

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	203
1.1 Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	203
1.1.1 Aufgaben.....	203
1.1.2 Zuständigkeit	203
1.2 Verfahren vor der B-GBK	204
1.2.1 Sitz der B-GBK	204
1.2.2 Verfahrensablauf.....	204
1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	205
1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen	205
2 Anonymisierte Gutachten des Senates I	206
2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	207
2.1.1 Fall 1:	207
2.2 Bundesministerium für Finanzen.....	208
2.2.1 Fall 1:	208
2.3 Bundesministerium für Inneres.....	209
2.3.1 Fall 1: LPD.....	209
2.3.2 Fall 2:	210
2.3.3 Fall 3: LPD.....	210
2.3.4 Fall 4: LPD.....	211
2.3.5 Fall 5a bis 5d: BPK - Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten	212
2.3.6 Fall 5b:	212
2.3.7 Fall 5c:.....	212
2.3.8 Fall 5d:	213
2.3.9 Fall 9: LPD.....	213
2.3.10 Fall 10: LPD.....	213
2.3.11 Fall 11: LPD	213
2.3.12 Fall 12: LPD.....	214
2.3.13 Fall 13: LPD.....	214
2.3.14 Fall 14: LPD.....	214
2.3.15 Fall 15:	214
2.3.16 Fall 16: LPD.....	215
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2	197

Inhaltsverzeichnis

2.3.17 Fall 17: LPD.....	215
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	216
2.3.3 Fall 3: BPD	
2.4 Bundesministerium für Justiz.....	218
2.4.1 Fall 1:	218
2.4.2 Fall 2: JA	218
2.4.3 Fall 3:	221
2.4.4 Fall 4: JA	221
2.4.5 Fall 5: LG.....	221
2.4.6 Fall 6:	221
2.4.7 Fall 7: JA	222
2.4.8 Fall 8: OStA	222
2.4.9 Fall 9:	222
2.4.10 Fall 10: OStA	222
2.4.11 Fall 11: OStA.....	223
2.4.12 Fall 12: JA	223
2.4.13 Fall 13: JA	223
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	224
2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X	
2.4.4 Fall 4: JA	
2.4.5 Fall 5: JA	
2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	228
2.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich.....	228
2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich.....	228
2.5.3 Fall 3:	228
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	229
2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	231
2.6.1 Fall 1: LSR/SSR.....	231
2.6.2 Fall 2: LSR/SSR.....	231
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	232
2.6.6 Fall 6: LSR/SSR	
2.6.7 Fall 7: LSR/SSR	
2.6.8 Fall 8:	
2.6.9 Fall 9:	
2.6.10 Fall 10:	
2.6.11 Fall 11:	
2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	236
2.7.1 Fall 1:	236
2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	237
2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	238
2.7.4 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	238
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2	198

Inhaltsverzeichnis

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	239
2.7.1 Fall 1:	
2.8 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	240
2.8.1 Fall 1:	240
2.9 Arbeitsmarktservice.....	241
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	241
2.8.1 Fall 1:	
2.10 Pädagogische Hochschulen.....	242
2.10.1 Fall 1:	242
2.10.2 Fall 2:	242
2.11 Universitätsbereich.....	244
2.11.1 Fall 1: Universität X	244
2.11.2 Fall 2: Universität Y	244
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	245
2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y	
2.12 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH.....	246
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	246
2.10.2 Fall 1:	
2.13 Bundestheater Holding GmbH	248
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	248
2.11.1 Fall 1 Volksoper Wien	
2.14 Telekom Austria AG.....	250
2.14.1 Fall 1:	250
2.15 Unternehmensbereich Post AG	251
2.15.1 Fall 1:	251
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	253
3.1 Bundesministerium für Finanzen	254
3.1.1 Fall 1:	254
3.1.2 Fall 2:	254
3.2 Bundesministerium für Inneres.....	255
3.2.1 Fall 1: LPD.....	255
3.2.2 Fall 2: LPD.....	255
3.2.3 Fall 3: LPD.....	256
3.2.4 Fall 4: LPD.....	256
3.2.5 Fall 5: LPD.....	257
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2	199

Inhaltsverzeichnis

3.2.6 Fall 6: LPD.....	257
3.2.7 Fall 7: LPD.....	257
3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen.....	257
3.2.9 Fall 8b: LPD.....	258
3.2.10 Fall 8c: LPD.....	258
3.2.11 Fall 8d: LPD.....	258
3.2.12 Fall 12: LPD.....	258
3.2.13 Fall 13: LPD.....	259
3.2.14 Fall 14: LPD.....	259
3.2.15 Fall 15: LPD.....	259
3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen.....	259
3.2.17 Fall 16b: LPD.....	260
3.2.18 Fall 16c: LPD.....	260
3.2.19 Fall 16d: LPD.....	260
3.2.20 Fall 20: LPD.....	260
3.2.21 Fall 21: LPD.....	261
3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen.....	261
3.2.23 Fall 22b: LPD.....	261
3.2.24 Fall 24: LPD.....	261
3.2.25 Fall 25: LPD.....	262
3.2.26 Fall 26: LPD.....	262
3.2.27 Fall 27: LPD.....	262
3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen.....	263
3.2.29 Fall 28b: LPD.....	263
3.2.30 Fall 30: LPD.....	263
3.2.31 Fall 31: LPD.....	263
3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich.....	264
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	265
3.1.5. Fall 5:	
3.1.6. Fall 6:	
3.3 Bundesministerium für Justiz.....	267
3.3.1 Fall 1: JA	267
3.3.2 Fall 2: JA	267
3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	268
3.4.1 Fall 1:	268
3.4.2 Fall 2:	268
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2	200

