit A einen Mehraufwand von ca. 15 Euro brutto hätte, etwas überzogen erscheint, mit dem Grundsatz der Sparsamkeit zu argumentieren.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Dem BMLVS wird empfohlen, mit A binnen zwei Monaten ein Gespräch zu führen und eine für sie akzeptable Lösung zu finden.
2. Dem BKA wird empfohlen, auch bei „abstrakten“ Arbeitsplatzbewertungen das B-GIBG mit seinem Frauenförderungsgebot zu beachten.

Verfahrensdauer: 8. Juni 2011 bis 29. Februar 2012

Reaktionen des Dienstgebers: Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um das Fachinspektorat für ... aufgrund des Geschlechtes diskriminiert und auch das Frauenförderungsgebot sei verletzt worden. Einer der Mitbewerber sei schon vor der Ausschreibung provisorisch mit der Funktion betraut worden und hätte dadurch einen Eignungsvorsprung gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellte eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes fest. Zusammenfassend hält der Senat fest, dass kein strukturierter Vergleich aller Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers vorgenommen wurde. Die Reihung stützt sich ausschließlich auf das Hearing, im Rahmen dessen nur ein Teil der Qualifikationen überprüft werden kann, wobei noch dazu B (=Mitbewerber) einen gewissen Vorteil hatte. Aus den in den Erwägungen des Senates dargelegten Gründen konnte der LSR X mit seinem Vorbringen und den vorgelegten Unterlagen nicht davon überzeugen, dass ausschließlich sachliche und nicht die behaupteten geschlechtsspezifischen Motive für die vorgenommene Reihung der Bewerberin und des Bewerbers maßgebend waren.

Der Vollständigkeit halber weist der Senat darauf hin, dass das Ersuchen des BMUKK vom ... an A, einen „Bericht“ darüber abzugeben, inwieweit sie die Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben, Erfahrungen im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft, nachweisen könne, nicht nachvollziehbar ist. Ebenso wenig ist nachvollziehbar, dass die Bewerberin erst Monate nach Übermittlung der Unterlagen zum Auswahlverfahren vom BMUKK um die Eintragungen im Journalblatt ersucht wurde.

Empfehlungen:

- Dem BMUKK wird empfohlen, den Reihungsvorschlag erst nach sorgfältiger Prüfung (auch des gesamten Auswahlverfahrens) vor allem im Hinblick auf die in diesem Gutachten dargelegten Erwägungen aufzubereiten und der Frau Bundesministerin zur Entscheidung vorzulegen.
- Dem LSR X wird empfohlen, das allgemeine Sachlichkeitsgebot und die Vorgaben des B-GIBG einzuhalten und sachliche und transparente Auswahlverfahren durchzuführen.
- Weiters wird empfohlen, der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK rechtzeitig die Termine der Anhörungen bekanntzugeben, um die Möglichkeit der Teilnahme im Sinne des § 10 B-GIBG zu gewährleisten.

Verfahrensdauer: 27. Mai 2010 bis 3. März 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

„Als Amtsführender Präsident des LSR X darf ich auf Ihre Nachfrage bezüglich der Empfehlung im gegenständlichen Fall wie folgt antworten:

Haben wir im Sinne der Vorgaben des B-GIBG, eine Modifizierung des Auswahlverfahrens durchgeführt und dies im Wege einer kollegialen Beschlussfassung des LSR umgesetzt.

Haben wir die Empfehlung der rechtzeitigen Terminbekanntgabe und auch Einladung an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK umgesetzt. Die Vorsitzende war bereits bei der nächsten relevanten Anhörung (Fachinspektor/in Musikerziehung) anwesend und konnte sich selbst über den Ablauf des strukturierten Anhörungsverfahrens ein Bild machen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 96

2.6.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass die Durchführung einer (weiteren) Potentialanalyse im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung der Höheren Bundeslehranstalt für ... eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung darstellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellt fest, dass die Durchführung einer Potentialanalyse im Jahr 2010 eine weitere Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes darstellt. Dazu ist anzufügen, dass das Leitungsbestellungsverfahren mit der Ausschreibung im Jahr 2003 begonnen hat und immer noch nicht beendet ist. A hat sich bereits mehrere Male an die B-GBK gewandt und hat bereits im Jahr 2006 bescheinigt bekommen, dass sie aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Allgemeine Empfehlungen: wurden im gegenständlichen Verfahren keine mehr abgegeben

Verfahrensdauer: 21. Juni 2010 bis 25. Februar 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 95

2.6.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitung einer HAK beworben und behauptet durch die Vorgänge vor der Bestellung, der eigentlichen Leitungsbestellung und der Abberufung als Administratorin aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I ist zu folgendem Ergebnis gekommen:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der HAK X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG dar.
2. Die Absetzung als Administratorin durch Direktor Z stellt keine Diskriminierung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Dem BMUKK und dem LSR X wird empfohlen, die derzeit übliche (und wahrscheinlich kostenintensive) Praxis, Beratungsunternehmen für die AC heranzuziehen, zu überdenken, da die langjährige Erfahrung der B-GBK gezeigt hat, dass diesen Beurteilungen keine nachvollziehbaren, sachlichen und transparenten Schlüsse hinsichtlich der abgefragten Qualifikationen zu entnehmen sind.
2. Dem LSR X wird empfohlen, präventive Frauenförderungsmaßnahmen für die Übernahme von Schulleitungsfunktionen zu setzen, um in absehbarer Zeit die gesetzliche Frauenquote zu erreichen.
3. Weiters wird angeregt, die Bestellungskriterien für Administratoren/Administratorinnen seitens des BMUKK generell festzulegen sowie die Stellvertretung für Schulleiter/innen generell zu regeln.

Verfahrensdauer: 22. Juli 2010 bis 1. Juli 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des LSR X: „Zu den Empfehlungen der B-GBK vom ... nehmen wir wie folgt Stellung:

ad 1: Im Auswahlverfahren für Schulleiter/Schulleiterinnen, Abteilungsvorstände/Abteilungsvorständinnen und Fachvorstände/Fachvorständinnen in ... wird zwar ein Assessment durchgeführt, allerdings nicht von einem externen Beratungsunternehmen, sondern von der Schulpsychologie beim LSR.