3.4.3 Fall 3:	268
3.5 Rechnungshof.....	269
3.5.1 Fall 1:	269
3.6 Pädagogische Hochschulen.....	270
3.6.1 Fall 1:	270
3.7 Universitätsbereich.....	271
3.7.1 Fall 1:	271
3.7.2 Fall 2:	271
3.8 Telekom Austria AG.....	272
3.8.1 Fall 1:	272
3.8.2 Fall 2:	272
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	273
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder	273
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder	274
4.3 B-GBK – Geschäftsführung.....	275
Tabellenverzeichnis	276

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 des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

¹ Gutachten Senat I: http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/bgbk/gutachten_senat_i.xml
Gutachten Senat II: http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/bgbk/gutachten_senat_ii.xml

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

Seit 1. Jänner 2014 gibt es für die Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) und der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (Senat I, II und III) eine eigene Suchapplikation.

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Bildung und Frauen, 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 Bundesministeriums für Bildung und Frauen – 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 2012 bis 1. März 2014 sind 122 Anträge behandelt worden.

Von den 122 Antragsfällen wurden 56 von/für weibliche/n Bedienstete/n eingebracht; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht. 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
B-GBK Senat I	66	50 75,8%	16 24,2%
B-GBK Senat II	56	6 10,7%	50 89,3%
Gesamt	122	56 45,9%	66 54,1%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 25 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2012	8	3
2013	9	3
2014 (bis 1.3.2014)	1	1
Gesamt	18	7

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 Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.bmbf.gv.at/frauen – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	(1 offen)
BM für Finanzen	(1 offen)
BM für Inneres	4 (13 offen)
BM für Justiz	5 (11 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	(3 offen)
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	6 (2 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	2 (3 offen)
BM für Wissenschaft und Forschung	1
Arbeitsmarktservice	1
Pädagogische Hochschulen	2
Universitätsbereich	2 (1 offen)
Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	1
Bundestheater Holding GmbH	1
Telekom Austria AG	(1 offen)
Unternehmensbereich Post AG	1
Insgesamt	26 (36 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Führungsfunktion im Bereich des LPK X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie sei, da die Funktion unbesetzt war und der langjährige Stellvertreter anderweitig dienstzugeteilt war, provisorisch betraut worden. Bei der tatsächlichen Besetzung wurde aber der (dienstzugeteilte) Mitbewerber (und langjährige Stellvertreter) seitens des LPK als Bestgeeigneter vorgeschlagen.

Das BMI hat die Entscheidung bis zur Gutachtenerstellung des Senates ausgesetzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Im Verfahren stellte sich heraus, dass zwar beide (Bewerberin und Bewerber) insofern gleich beurteilt wurden als festgestellt wurde, dass sie von der persönlichen Eignung her und den fachlichen Qualifikationen nach, dem Anforderungsprofil entsprechen. Bei der Befragung durch den Senat anerkannte A, dass ihre Qualifikationen nicht an die des Mitbewerbers heranreichten. A hat sich benachteiligt erachtet, weil sie als prov. ...leiterin ihre Führungskompetenz bewiesen habe und damit gerechnet habe, dass die Dienstzuteilung des Mitbewerbers noch einige Jahre dauern werde und daher die ...leitung weiterhin ausüben hätte können bzw. die ...leitung übertragen bekommen hätte. Der Senat hat erkannt, dass der Umstand, dass jemand einer ...kommission aufgrund seiner im Dienst erworbenen Sachkenntnis dienstzugeteilt wurde, nicht zum Nachteil gereichen darf.

Der Vorschlag des LPK stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BMI, die gegenständliche Planstelleleiter/in für ...delikte im ...referat des ... mit B zu besetzen.

Der Senat bedankt sich für das Aussetzen der Planstellenbesetzung bis zur Beendigung des Verfahrens vor der B-GBK.

Verfahrensdauer: 12. März 2012 bis 27. März 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: „Bezug nehmend auf das Schreiben vom ..., GZ ..., wird mitgeteilt, dass das Bundesministerium für Inneres – entsprechend der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Gutachten vom ... B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion desleiters für ... beim ...referat des ..., im Planstellenbereich der ..., betraute.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 124

2.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung einer Referatsleitung im BMI aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie behauptet weiters wesentlich besser qualifiziert zu sein wie der zum Zuge gekommene Mitarbeiter. Es habe weder ein Hearing stattgefunden noch eine „Befragung“; sie sei von jemanden beurteilt worden der ihre Arbeit gar nicht kenne.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Übertragung der Referatsleitung an den Mitbewerber stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Es wurde A beispielsweise vorgeworfen Akten nicht erledigt zu haben. A konnte dies so entkräften, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft „von einem Tag auf den anderen bettlägerig war“ und daher nicht mehr ins Büro kam.

Die Beurteilung von A besteht in negativen Feststellungen, für die sich keinerlei Begründung findet. Von einer Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien und einem Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber kann keine Rede sein.

Dem BMI ist es nicht gelungen darzulegen, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Verfahrensdauer: 13. Juni 2012 bis 28. August 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 129

2.3.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet als Vortragende von einem Kollegen (B) durch verschiedenste Verhaltensweisen sexuell belästigt worden zu sein. Die Belästigungen waren sowohl verbal als auch körperlich. Gegen die Dienstbehörde richtete sich der Antrag nicht, da diese nach Bekanntwerden der Vorfälle umgehend dienstrechtliche Maßnahmen gesetzt hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin vom Kollegen B gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt wurde.

B hat zwar gegenüber dem Senat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben und mitgeteilt, dass die Staatsanwaltschaft das Verfahren gegen ihn eingestellt hat. Außerdem bestritt er die Vorfälle; zu einer mündlichen Befragung vor dem Senat zu erscheinen, hat er allerdings abgelehnt.

Empfehlung: Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen, im Falle einer Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens den Sachverhalt im Hinblick auf einen disziplinarrechtlichen Verstoß zu prüfen.

Verfahrensdauer: 17. August 2012 bis 6. März 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: „Hinsichtlich Ihrer Nachfrage vom ... betreffend A, darf Ihnen mitgeteilt werden, dass Ihrer im Gutachten vom ..., GZ ..., gemachten Empfehlung insofem gefolgt wurde, dass ein weiterer – im Gutachten angeführter und bis dahin nicht bekannter – Vorwurf einer dienst-/disziplinarrechtlichen Beurteilung unterzogen wurde. Die übrigen vier weiteren im Gutachten angeführten Anschuldigungspunkte wurden bereits im Jahr 2012 nach Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens einer dienst- bzw. disziplinarrechtlichen Prüfung unterzogen. Nach Gesamtbeurteilung des Sachverhaltes wurde durch die zuständige Dienstbehörde gegen den Bediensteten unter Grundlage der dienstrechtlchen Bestimmungen von einer disziplinarrechtlichen Maßnahme Gebrauch gemacht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 137

2.3.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung für eine höherwertige Funktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Nach Pensionierung des bisherigen Funktionsträgers, dessen Stellvertreterin sie lange Zeit war, habe sie sich um die Leitungsfunktion beworben und hatte diese Funktion sodann auch ein Jahr interimistisch inne. Das Konfliktpotential ihres Vorgängers wurde allerdings auf sie projiziert und so kam es zu einer äußerst schlechten Beurteilung.

Bestellt wurde letztendlich ein männlicher Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des „EB X“ des LPK X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Mit Hilfe der (damaligen) Arbeitsgruppenvorsitzenden im BM.I musste zunächst die Interessen-
tlnnensuche wiederholt werden (dieser Umstand wurde A „negativ“ angelastet“) und es gelang
zunächst auch, dass das BM.I die Besetzung „aussetzen wollte“ bis der Senat I der B-GBK
das Gutachten erstellt hat. Aufgrund der hohen Anzahl der Beschwerdefälle dauern die Verfah-
ren relativ lange und knapp bevor die Senatssitzung stattfand, wurde die Funktion mit dem
männlichen Mitbewerber besetzt, obwohl es terminlich noch möglich gewesen wäre, die Be-
trauung zu verschieben und A bis zu diesem Zeitpunkt diese interimistische Leitungsfunktion
anstandslos ausfüllte.

Verfahrensdauer: 22. August 2012 bis 17. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 136

2.3.5 Fall 5a bis 5d: BPK - Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.6 Fall 5b:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.7 Fall 5c:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.8 Fall 5d:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Februar 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.14 Fall 14: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.15 Fall 15:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.17 Fall 17: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.3.3 Fall 3: BPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

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 Besetzungs vorschlag 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:

Die **LPD X** teilt zur Nachfrage mit:

„Die LPD X als nunmehr zuständige Dienstbehörde erlangte erst vorige Woche von Ihrem Gutachten über die Nichtberücksichtigung von A im Besetzungsverfahren „Leiter des ...“ und Ihrer Empfehlung, dazu BDG-Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu führen, Kenntnis.

Der ehemalige Leiter der BPD X hat nach den hierorts aufliegenden Unterlagen in dieser Angelegenheit keine entsprechenden Mitarbeitergespräche geführt. Er ist mit Ablauf des Monats in den Ruhestand getreten.

A ist im Zuge der Sicherheitsbehördenreform mit ... als Leiterin des ... der LPD X eingeteilt worden. Sie hat somit jenen Arbeitsplatz inne, den sie seinerzeit angestrebt hat.

In naher Zukunft werden im gesamten Bereich der LPD X verpflichtend Gespräche im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialuges geführt werden. Dieser Dialog ersetzt die bisherigen Mitarbeitergespräche und die nunmehrigen Büro- bzw. Abteilungsleiter werden mit den Betroffenen auch diese Angelegenheit thematisieren.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), die bereits Abteilungsleiterin ist, behauptet bei der Besetzung der gegenständlichen Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Sie sei von der Personalkommission an erste Stelle gereiht worden, dennoch wurde der männliche Mitbewerber mit der Funktion betraut.