In der Empfehlung wird ausgeführt, dass dem Assessment keine nachvollziehbaren, sachlichen und transparenten Kriterien hinsichtlich der abgefragten Qualifikationen zu entnehmen sind. Diese Ansicht nehmen wir zur Kenntnis.

Wir vertreten jedoch die Meinung, dass bei den Bewerberinnen und Bewerbern Unterschiede hinsichtlich der im Assessment abgefragten Kompetenzen (kommunikative

Kompetenz, Problemlösungskompetenz, Sozialkompetenz, Kooperationsfähigkeit und Innovationsfähigkeit) erkennbar sind.

ad 2: Durch die Tatsache, dass die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Schulmanagementkurs, Seminare im Hinblick auf Persönlichkeitsentwicklung, ...) an pädagogischen Hochschulen auch während eines Karenzurlaubes möglich ist, erhöhen sich die Chancen für Frauen (die Karenzurlaube häufiger in Anspruch nehmen als Männer) bei Bewerbungen im Auswahlverfahren.

Laut Auskunft der Frauenbeauftragten werden Frauen eingeladen bzw. ermutigt, auch entsprechende Kurse an der Verwaltungsakademie (Frauenempowerment) zu besuchen.

Aufgrund der Anregung verschiedenster Personen und Institutionen (Gleichbehandlungskommission, Bewerber/Bewerberinnen, Personalvertretung, Kontrollrat, etc.) wird das Schulleiter-Auswahlverfahren hinsichtlich der Berufsbiografie ständig angepasst und wurde in der Vergangenheit auch um frauenspezifische Funktionen ergänzt (z. B. Frauenbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte, ...).

Die in unserer Verordnung vorgesehene Vorreihung von Frauen bei einem Punkteabstand von bis zu 3 Prozent zum männlichen Bewerber kann ebenfalls im Hinblick auf die Förderung von Frauen gesehen werden.

Weiters werden in der Berufsbiografie Kinderbetreuungszeiten (Beschäftigungsverbote, Teilzeit zur Betreuung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr, Kinderbetreuungszeiten vor dem Dienstantritt) angerechnet.

Die abgegebenen Bewerbungen für die derzeit offenen Verfahren machen deutlich, dass sich ... auf einem guten Weg befindet. Mit Ausnahme der Stelle eines Abteilungsvorstandes/einer Abteilungsvorständin an der ... (Einzelbewerbung eines männlichen Bewerbers) gibt es bei insgesamt sieben abgegebenen Bewerbungen für die ausgeschriebenen Stellen BHAK/BHAS ..., Direktor/Direktorin, ...) fünf Bewerberinnen.

ad 3: Die Anregung, generelle Bestellungskriterien für Administratoren/Administratorinnen festzulegen, richtet sich an das BMUKK."

Rückmeldung des BMUKK: trotz Urgenz keine

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 99

2.6.4 Fall 4: LSR/SSR

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Festsetzung des Entgeltes, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtbegründung eines Dienstverhältnisses als Lehrerin mit unterrichtender Tätigkeit aufgrund des Geschlechtes, des Alters und

der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. Der Schulleiter hätte, obwohl sie erst im ersten Jahr in unterrichtender Tätigkeit in Österreich stand (die Antragstellerin ist Staatsbürgerin eines EU-Mitgliedlandes) jegliche Hilfestellung unterlassen, ihre sprachliche Ausdrucksweise und Schrift kritisiert und Kritik am formalen Ablauf des Unterrichts geäußert. Sie sei ihm zu wenig „militärisch“ und zu sanft gewesen. Gemeinsam mit dem Bezirksschulinspektor wollte er sie aus dem öffentlichen Schulbereich entfernen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Diskriminierung, Alter

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK hat festgestellt:

Der Umstand, dass mit A kein Dienstverhältnis als Lehrerin mit unterrichtender Tätigkeit begründet wurde, stellt eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 13 B-GIBG dar. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG erfolgte.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR/SSR wird empfohlen:

1. Die Antragstellerin bei der Behebung allfälliger didaktischer Defizite zu unterstützen,
2. Die Antragstellerin an einer für sie adäquaten Schule als Lehrerin zu beschäftigen.

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2010 bis 28. Februar 2011

Reaktionen des Dienstgebers: Die Antragstellerin wird derzeit vom privaten Schulerhalter als Lehrerin im Ausmaß von zehn Wochenstunden beschäftigt. Dort wird sie vom Schulleiter in ihrer Arbeit begleitet und unterstützt. Der Antragstellerin stehen selbstverständlich alle Angebote der Lehrer/innenfortbildung an den Pädagogischen Hochschulen zur Verfügung.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 100

2.6.5 Fall 5

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung der Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, darüber hinaus sei das Frauenförderungsgebot verletzt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK hat sowohl die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg, sowie die Verletzung des Frauenförderungsgebotes festgestellt.

Allgemeine Empfehlungen:

- 1.** Binnen zwei Monaten mit der Antragstellerin darüber ein Gespräch zu führen, inwiefern nach Ansicht des BMUKK „Defizite“ in Bezug auf die Übernahme der Funktion bestehen.
- 2.** Ergebnisse der Eignungsprüfungen sachlich zu begründen und sich nicht auf die Wiederholung von Lebensläufen zu beschränken.
- 3.** § 25 (4) B-GIBG entsprechend der B-GBK alle für die Personalauswahl relevanten Unterlagen der Bewerber/innen (Konzepte, ergänzende Darstellungen der Qualifikationen usw.) vorzulegen.