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat als zweite Antragstellerin den Antrag gestellt zu prüfen, dass auch die Bewerbung von einer Abteilungsleitung für eine andere Abteilungsleitung ein beruflicher Aufstieg im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (§ 4 Z 5) sein kann. Das BMJ habe diesbezüglich eine andere Rechtsauffassung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Ernennung von B (Mitbewerber) zum Leiter der Abteilung X im BMJ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Die Nichtberücksichtigung der Bewerberin bei der Besetzung der Funktion stellt auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG dar.
3. Der Senat hält fest, dass „beruflicher Aufstieg“ im Sinne des § 4 Z 5 B-GIBG nicht zwingend mit einer finanziellen Besserstellung verbunden sein muss (siehe Definition: ... „insbesondere“ ...), sondern im Anlassfall zu prüfen und zu beurteilen ist

Verfahrensdauer: 27. April 2012 bis 7. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 135

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der/des stv. ...kommandanten/in aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Zunächst hat der Anstaltsleiter einen Vorschlag mit drei männlichen Bewerbern als besonders geeignet an die VD geschickt; und provisorisch einen der Bewerber mit der Planstelle betraut. Die Gleichbehandlungsbeauftragte war in diese Listenerstellung nicht eingebunden und hat sich anhand eines von ihr erstellten Quervergleichs der Qualifikationen gegen den Mitbewer-

ber und für A ausgesprochen. Über Nachfrage der AGG Justiz beim DA wurde folgende Antwort gegeben: „*Die Anstalt ist noch nicht reif für eine Frau in einer Führungsposition, Außerdem sei die Akzeptanz der männlichen Kollegen nicht da.*“

Auf Nachfrage der VD beharrte die Anstalsleitung auf dem Vorschlag, den betrauten Bewerber zu bestellen, und letztendlich hat sich die VD dem Vorschlag angeschlossen, aber zumindest A eine sehr gute Eignung attestiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Für den Senat stellt es sich so dar, dass die konkreten, für die zu besetzende Funktion erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers, nicht nach einheitlichen Kriterien beurteilt wurden. In Bezug auf den Bewerber wurden teilweise unrichtige Feststellungen getroffen, die Bewerberin betreffend wurden vorhandene Erfahrungen nicht berücksichtigt. Offenbar hat es bei der „Eignungsbeurteilung“ die entscheidende Rolle gespielt, dass es einen „gewissen Bruch“ für die Anstalt bedeutet hätte, wenn plötzlich eine Frau die Führungsfunktion bekommen hätte.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Der JA und der VD wird dringend empfohlen, sich ernsthaft mit den Vorgaben des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes auseinanderzusetzen und darauf hinzuwirken, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern „Eingang in die Köpfe“ der für Personalentscheidungen Zuständigen findet, und zwar sowohl im Rahmen von konkret zu treffenden Auswahlentscheidungen, als auch bereits im Rahmen der Organisation des Dienstbetriebes, sodass Frauen die gleichen Chancen haben, Qualifikationen für höherwertige Arbeitsplätze/Funktionen zu erlangen.
2. Der Leiter der VD hat ein Gespräch gemeinsam mit A und der Anstalsleitung angeboten, um über die künftige Karriere von A zu einem Konsens zu finden. Dieses Gesprächsangebot wird in Erinnerung gerufen und sollte zwischenzeitlich stattgefunden haben.
3. Der Anstalsleitung wird dringend empfohlen, Personalentscheidungen rechtzeitig der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2012 bis 9. September 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Die Vollzugsdirektion teilt nach zweimaliger Nachfrage mit:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... betreffend die Umsetzung der Empfehlungen zum Gutachten der Frau (... der JA ...) kann Ihnen die VD Nachstehendes mitteilen:

Vorweg ersucht die VD, die verspätete Rückmeldung entschuldigen zu wollen. Der Grund für die verspätete Meldung lag darin, dass erst mit Wirksamkeit vom ... ein neuer

Leiter in der JA ... (...) bestellt wurde und man mit diesem die Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission durchgehen wollte.

...

Im Rahmen einer unter der Leitung des Leiters der VD mit A am ... in der VD durchgeföhrten Besprechung, an der auch der Leiter der JA und die Leiterin der Personalabteilung teilgenommen haben, wurden die einzelnen Punkte der im Gutachten ausgesprochenen Empfehlungen erörtert und Sofortmaßnahmen vereinbart.

Der Leiter der JA hat als eine der ersten Sofortmaßnahmen die Sensibilisierung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem hinsichtlich des Punktes der rechtzeitigen Übermittlung der Personalentscheidungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte angekündigt.

Das mit A über ihre künftige Karriere in der JA ... geföhrte Gespräch, lässt sich wie folgt wiedergeben:

Zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission führte A aus, sie habe sich deswegen bei der Kommission beschwert, weil sie das Gefühl gehabt habe, ihre Bewerbung zum stv. ...kommandanten wäre von vomherein „aussortiert“ worden und somit wäre sie gar nicht in die engere Wahl gekommen. Das Leitungsteam der JA ... habe sich zu keiner Zeit mit ihrer Bewerbung auseinandergesetzt. Dies aber in Kenntnis dessen, dass sie sich vorher um den freien Arbeitsplatz eines ...kommandanten beworben habe und in diesem Hearing zweitgereiht war.

Der Leiter der JA warf in diesem Zusammenhang ein, vergangene Woche erst ein sehr konstruktives Gespräch mit A u.a. auch über ihr berufliches Weiterkommen gehabt zu haben. A stellte klar, dass sie gleichbehandelt werden und bei künftigen Ausschreibungsverfahren dieselben Chancen wie ihre männlichen Mitbewerber erhalten wolle. Sie wolle keinesfalls auf „Biegen und Brechen“ einen höherwertigen Arbeitsplatz, sondern die Abführung eines fairen Besetzungsverfahren. Sie merkte an, sich nur für jene Arbeitsplätze zu bewerben, die sie auch wirklich interessieren. Dass es ihr lediglich um eine Gleichbehandlung gehe, zeige sich auch daran, dass sie in diesem Zusammenhang keinen Antrag auf Schadenersatzleistung einbringen will.

Der Leiter der JA betont, dass es unter seiner Führung keine Ungleichbehandlungen geben werde. Bewerbungen werden künftig fair abgehandelt. Personalentscheidungen würde er künftig entsprechend kommunizieren. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen die Begründung, weshalb sie für den einen oder den anderen „Job“ nicht genommen worden sind, auch mitgeteilt bekommen.

In den nächsten drei bis fünf Jahren werden in der JA ... wiederum höherwertige Arbeitsplätze frei. Der Leiter der JA hat in diesem Zusammenhang A ermuntert, sich für diese zu bewerben.

Die VD wird im Sinne der Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission die künftigen Personalentscheidungen der JA ... noch einer genaueren Prüfung unterzie-

hen, ist aber jetzt schon davon überzeugt, dass das im Hinblick auf die Integrität des ... Leiters der JA ... nicht mehr notwendig sein wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 130

2.4.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.5 Fall 5: LG

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.6 Fall 6:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.7 Fall 7: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.8 Fall 8: OStA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Juli 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.9 Fall 9:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.10 Fall 10: OStA

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.11 Fall 11: OStA

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.12 Fall 12: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.13 Fall 13: JA

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Planstelle des Vorstehers/der Vorsteherin des Bezirksgerichtes (BG) X beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des Vorstehers/der Vorsteherin des BG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die beiden Personalsenate reihten zwar „übereinstimmend“ B an die erste Stelle ihres Besetzungsvorschlages, allerdings wurde die Erfüllung der Eignungskriterien „Dauer und Erfolg der Rechtsprechungstätigkeit“ und „Kenntnisse in der Justizverwaltung“ durch die Bewerberin und den Bewerber durchaus unterschiedlich beurteilt. Einem weiteren – von den Personalsenaten herangezogenen – Kriterium, nämlich der Fähigkeit bzw. Möglichkeit zur Bereinigung der konfliktreichen Situation am BG X, wurde unterschiedliches Gewicht beigemessen. Offenbar haben geschlechtsstereotype Vorurteile und subjektive Einschätzungen zu dem Ergebnis geführt, dass A die Neuordnung des BG X nicht zugetraut werden könne, denn es wurde kein in der Person der Bewerberin liegender Umstand genannt, der ihre Eignung zur Schaffung eines konstruktiven Arbeitsklimas zweifelhaft erscheinen lassen könnte. A hatte sogar die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BG X. Das BMJ begründete seine Auswahlentscheidung allerdings mit der größeren Erfahrung von B in der Justizverwaltung und auch was die Rechtsprechung betreffe sei B besser geeignet.

Empfehlung: Dem BMJ sowie dem ... wird dringend empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um insbesondere im Sprengel des LG ... die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 2. September 2011 bis 16. November 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 117

2.4.4 Fall 4: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) erachtet sich durch verschiedenste Vorgangsweisen von B beim Entgelt, bei ihren Chancen zum beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbe-

dingungen diskriminiert; weiters stellen diese Vorgangsweisen „Mobbing“ im Sinne des § 8a dar und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes wird ebenfalls beantragt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass A durch Verhaltensweisen von B aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde.

Empfehlungen:

- 1.** Der ...direktion und auch dem BMJ wird dringend empfohlen, bei Bekanntwerden von möglichen Diskriminierungen „zeitnah“, d.h. unverzüglich, entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zu setzen und die Erarbeitung einer Lösung nicht (allein) den Konfliktparteien zu überlassen.
- 2.** Weiters wird dringend empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass sowohl an der ... als auch an allen übrigen ... ein respektvoller, wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gepflegt wird. Die ...direktion hat im Rahmen ihrer Inspektionen gezielt auf die Vorbildfunktion ... zu achten.

Verfahrensdauer: 18. November 2011 bis 1. Juli 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 126

2.4.5 Fall 5: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Festsetzung des Entgelts

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes in Folge der Umsetzung von Konzentrationsmaßnahmen in der JA aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Vorgehensweise bei der Besetzung des Arbeitsplatzes in der JA stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Die gegenständliche Funktion hätte schon in der Projektphase vorläufig eingerichtet werden können (das BKA hatte die Genehmigung erteilt); sie wurde aber nur deshalb nicht eingerichtet, da sich die Leitung der JA und der DA nicht auf die/den vorläufig zu betrauende/n Bedienstete/n einigen konnte. Was aber gar nicht notwendig gewesen wäre. In anderen JA ist man bei der Umorganisation so vorgegangen, dass diese „gegenständliche“ Funktion der/die bekommen habe, der/die diese Funktion auch vorher innehatte. In diesem Fall wurde eben eine InteressentInnensuche durchgeführt und zwei Bedienstete haben sich beworben (A, die schon vorher die Funktionsgruppe innehatte und der Mitbewerber).

Von der Neuorganisation waren ... Arbeitsplätze betroffen, nur zwei haben geringer bewertete AP zugeteilt bekommen, eine davon war A; alle anderen Bediensteten haben entweder gleich oder sogar höherwertige AP zugewiesen bekommen. Mangels eines sachlich nachvollziehbaren Grundes für diese Vorgehensweise kam der Senat zu dem Ergebnis, dass der Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes ein geschlechtsspezifisches Motiv zu Grunde liegt.

Empfehlungen: Der VD und dem BMJ wird empfohlen,

1. A umgehend einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E... zuzuweisen.
2. im Allgemeinen auf die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes auch im Zuge von „Umstrukturierungen“ zu achten.