Verfahrensdauer: 4. April 2011 bis 31. Jänner 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 105

2.6.6 Fall 6: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die Leitungsfunktion einer AHS beworben und fühlt sich durch die Reihung des Kollegiums des LSR X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Wertung ihrer Qualifikationen sei nicht sachlich objektiv erfolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.7 Fall 7: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die Leitungsfunktion einer AHS beworben und fühlt sich durch die Reihung des Kollegiums des LSR X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Wertung ihrer Qualifikationen sei nicht sachlich objektiv erfolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.8 Fall 8

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion diskriminiert worden zu sein. Ihre langjährige Berufserfahrung und ihre bisherigen Leistungen seien nicht entsprechend gewürdigt worden. Sie sei besser, jedenfalls aber gleich geeignet wie der mit der Leitung Betraute.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.9 Fall 9

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.10 Fall 10

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin fühlt sich durch schriftliche Äußerungen der Finanzprokurator gemäß § 8a B-GIBG („tradierte Rollenzuschreibungen“) belästigt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.11 Fall 11

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.7.10 Fall 10: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitungsfunktion einer Landesschulin-spektorin/eines Landesschulinspektors beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der oben angeführten Reihung fest; eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht glaubhaft gemacht werden. Für die in der Ausschreibung genannten Kriterien wurde kein konkreter strukturierter Vergleich der jeweiligen Kenntnisse und Qualifikationen der BewerberInnen gemacht, die sogenannte Zusammenfassung enthält lediglich kursorische und lapidare Feststellungen.

Weder im Dreivorschlag noch in der Stellungnahme an den erkennenden Senat findet sich eine sachliche nachvollziehbare Begründung der behaupteten besseren Eignung von B (=Mitbewerber). Die Reihung an die dritte Stelle stellt daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungs- und das Gleichbehandlungsgebot dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR X wird empfohlen,

- sachlich begründete Qualifikationsvergleiche vorzunehmen
- der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur LSI zu be-stellen.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2009 bis 27. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„Der Landesschulrat X teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

Der Dreivorschlag des Landesschulrates wird aufgrund der geheimen Abstimmung des Kollegiums erstellt. Die Antragstellung hat diesem Votum zu entsprechen.

Die den Kollegiumsmitgliedern vor dem Hearing zur Einsichtnahme zur Verfügung ge-stellten Unterlagen waren einerseits Datenblätter mit Zusammenfassungen für jedes Mitglied und andererseits gab es auch für jede politische Fraktion die kompletten Be-

werbungen in Kopie. Aus den der GBK übermittelten Unterlagen (Protokoll) ergibt sich eindeutig, dass unmittelbar nach dem Hearing bereits die von der Beschwerdeführerin behaupteten Diskriminierungen vor der Abstimmung schriftlich wie mündlich ausgeräumt wurden.

Die Meinungsbildung in den einzelnen Fraktionen des Kollegiums ist eine demokratische Entscheidungsfindung, auf die das Amt bzw. die Antragstellerin keinerlei Einfluss hat und findet bereits vor der Kollegiumssitzung, wahrscheinlich zwischen Hearing und Sitzung, statt.

Bis zu diesem Zeitpunkt liegt es ausschließlich an den Kandidatinnen und Kandidaten selbst, sich bestens zu präsentieren.

Die geheime Abstimmung für die erste Stelle ergab folgendes Ergebnis: abgegebene Stimmen ...

Die geheime Abstimmung für die zweite Stelle: abgegebene Stimmen: ...

Die geheime Abstimmung für die dritte Stelle: abgegebene Stimmen: ...

Dieses Abstimmungsvotum spricht eine eindeutige Sprache. Jede Diskriminierung, welche angeblich aus der Wortwahl der Antragstellung an das Bundesministerium herausgelesen wurde, konnte auf das Votum des Kollegiums keinerlei Einfluss haben.

Im Dreivorschlag wurden drei beamtete Bewerber/-Innen miteinander verglichen. Zwei hatten eine ausgezeichnete Leistungsfeststellung, eine nicht. Im Gutachten steht (Seite ...)

„Die Durchführung einer förmlichen Leistungsfeststellung war aus zeitlichen Gründen, wegen des überraschenden Wechsels von A an die ... nicht mehr möglich.“ Tatsächlich war die positive Beschreibung des damals zuständigen LSI ... und ... gar nicht für eine Leistungsfeststellung gedacht, weil sie nicht an Dienstbehörde (Land oder BMUKK) sondern an die Direktion der ... gerichtet war und diente dem Zweck der Übernahme an.... Mit Wirksamkeit vom ... wurde sie ... emannt. Der Bericht über den Arbeitserfolg von ... erfolgte anlässlich der Definitivstellung und war auch an ... gerichtet. Die Kommission hat hier ungeprüft die Behauptungen von A übernommen.

Im Gutachten wird Bezug genommen auf das Journalblatt, worin weder Dienstalter noch Vorrückungstichtag anzuführen waren. Die Gutachterin hat nicht berücksichtigt, dass für jeden Ernennungsantrag pro Kandidat/-In zwingend ein Formular 6b auszuarbeiten ist und auf Seite 3 dieses Formulars sind sowohl Vorrückungstichtag als auch Dienstalter anzuführen. Im ersten Teil jedes Ernennungsantrages wird von Frau ... immer eine vergleichende Zusammenfassung dieser Formulare 6b dargelegt.

Die Wortwahl des Gutachtens lässt jede Objektivität vermissen, es wird darin von „kryptischen Erklärungen“, „kursorischen und lapidaren Feststellungen“, „tendenziösen Formulierungen“ berichtet. Der Antrag der Sachbearbeiterin ist rein sachlich und stützt sich auf die Angaben in den Bewerbungen selbst. Es wird davon ausgegangen, dass die Angaben der Wahrheit entsprechen. Diese Angaben werden vergleichend dargelegt. Alle Vorzüge die nach dem Verfahren von einer Beschwerdeführerin der GBK detailliert und

vertieft ausgeführt werden, konnten verständlicherweise vorher keine Berücksichtigung finden.

Der Hinweis von A, dass alle Unterlagen in Ihrem Personalakt zu finden seien, war Anlass, sich mit der personalführenden Stelle dem BMUKK in Verbindung zu setzen. Von dort wurde mitgeteilt, dass keine ausgezeichnete Leistungsfeststellung vorhanden ist. Ergänzend sei noch angemerkt: Auf dem Bewerbungsformular hatte A angegeben, vier Kinder zu haben, tatsächlich hat sie zwei eigene Kinder für die sie nach eigenen Angaben zwei Jahre Karenz in Anspruch genommen hat, die zwei anderen in der Bewerbung angeführten Kinder sind Kinder ihres damaligen Lebensgefährten.