Verfahrensdauer: 29. Februar 2012 bis 14. August 2013

Reaktion des Dienstgebers:

Die **Vollzugsdirektion** teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

„Zu Ihrer Nachfrage vom ..., inwieweit die im Gutachten ... ausgesprochenen Empfehlungen umgesetzt wurden, teilt die VD Nachstehendes mit:

Das Nachbesetzungsverfahren „...“ in der JA ... konnte mittlerweile abgeschlossen werden und wurde ... die bessere Eignung des männlichen Mitbewerbers für diesen Arbeitsplatz zuerkannt. Die Gründe für die bessere Eignung des ... lassen sich wie folgt zusammenfassen:

... verfügt aufgrund seiner Tätigkeit als Personalvertreter und seines persönlich motivierten Einsatzes in Er kann gegenüber seiner Mitbewerberin nicht nur ein breiteres Spektrum an Wissen und Erfahrung aufweisen, er hat auch insgesamt bei der Ablegung von Dienstprüfungen ein besseres Ergebnis erzielt. A hat ihre Dienstprüfungen (... und ...) lediglich bestanden, ... hat jeweils Auszeichnungen erhalten. Die Direktionsstelle umfasst die Aufgabengebiete, ..., ..., ..., ... und ..., also alles in allem Aufgabengebiete denen eine hohe Schrift- und Wortqualität zu Grunde liegen muss. Auch diese Fakten sprechen für den in Wort- und Schrift gewandten A vermag in diesem Ausmaß nicht mitzuhalten, zumal sie in ihrem jetzigen Aufgabengebiet mehr mit „Zahlen“ als mit der „Schrift“ zu tun hat.

A ist sicherlich eine verdiente Mitarbeiterin, deren Qualitäten nicht hoch genug geschätzt werden können, dennoch kann ihr die VD bei aller Wertschätzung ihrer Person keine gleiche Eignung zu ihrem unmittelbaren Mitbewerber ... attestieren. ... muss trotz seines geringeren Dienstalters das höhere Wissens- und Erfahrungspotential attestiert werden. Unbestritten ist, dass er sich dieses im Rahmen seiner ... leichter aneignen konnte, zumal er als ... für die Bediensteten des Exekutivdienstes in alle entscheidungsrelevanten Angelegenheiten der Dienstbehörde einzubinden war und ist.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen wurde der Fachausschuss bei der VD für die Bediensteten des Exekutivdienstes um die Abgabe einer ehest möglichen Stellungnahme dazu gebeten.

Da der zuständige Fachausschuss binnen 14tägiger Frist keine Stellungnahme dazu übermittelte, hat die VD ... mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des ... in der Direktionsstelle der JA ... betraut. Allerdings sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass nach Ablauf der 14tägigen Frist (also verspätet) eine Stellungnahme des Fachausschusses bei der VD einlangte, die A eine Besserqualifizierung attestierte bzw. eine Nichtzustimmung zur Betrauung des ... mit dem Arbeitsplatz eines ... enthielt.

Im Hinblick auf die Betrauung des ... mit der Funktion des ... wurde A mit Bescheid vom ..., BMJ-VD..., mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion einer Sachbearbeiterin in der VD der JA ... betraut. Da dieser Arbeitsplatz nur mehr der Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe ... zugeordnet ist und A vormals einen Arbeitsplatz nach der Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe ... zugeordnet hatte, wurde ihr nunmehr für die Dauer von drei Jahren gemäß § 113e Abs. 1 Z.2 lit.a Gehaltsgesetz 1956 die höhere Funktionszulage weiterhin zuerkannt bzw. nach Ablauf dieser drei Jahre gemäß § 77 Gehaltsgesetz 1956 eine ruhegenüßfähige Ergänzungszulage zugesprochen.

Dem zur Folge hat die Bedienstete zumindest in den nächsten drei Jahren keinen finanziellen Verlust zu erleiden.

Während der nächsten drei Jahre wird die Dienstbehörde danach trachten bzw. bemüht sein, A zumindest einen gleichwertigen (also einen ...) Arbeitsplatz zuzuerkennen, um ihr auch weiterhin etwaige finanzielle Verluste zu ersparen.

Die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes erachtet die VD u.a. bei allen Nachbesetzungen bzw. Umstrukturierungen als oberstes Gebot. Die VD hat jedenfalls die gegenständliche Angelegenheit zum Anlass genommen, noch sensibler bei Nachbesetzungsverfahren bzw. Umstrukturierungen vorzugehen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 127

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.5.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

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

Reaktion des Dienstgebers:

Das **BMLVS** teilt zur Nachfrage mit:

„Das BMLVS beeht sich, unter Bezugnahme auf die do. Anfrage vom ..., GZ ..., betreffend die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ..., mit A, binnen 2 Monaten ein Gespräch zu führen und eine akzeptable Lösung zu finden, nachfolgenden Sachverhalt mitzuteilen.

Am ... wurde im Beisein von .../Zentralausschuss beim ... mit A ein Gespräch geführt.

A wurde seitens ... mit Wirksamkeit ... auf den Arbeitsplatz ... beim ... eingeteilt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.2 Fall 2: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.6.6 Fall 6: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) 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: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreievorschages zur Besetzung des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar. Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer grob unsachlichen Bewertung der bisher im schulischen Bereich ausgeübten Tätigkeiten und wahrgenommenen Aufgaben von A basiert. Die Begründung des LSR X für die Reihung war in keiner Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruhte.

Empfehlung: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreievorschlag nicht zu folgen und A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis 18. September 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Das **BMUKK** teilt zur ersten Nachfrage (8. März 2013) mit:

„Da es sich um ein laufendes Verfahren handelt, ist eine Beantwortung der Nachfrage im derzeitigen Verfahrensstatus nicht möglich.“

Das **BMUKK** teilt zur zweiten Nachfrage (2. Juli 2013) mit:

„Keine Antwort.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 115

2.6.7 Fall 7: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) 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: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreievorschages zur Besetzung des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer großteils sachlich nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungskriterien, der administrativen Kompetenzen, der „Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule“ sowie auf einer ebenfalls sachlich nicht nachvollziehbaren Reihung der Bewerberin und des Bewerbers durch ... beruht. Die Begründung für die Reihung ist in keiner Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruht.

Empfehlung: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreievorschlag nicht zu folgen und A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Verfahrensdauer: 22. August 2011 bis 19. September 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Das **BMUKK** teilt zur ersten Nachfrage (8. März 2013) mit:

„Da es sich um ein laufendes Verfahren handelt, ist eine Beantwortung der Nachfrage im derzeitigen Verfahrensstatus nicht möglich.“

Das **BMUKK** teilt zur zweiten Nachfrage (2. Juli 2013) mit:

„Keine Antwort.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 116

2.6.8 Fall 8:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) 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: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung Z im BMUKK stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters dar.

Das BMUKK begründete die Auswahlentscheidung im Wesentlichen damit, dass C (Mitbewerber) seit Beginn seiner Tätigkeit im BMUKK Projekte betreut hat, die mit der Geschäftseinteilungsänderung in die gegenständliche Abteilung eingeflossen sind und damit wurde der

Aufgabenbereich der Abteilung wesentlich erweitert. In diesen Bereichen habe C ein breiteres Spektrum abgedeckt als A und er habe umfassend seine Leitvorstellungen dargelegt. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ergab sich darauf nicht; auch für eine „Altersdiskriminierung“ ergab sich kein ausreichender Hinweis.

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2011 bis 5. Dezember 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 118

2.6.9 Fall 9:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Funktion einer/s Landesschulinspektors/in für berufsbildende Pflichtschulen beworben und erachtet sich durch die Ernennung eines männlichen Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. A hatte bereits gegen die Reihung im Dreievorschlag des Landesschulrates ein Verfahren vor der B-GBK geführt. Im damaligen Gutachten wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt und der FBMin empfohlen, A als Landesschulinspektorin zu bestellen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/s Landesschulinspektors/in für berufsbildende Pflichtschulen stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Auch das BMUKK (wie im vorangegangenen Verfahren der LSR) lieferte keine überzeugende sachlich nachvollziehbare Begründung für die behauptete bessere Eignung des bestellten Mitbewerbers. Der Senat stellte eine zumindest gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers fest und daher hätte A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zum Zuge kommen müssen.

Allgemeine Empfehlung: Dem BMUKK wird empfohlen, der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Verfahrensdauer: 12. Dezember 2011 bis 29. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 114

2.6.10 Fall 10:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Belästigung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2012 bis 27. Februar 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 122

2.6.11 Fall 11:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Bestellung des männlichen Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert. Auch die Quote bei den Abteilungsleitungen im BMUKK ist nicht erfüllt (nur 25 Prozent).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Abteilungsleitung stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters dar und es liegt auch keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

Das BMUKK hat sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung glaubhaft dargelegt, dass die beruflichen Erfahrungen von A das Aufgabenspektrum der Abteilung nicht im selben Ausmaß abdecken wie der männliche Mitbewerber.

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis 5. Dezember 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 119

2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich sowohl um eine Gruppenleitung als auch eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Er legt glaubhaft dar, dass im Gutachten der Begutachtungskommission sowohl er als auch die Mitbewerberin als „im höchsten Ausmaß“ geeignet bezeichnet werden, allerdings sei er, gemessen an der prozentuellen Wertung innerhalb des Kalküls, der Erstgereichte gewesen. Das BMVIT vertrat gegenüber der PV die Auffassung, dass alle Personen, die von der Begutachtungskommission als in höchstem Ausmaß geeignet bezeichnet werden, als Personen mit gleicher Qualifikation anzusehen seien und daher der Frau der Vorzug zu geben sei. Dem widersprach A in seinem Antrag.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat in seinem Gutachten beschlossen, dass A weder durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Gruppenleitung, als auch um die Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Der Senat hat sich der Rechtsauffassung des BMVIT angeschlossen, davor aber die legistisch für das Ausschreibungsgesetz zuständige Abteilung des BKA mit der Frage befasst, ob alle BewerberInnen innerhalb des Kalküls „im höchsten Ausmaß geeignet“ als im Sinne des § 11c B-GIBG gleich geeignet wie der „bestgeeignete“ Mitbewerber anzusehen seien, oder ob nach den ausgewiesenen Prozentpunkten innerhalb eines Kalküls zu differenzieren sei.