Der Vollständigkeit halber wird berichtet: Es wurde auch bei der personalführenden Stelle (Abteilung Bildung beim Land X) der beiden Mitbewerber nachgefragt um die dienstrechtlichen Angaben überprüfen zu lassen!

Der Landesschulrat X weist auch darauf hin, dass die von A beim Verwaltungsgerichtshof eingebrachte Beschwerde gegen die Auswahlentscheidung zurückgewiesen wurde.“

Reaktion des BMUKK:

„Das BMUKK teilt zu Ihrer Nachfrage vom ... mit, dass ... mit Wirksamkeit vom ... als Bestgeeigneter des vom Kollegium des LSR X übermittelten Dreivorschlages zum Landesschulinspektor für den Bereich ernannt worden ist. Eine gegen diese Entscheidung von A erhobene Beschwerde hat der Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom ..., Zl. ..., zurückgewiesen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 91

2.7.11 Fall 11: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch ohne Ergebnis.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlt sich durch verschiedene Maßnahmen von Seiten des Dienstgebers diskriminiert (im Zusammenhang mit der Schwangerschaftsmeldung).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK kam zum Ergebnis, dass die Maßnahmen bzw. Verhaltensweisen des Abteilungsvorstandes (gegen ihn richtete sich der Diskriminierungsvorwurf) keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes darstellten. Im Zuge der Überprüfung ergab sich, dass es an der besagten Schule viele Vorkommnisse und Konflikte gegeben hat, die nicht in den Überprüfungsauftrag der B-GBK fallen und es konnte eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht verifiziert werden.

Allgemeine Empfehlungen: Der Schulleitung und dem LSR X darf empfohlen werden, die Rückkehr von A an die Schule mit allen beteiligten Personen gut vorzubereiten und für akzeptable Arbeitsbedingungen für A zu sorgen.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2009 bis 17. Jänner 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Der LSR X teilte mit, dass die Antragstellerin seit ihrem Dienstantritt (nach der Karenzierung, für die sie sich dann doch entschlossen hatte) an der Dienststelle einem anderen Abteilungsvorstand unterstellt ist, was eine fiktionsfreie Rückkehr ermöglicht hat.

Stellungnahme der Schulleitung:

„Einleitend halte ich fest, dass ich die Antragstellerin (A) um eine Stellungnahme bat, in der sie die Wiedereingliederung nach ihrer Karenz aus ihrer Sicht darlegen möge. Die Stellungnahme hat sie mit Schreiben vom ... abgegeben. Meine Darlegungen als Schulleiter gehen im Wesentlichen auf dieses Schreiben ein, so ferne nicht zusätzliche Aspekte zu beleuchten sind.

A wurde gemäß Mutterschutzgesetz ab ... mit dem Beschäftigungsverbot belegt. Am ... gebar sie einen Sohn Das Ende des Beschäftigungsverbot wurde vom Landeschulrat mit Ablauf des ... festgelegt, was vom LSR mit Schreiben vom ... auf ... korrigiert wurde, worauf A um Karenzierung bis ... ansuchte, was auch genehmigt wurde. Auf das Ansuchen von A hin wurde ihr eine weitere Karenz bis ... gewährt. Mit Schreiben vom ... gewährte der LSR unter Bezugnahme auf das Ansuchen vom ... eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung auf mindestens ... Werteinheiten für das Schuljahr A trat ihren Dienst mit Beginn des genannten Schuljahres wieder an.

Um akzeptable Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und inzwischen angewachsene Spannungen zwischen A und ihrem bisherigen beschreibenden Abteilungsvorstand ..., zu minimieren, wurde sie dem Abteilungsvorstand ... als beschreibendem Abteilungsvorstand, ..., zugewiesen. Aus den genannten Gründen wurde auch ihre Unterrichterteilung in den Abteilungen ... vorgesehen und umgesetzt.

Wegen der zweifelhaften Betrauung von A mit den Tätigkeiten eines Abteilungsvorstandes vor dem Beschäftigungsverbot hat A ein Verfahren beim Arbeitsgericht angestrengt, zu dem neben mehreren Lehrern und der Verwaltungsleiterin auch ich als Zeugen geladen waren. Dieses Verfahren ist noch nicht beendet.

Während der Abwesenheit von A gab es einige Veränderungen im Lehrerstand. Neue Lehrer bekamen Kabinette zugewiesen, in denen es freie Plätze gab. So wurde auch das Kabinett, das A vor dem Beschäftigungsverbot allein benutzte und nun leer stand, zwei Lehren zugewiesen. Das Kabinett war also bei der Wiederkehr von A belegt. AV ...legte A drei Vorschläge von Kabinetten vor, in denen jeweils zumindest ein Platz frei war. Das Kabinett im 2. Stock hat A schließlich gewählt.

Vor Fertigstellung des Stundenplanes äußerte A den Wunsch, dass wegen der Kinderbetreuung zwei bestimmte Wochentage freigehalten werden. Wegen der komplizierten Gestaltung des ...unterrichtes durch Gruppen konnte eine dezidierte Zusage erst ca. eine Woche vor Schulbeginn erfolgen, was grundsätzlich für alle Lehrer gilt. Schlussendlich konnten der Montag, Donnerstag, Freitag und Samstag für A unterrichtsfrei gehalten werden, was über ihren Wunsch hinausging.

Aus meinen Ausführungen ist ersichtlich, dass die Schulleitung unter den allgemein vorhandenen Umständen die Rückkehr von A gut vorbereitet hat und Arbeitsbedingungen für sie geschaffen hat die in der Qualität über den Durchschnitt hinausgehen.“

Von A, die seitens der Schulleitung zu einer Stellungnahme aufgefordert wurde:

„... meine Rückkehr an die ... nach meiner ... Karenzzeit am ... stellte sich für mich wie folgt dar:

Ich stellte fest, dass mir die Funktion der Abteilungsvorstandstätigkeit einfach entzogen wurde, ohne mich darüber zu informieren oder mit mir von vorgesetzter Dienststelle (LSI) ein Gespräch zu führen. Da es diesbezüglich ein schwebendes Verfahren gibt, ist diese Vorgangsweise nicht nachvollziehbar.

Ich musste feststellen, dass das (eigens für mich adaptierte und neu renovierte) Büro leider nicht, wie ursprünglich vereinbart, für mich zur Verfügung stand. ... war nicht gewillt, meine Karenzvertretung in einem anderen Zimmer unterzubringen. Ich hatte mich im Vorfeld sehr für die Renovierung (wie ausreichend dokumentiert wurde) eingesetzt und alle Möbel und Einrichtungsgegenstände gemeinsam mit Frau ... für mein neues Büro ausgesucht.

... nannte dir drei Räume, in die ich seiner Meinung nach ziehen dürfte. Sie wurden mir von dir bekannt gegeben. Obwohl ich auf unsere ursprüngliche Abmachung verwies, die mir das neu adaptierte Büro zusicherte, musste ich schließlich in ein Zimmer in den 2. Stock ziehen, das ich aus den drei genannten Räumen auswählte. Meine Karenzvertretung blieb im neuen Büro.

Frau ... erzählte mir in einem Gespräch, dass ... sich in einer Dienstbesprechung darüber erbot hätte, dass ich nun in den 2. Stock gezogen wäre, schließlich hätte er ein Mitspracherecht, wo ich untergebracht wäre. Die drei Räume, aus denen ich mein derzeitiges Büro auswählte, waren jedoch sein Vorschlag.

Ich wurde als Lehrerin für ... und ... in der Abteilung für ... ohne Angabe von Gründen nicht mehr berücksichtigt, ohne mich darüber zu informieren. Ich stellte fest, dass ich in der LFV nur mehr in der ... eingegeben war. Ich unterrichte daher im heurigen Schuljahr nur in der ..., obwohl ich die vergangenen drei Jahre auf Bitte A`s ausschließlich in der Abteilung für ... tätig war.

Ich bekam keine einzige meiner vor meiner Karenzierung unterrichteten Klassen, obwohl sich diese darum bemühten.

*Nur mit Hilfe deiner Unterstützung, sowie des Einsatzes meiner Personalvertreterkolle-
gin ... ist es gelungen, eine Woche vor Schulbeginn zu erfahren, an welchen Tagen ich
meine ... WE unterrichten werde. Erst zu diesem Zeitpunkt konnte ich eine Kinderbe-
treuung für meinen ... Sohn ... fixieren, was mit Problemen behaftet war.*

*Persönlich gilt es für mich festzuhalten, dass sich für mich der Einstieg in die Schule als
sehr schwierig und kräfteraubend erwies, da alle oben angeführten Fakten die bis zu
diesem Zeitpunkt erlebten Mobbingvorgänge prolongieren und mich nicht, wie gehofft,
zur Ruhe kommen lassen.*

*Alle oben angeführten Punkte wurden auch in der Verhandlung vom ... vor Gericht an-
geführt.*

*Ich bedanke mich nochmals für deine Unterstützung, ohne die es mir nicht möglich ge-
wesen wäre, überhaupt an die Schule zurückzukehren. Weiters gilt mein Dank Frau...,
die sich stets um Wertschätzung innerhalb der Kollegenschaft bemüht.“*

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 93

2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.8 Arbeitsmarktservice

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Begründung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.9 Universitätsbereich

2.9.1 Fall 1: Medizinische Universität X

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Besetzung der Stelle eines Facharztes/einer Fachärztin

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass der Umstand, dass sie an der Medizinischen Universität, Abteilung für X, im Gegensatz zu männlichen Kollegen keine (unbefristete) Stelle bekommen hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK konnte bei der Besetzung der Stelle eines Facharztes/einer Fachärztin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht feststellen. Eventuell jahrelang zurückliegende Benachteiligungen bei Stellen(nach)besetzungen konnte der Senat mangels Zuständigkeit (Anträge sind innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung einzubringen) nicht mehr überprüfen.

Allgemeine Empfehlungen:

1. In Zukunft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig von der Nichtverlängerung ihres Vertrages in Kenntnis zu setzen, um – wie im gegenständlichen Fall – die berufliche Neuorientierung und die Konsumierung von Überstunden durch Zeitausgleich zu ermöglichen,
2. für eine verstärkte Transparenz der Anstellungen über Drittmittel (wer, für welchen Zeitraum usw.) zu sorgen.

Verfahrensdauer: 15. März 2010 bis 1. Juni 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf Ihre Schreiben vom ... betreffend A und von ... betreffend ... erlaubt sich die Medizinische Universität wie folgt Stellung zu nehmen:

Der Empfehlung, in Zukunft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig von der Nichtverlängerung ihres Vertrages in Kenntnis zu setzen, um die berufliche Neuorientierung und die Konsumation von Überstunden durch Zeitausgleich zu ermöglichen, wird dadurch Rechnung getragen, dass neben den ProjektleiterInnen und der Leitung der Organisationseinheit nunmehr auch die aus Drittmitteln finanzierten MitarbeiterInnen direkt rechtzeitig vor Auslaufen ihres Arbeitsverhältnisses über ihr bevorstehendes Dienstende informiert werden.

Der Empfehlung, für eine verstärkte Transparenz der Anstellungen über Drittmittel zu sorgen, wird nach Maßgabe einer möglichst großen Flexibilität und eines für die ProjektleiterInnen akzeptablen administrativen Aufwands dadurch Rechnung getragen, dass für jede Organisationseinheit Übersichten über Zahl und Personen auf Drittmittelstellen, de-

ren Geschlecht und die Dauer der Arbeitsverhältnisse verfügbar sind und die ProjektleiterInnen darauf hingewiesen werden, auf Aspekte der Frauenförderung bei ihren Personalentscheidungen Rücksicht zu nehmen.

Die Empfehlung regelmäßig und formalisiert MitarbeiterInnengespräche zu führen und die Erwartungen an die MitarbeiterInnen klar zu äußern, deren Erfüllung zu überprüfen und Mängel rechtzeitig zu rügen, wird bereits seit Anfang ... durch die flächendeckende Einführung von jährlich zu führenden MitarbeiterInnengesprächen an der Universität ????? umgesetzt, bei denen auch die Rahmenbedingungen, Ziele und deren Erfüllung thematisiert werden. Die näheren Details über die Durchführung der MitarbeiterInnengespräche, deren Inhalte und Dokumentation sind in einer eigenen Betriebsvereinbarung, einem Leitfaden für die Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen und einem Protokollblatt festgelegt, die wir Ihnen als Beilage zur Verfügung stellen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 98

2.9.2 Fall 2: Amtswegige Prüfung

Tatbestand: interne Ausschreibung „Interner Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“

Sachverhalt: Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ lautete:

„... Frauenförderung – Karriere an der ...Universität ...– INTERNER CALL AN WISSENSCHAFTERINNEN FÜR LAUFBAHNSTELLEN (A 2-STELLEN)

Als gezielte Maßnahme zur Förderung von Karrieren unserer Forscherinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Laufbahnstellen hat sich die ... Universität ... entschlossen, dafür zehn Stellen für Frauen zu widmen, die ab ... besetzt werden sollen. Nach Abschluss und Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung kann der Status einer „Assoziierten Professorin“ erlangt werden

Zielgruppe

Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen der ... Universität ... (ausgenommen Ersatzkräfte und Projektmitarbeiter/innen), deren universitäre Leistungen in Forschung und Lehre das Erreichen des Profils einer Assoziierten Professorin in längstens sechs Jahren erwarten lassen.

Zielsetzung

Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung und somit Qualifizierung zur „Assoziierten Professorin“. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass die Qualifizierung zur Assoziierten Professorin im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar ist.

Anforderungen/zu erfüllende Voraussetzungen

...Vergabe

Die Vergabe erfolgt durch ... der ... Universität ... auf Grundlage einer Begutachtung durch den Qualifizierungsbeirat.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ stellt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG, sondern eine zulässige, frauenfördernde Maßnahme dar.

Verfahrensdauer: 26. April 2011 bis 3. Jänner 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 104

2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y

Tatbestand: Begründung eines Ausbildungsverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle an einem bestimmten Universitätsinstitut sei ihm eine minder qualifizierte jüngere weibliche Bewerberin vorgezogen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 1. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Planstelle an einem Universitätsinstitut beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Die höheren Qualifikationen der beiden Bewerber (die Antragstellerin wurde gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen) waren für den erkennenden Senat nachvollziehbar. Die Universität legte die Qualifikationen der Bewerber im Hinblick auf das Anforderungsprofil ausführlich dar.

Allgemeine Empfehlungen: Es wurde der Universität dennoch empfohlen, bei Personalrekrutierungen nach Möglichkeit Frauen – zumindest mit beratender Funktion – in den Auswahlprozess einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2009 bis 31. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„Ich beziehe mich auf das Gutachten der B-GBK vom ... sowie Ihr Schreiben vom ... zum Verfahren über die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A und der im Gutachten angeführten Empfehlung.

Die Universität ... ist dieser Empfehlung gefolgt.

So gibt es in der Personalabteilung ein im Bereich Recruiting spezialisiertes Team von sechs Mitarbeiter/inne/n, davon sind vier weiblich. Je nach ausgeschriebener Funktion werden die Auswahlprozesse von diesem Recruitingteam der Personalabteilung begleitet. Diese Unterstützungsleistung durch die Personalabteilung wird immer weiter ausgebaut und von den Vorgesetzten im Haus sehr gut angenommen.

Darüber hinaus wurden alle Vorgesetzten der Universität in einem Rundschreiben informiert und aufgefordert, vermehrt weibliche Mitarbeiterinnen in die Auswahlprozesse bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen einzubinden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 92

2.10 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

2.10.1 Fall 1

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.11 Bundestheater Holding GmbH

2.11.1 Fall 1

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass nach der Bekanntgabe seines Wunsches in Väterkarenz zu gehen, die „Schwierigkeiten“ begonnen haben und letztendlich das Dienstverhältnis beendet wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht – Väterkarenz

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 30. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12 Unternehmensbereich Post AG

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.13.2 Fall 2: Unternehmen der Österreichischen Post AG

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch ohne Ergebnis.

Tatbestand: Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses, keine Begründung eines (in Aussicht gestellten) unbefristeten Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie aufgrund des Geschlechtes (Schwangerschaft) diskriminiert wurde, indem ihr befristetes Dienstverhältnis nicht, wie ursprünglich vorgesehen in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgeleitet wurde, sondern mit Fristablauf beendet wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (Schwangerschaft)

Ergebnis: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von A durch die X GmbH stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der PTI wird empfohlen, gemeinsam mit der Österreichischen Post AG eine Möglichkeit zu finden, die Antragstellerin (falls ihr noch daran gelegen ist) auf einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz beim ursprünglichen Arbeitgeber Österreichische Post AG zu beschäftigen.

Verfahrensdauer: 10. September 2009 bis 3. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers: Mit Hilfe der Unterstützung der AK wurde zwischen A und dem Unternehmen eine Vereinbarung getroffen, wonach das Unternehmen einen Betrag von ... Euro als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 11c B-GIBG zu bezahlen hat.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 90

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Obersten Organ geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.frauen.bka.gv.at – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Inneres	4 (2 offen)
BM für Justiz	1
BM für Landesverteidigung und Sport	2
Rechnungshof	1
Bundesmuseen	1
insgesamt	9 (2 offen)

3.1 Bundesministerium für Inneres

3.1.1 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Verfahrensdauer: 15. März 2010 bis 16. Dezember 2010

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.1.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, der Umstand, dass er bei der Besetzung der von ihm angestrebten höherwertigen Planstellen trotz sehr guter Qualifikation nicht berücksichtigt worden sei, sei auf seine frühere Tätigkeit als Personalvertreter der Wählerfraktion AUF zurückzuführen. Dieser Überzeugung sei er auch deshalb, weil keine seiner insgesamt 10 Bewerbungen in den letzten drei Jahren erfolgreich gewesen sei. Bei Anwendung objektiver Kriterien hätte er – wie es bei Kollegen mit vergleichbaren Laufbahndaten der Fall gewesen sei – mittlerweile einen höher bewerteten Arbeitsplatz bekommen müssen. Es sei in seinem Fall so gewesen, dass immer dann, wenn er die sonst maßgeblichen Kriterien erfüllt habe, andere Kriterien als maßgeblich erachtet worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde nicht darlegen konnte, dass die zum Zug gekommenen Bewerber über die höheren Qualifikationen verfügen bzw. inwiefern es gerechtfertigt war, sonst wesentliche Kriterien im Falle der Erfüllung durch den Antragsteller als nicht so wesentlich zu werten.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2010 bis 19. September 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 24

3.1.3 Fall 3: Zentralleitung und nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: keine Diskriminierung

Verfahrensdauer: 15. Februar 2011 bis 23. Jänner 2012

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.1.4 Fall 4: Zentralleitung und nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller führte den Umstand, dass trotz seiner ausgezeichneten Qualifikationen keine seiner vier Bewerbungen erfolgreich war, auf sein Alter bzw. auf weltanschauliche Motive der Behörde(n) zurück. Die Behörde(n) hätte(n) wiederholt mit dem höheren Dienst- bzw. Lebensalter seiner Mitbewerber und auch mit seiner angeblichen Nähe zu einer politischen Partei argumentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis:

Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Besetzung einer Planstelle (Zentralleitung)
Keine Diskriminierung bei der Besetzung der übrigen drei Planstellen (LPK)

Der Senat stellte im Zusammenhang mit der Besetzung einer Planstelle fest, dass der Antragsteller aufgrund des Alters diskriminiert worden sei, da seine ausgezeichneten Qualifikationen für die Funktion unterbewertet wurden und in der Begründung für die Auswahlentscheidung auch ausdrücklich auf das höhere (Dienst)Alter des präferierten Bewerbers Bezug genommen wurde.

Bezüglich der Besetzung der übrigen Planstellen konnte keine Diskriminierung aus den behaupteten Gründen festgestellt werden.

Empfehlungen:

Dem LPK und dem BMI wird empfohlen,

1. in Zukunft die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes zu präzisieren und die speziellen Qualifikationen der Bewerber/innen bei der Personalauswahl auch entsprechend zu berücksichtigen;

- 2.** das gesetzliche Verbot der Altersdiskriminierung zu beachten und dieses den Bediensteten zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2011 bis 8. Mai 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 29

3.1.5 Fall 5:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. November 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.6 Fall 6:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Justiz

3.2.1 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Traktkommandant/Traktkommandantin“ in Personalunion mit dem Arbeitsplatz „Abteilungskommandant/Abteilungskommandantin“ aufgrund des Alters diskriminiert, weil die bisher von ihm wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Funktionen nicht entsprechend gewürdigt worden seien und ein deutlich jüngerer Bediensteter die angestrebte Funktion erhielt. Der Antragsteller stand zum Zeitpunkt der Bewerbung im 60. Lebensjahr, sein gesetzliches Pensionsalter war 64 Jahre und 2 Monate, im Falle der Betrauung mit der angestrebten Funktion wäre er bis zum 65. Lebensjahr im Dienststand verblieben.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Eignung der Bewerber nicht anhand der konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes geprüft wurde, sondern eine „Gesamtbeurteilung“ erfolgte, wobei die einschlägigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen des Antragstellers bagatellisiert und für die behauptete ausgezeichnete Eignung des bevorzugten Bewerbers keine sachlich nachvollziehbare Begründung vorgelegt wurde. Im Besetzungsvorschlag des Anstaltsleiters wurde auch konkret auf das Alter der beiden Bewerber Bezug genommen. Darüber hinaus wurde ein Kriterium für die Entscheidung zwischen den beiden Bewerbern herangezogen, das in der Ausschreibung nicht als Erfordernis für den gegenständlichen Arbeitsplatz genannt war, wobei auch diesbezüglich die behauptete höhere Kompetenz des bevorzugten Bewerbers nicht dargelegt werden konnte.

Allgemeine Empfehlung: Der Oberbehörde wurde empfohlen, den Justizanstalten die Diskriminierungsgründe des B-GIBG zu kommunizieren und nicht automatisch unzureichend begründeten Besetzungsvorschlägen, bei denen auch der Verdacht eines Verstoßes gegen das B-GIBG besteht, zu folgen.

Verfahrensdauer: 18. März 2011 bis 11. November 2011

Reaktion des Dienstgebers: Das Gutachten wurde – in anonymisierter Form – allen Justizanstalten zur Kenntnis gebracht. Sie wurden per Erlass angehalten, künftig bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen darauf zu achten, dass Bewerber/innen nicht aufgrund ihres Alters diskriminiert werden.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 26

3.3 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Verfahrensdauer: 10. März 2010 bis 11. November 2010

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.3.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich als aufgrund des Alters diskriminiert, weil

1. bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes im Zuge einer Organisationsänderung ein jüngerer Bediensteter, der auch nicht über eine gleichwertige Ausbildung verfügte (kein Studium, geringeren militärischen Grad) zum Zug kam und
2. ihm, im Gegensatz zu einem jüngeren Kollegen, die Teilnahme an einem Fachhochschul-Studiengang während der Dienstzeit nicht genehmigt wurde bzw. nicht die Ausbildungskosten übernommen wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Begründung der Dienstbehörde, nämlich der zum Zuge gekommene Bewerber habe bereits in der Vorgängerorganisation im Sachbereich gearbeitet und in diesem eine stellvertretende Leitungsfunktion gehabt und sein Arbeitsplatz habe sich nicht geändert, sachlich nachvollziehbar ist. Darüber hinaus konnte der Antragsteller nicht darlegen, inwiefern er über die besseren Qualifikationen verfügt als der bevorzugte Bewerber. Der Antragsteller konnte weiters seinen Verdacht, der Altersunterschied von vier Jahren sei ausschlaggebend gewesen, nicht darlegen.

Verfahrensdauer: 25. Juni 2010 bis 25. Jänner 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 23

3.4 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

3.3.2 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) brachte vor, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes in der Wildbach- und Lawinenverbauung der Sektion X aufgrund ihrer Weltanschauung übergangen worden zu sein. Sie habe nur zufällig von „Personalrochaden“ erfahren und sich beworben, den Arbeitsplatz habe aber eine Bedienstete bekommen, die bislang vom Dienstgeber als für einen A2/v2-wertigen Arbeitsplatz nicht geeignet erachtet worden sei. Die Benachteiligung sei nicht die erste gewesen, in der Vergangenheit habe sie sich nicht um einen höherwertigen Arbeitsplatz bewerben können, da sie von beabsichtigten Nachbesetzungen keine Kenntnis erlangt hatte. Ihre Meinung, dass nur ihre Weltanschauung der Grund für die Nichtberücksichtigung(en) sein könne, werde dadurch erhärtet, dass sie auch sonst Nachteile erfahren habe, so seien ihr z. B. Dienstfreistellungen für Teilnahmen an GÖD-Veranstaltungen nicht gewährt, der Besuch von Veranstaltungen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau nicht bewilligt und die Teilnahme an einer Word-Schulung untersagt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die Personalentscheidung und die diversen Handlungsweisen gegenüber der Antragstellerin im Laufe der Jahre liefern konnte. Der Senat stellte daher fest, dass der Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um einen höherwertigen Arbeitsplatz weltanschauliche Motive zu Grunde lagen.

Allgemeine Empfehlungen an die Dienststelle:

1. Beabsichtigte Arbeitsplatzbesetzungen gemäß § 7 B-GIBG bekannt zu machen;
2. Personalentscheidungen nach rein sachlichen Kriterien zu treffen;
3. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen/Frauenbeauftragte bei ihren Aktivitäten nicht zu behindern, sondern zu unterstützen

Allgemeine Empfehlung an die Zentraleitung:

Die Zentraleitung möge darauf hinwirken, dass die nachgeordneten Dienststellen (auch bei relativ geringem Personalstand) entsprechend der Bestimmung des § 7 B-GIBG vorgehen.

Konkrete Empfehlung: Es wird empfohlen, A einen ihrer Ausbildung und ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden A2-wertigen Arbeitsplatz zuzuweisen.

Verfahrensdauer: 18. November 2009 bis 2. September 2010

Reaktionen der Dienststelle:

Die Dienststelle teilte mit, dass

sämtliche Besetzungen von Arbeitsplätzen an der Anschlagtafel und meist auch per E-Mail bekanntgegeben würden;

Personalentscheidungen für den optimierten Einsatz der Mitarbeiter/innen unter sachlicher Berücksichtigung der Aufgaben, der Qualifikationen, der Teamfähigkeit und des geordneten Zusammenwirkens in den Organisationseinheiten getroffen würden;

die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte und als Kontaktfrau/Frauenbeauftragte nicht behindert worden sei und nicht behindert werde;

in der Dienststelle ein entsprechender A2-wertiger Arbeitsplatz derzeit nicht zur Verfügung stehe. Im Rahmen der aktuellen Organisationsstrukturänderung habe man versucht, für die Beschwerdeführerin einen geänderten Arbeitsplatz zu schaffen und damit eventuell eine bessere Bewertung (die diesbezügliche Entscheidung treffe das BKA), die Beschwerdeführerin habe der Vorgangsweise zugestimmt.

Reaktion der Zentralleitung: Gleichlautend der Mitteilung der Dienststelle

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 22

3.5 Rechnungshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg; sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, die Dienstbehörde habe ihm schon kurz vor Erreichen des 60. Lebensjahres zu verstehen gegeben, dass er ein Pensionsansuchen abgeben sollte. In der Folge sei auch bei der Besetzung der Planstelle „Prüfungsleitung/Abteilungsleitung-Stellvertretung“ ein wesentlich jüngerer Bewerber zum Zug gekommen (zum Bewerbungszeitpunkt war der Antragsteller 62 Jahre alt). Weiters sei er durch diverse Vorgehensweisen – Ermahnung wegen Nichteinhaltung des Dienstweges bei Ansuchen um Teilnahme an einem Seminar, Nichtaufhebung der Zuteilung zu einer Abteilung, Abziehen von der Prüfungstätigkeit, Ausschluss von Informationen – „gemobbt“ worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat kam zwar zu dem Ergebnis, dass die Eignung der Bewerber nicht ausschließlich nach sachlichen Kriterien geprüft wurde, jedoch konnte die Dienstbehörde glaubhaft darlegen, dass Mitarbeiter/innen nicht aufgrund ihres höheren Lebensalters von Funktionen ausgeschlossen und quasi in den Ruhestand gedrängt werden. Bezüglich der übrigen vorgebrachten Vorgehensweisen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sie nicht im Zusammenhang mit dem Alter des Antragstellers standen, sondern dass es seit Jahren Friktionen zwischen dem Antragsteller und einigen Vertreter/innen der Dienstbehörde gab.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2011 bis 18. April 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 28

3.6 Bundesmuseen

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Zum Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses war die Antragstellerin 67 Jahre alt. Diese brachte vor, seitens der Dienststelle sei ihr mitgeteilt worden, dass es keine Verwendung mehr für sie gebe, das Kuratorium verlange einen Personalabbau und es gebe die Altersgrenze von 65 Jahren. Nachdem sie das Angebot, ihre Arbeitszeit auf 10 Stunden zu kürzen nicht angenommen habe, habe sie die Kündigung erhalten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Vertreter des Dienstgebers konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Dienstverhältnis wegen neuer Zielsetzungen und neuer Schwerpunkte im Aufgabenbereich der Antragstellerin und wegen budgetärer Vorgaben beendet wurde.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2011 bis 4. Oktober 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 25

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Dr. Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau Dr. Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau Dr. Elfriede FRITZ
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMF

Frau Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Korinna SCHUMANN
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Verena WIESNER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Renate UMANN
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Dr. Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Herr Mag. Michael FUCHS-ROBETIN

Bundeskanzleramt

Frau Mag. Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Frau Mag. Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr. Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Frau Mag. Beatrix GOJAKOVICH
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel.: 01 531 15-207533
Fax: 01 531 15-207545
E-Mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	209
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen.....	209
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	210
Tabelle 4 Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK	252

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: +43 1 53 115-202613

Fax: +43 1 53 115-202880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Internet: www.bundestkanzleramt.at/Publikationen