Da es sich um eine Grundsatzentscheidung handelt wird die Stellungnahme des BKA im vollen Wortlaut wiedergegeben:

„Schon im Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl.Nr. 85/1993, war in § 10 normiert, dass die Begutachtungskommission in dem zu erstattenden Gutachten anzugeben hat, welche der Bewerber als nicht geeignet und welche Bewerber als geeignet anzusehen sind. Weiters hat sie anzugeben, welche von den geeigneten Bewerbern in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind. Dieses Kategorisierungserfordernis („im höchsten Maß geeignet“, „im hohen Maß geeignet“ und „im geringeren Maß geeignet“) findet sich in Bezug auf das Gutachten bis heute im Ausschreibungsgesetz 1989.“

Mit der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I, Nr. 53/2007, erfolgte eine inhaltliche Modifizierung, indem in § 5 Abs. 2 AusG und in § 10 Abs. 1 AusG 1989 normiert wurde, dass in der Ausschreibung und im Gutachten anzuführen ist, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden bzw. wurden. Während somit die Bewerberin/der Bewerber die in der Ausschreibung festgelegten allgemeinen Voraussetzungen (wie beispielsweise „Vorliegen der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein öffentliches Dienstverhältnis“ oder Abschluss

eines „einschlägigen Universitätsstudiums“) und das allenfalls relevante Kriterium „Inländerin/Inländer“ jedenfalls erfüllen muss („Knockout-Kriterien“), werden die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber erwartet werden (z.B. Kenntnisse in einem bestimmten Arbeitsbereich, Fähigkeit zur Menschenführung), einer differenzierenden Bewertung durch die Begutachtungskommission unterzogen und münden in die Erstellung des Gutachtens über das Vorliegen (Nichtvorliegen) der Eignung sowie des Ausmaßes der Eignung (§ 10 AusG). Durch die Einführung einer Gewichtung wurde die Pflicht zur Offenlegung der Relevanz einzelner Kriterien durch Angabe der Gewichtung der verlangten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Auswahlentscheidung eingeführt. Damit soll mehr Transparenz und mehr Objektivität erzielt werden und die Bewerberinnen und Bewerber sollen besser einschätzen können, ob im Falle der Entscheidung über ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag. Diese Gewichtungs-Neuregelung trat vorerst befristet für den Zeitraum vom 1. Jänner 2008 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2009 in Kraft. Nach Durchführung einer Evaluierung wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I, Nr. 153/2009, die unbefristete Geltung beschlossen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Fokus dieser Gewichtungsregelung auf der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des „Entscheidungspfades“ der Begutachtungskommission liegt. Sofern die Kommission daher mehrere Bewerber einem der drei Kalküle zugeordnet hat, sind alle ein und demselben Kalkül zugeordneten Bewerber als gleich geeignet einzustufen.“

Der Senat hat sich ausführlich sowohl mit der Rechtsansicht von A als auch des BMVIT / bzw. BKA auseinandergesetzt und schließt sich der Rechtsansicht des BMVIT an. Ergänzend zu diesen Ausführungen weist der Senat darauf hin, dass mit dem gesetzlich festgeschriebenen Frauenförderungsgebot eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungs- und Funktionsgruppen, erreicht werden soll. Wenn das Frauenförderungsgebot nur bei „numerischer“ Gleichheit der Qualifikationen einer Bewerberin und eines Bewerbers zur Anwendung kommen sollte, wäre damit das Erreichen dieses Ziels (dessen Verwirklichung in absehbarer Zeit nicht bevorsteht, wie die Berichte über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung der Ressorts zeigen) deutlich erschwert, wenn nicht gar so gut wie unmöglich gemacht.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2012 bis 20. August 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 128

2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. August 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.4 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.7.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Sektion X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat beschließt in seinem Gutachten, dass A bei der Besetzung der Leitung der Sektion X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

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

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis 31. Juli 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 112

2.8 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Besetzung der Leitung X im BMWF aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein und erachtet sich für die Leitung mindestens gleich geeignet wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X im BMWF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Der Vorrang beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG) beinhaltet die Verpflichtung die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Das BMWF begründete die Auswahlentscheidung damit, dass A und B zwar den Bewerbungsunterlagen nach gleich geeignet gewesen seien, sich B im Rahmen des Hearings „wesentlich besser“ präsentiert habe.

Der Senat hält fest, dass es sich bei den Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission nicht um einen sachlich nachvollziehbaren Vergleich zwischen der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers handelt. Der Senat hat sich dem Vorbringen von A, nämlich ihre Qualifikationen seien nicht entsprechend gewürdigt worden, angeschlossen.

Allgemeine Empfehlung: Die B-GBK empfiehlt dem BMWF dringend, das Gleichbehandlungs- und das Frauenförderungsgebot zu beachten, um in der Hierarchieebene „Abteilungsleitung“ der 50%-Quote des B-GIBG näher zu kommen.

Verfahrensdauer: 1. Juni 2012 bis 11. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 132

2.9 Arbeitsmarktservice

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.8.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Begründung eines Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters ...AMS, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

A behauptete, dass ihr die Stelle bereits zugesagt worden sei, aber die Zusage plötzlich wieder zurückgenommen wurde. Die Begründung sei gewesen, dass sie eine Frau sei und keine Berufserfahrung im AMS habe.

Die Begründung des Dienstgebers für die Entscheidung zugunsten des Bewerbers B, nämlich er verfüge über das größere fachliche Wissen, über mehr Sozialkompetenz und er habe bereits Erfahrung mit dem AMS, war für den Senat sachlich nachvollziehbar. Es deutete im gegenständlichen Auswahlverfahren nichts darauf hin, dass geschlechtsspezifische Erwägungen maßgebend für die Personalentscheidung waren. Weiters lässt der 65,6%ige Frauenanteil im AMS nicht auf eine Präferenz für männliche Bedienstete schließen.

Verfahrensdauer: 28. September 2011 bis 25. Jänner 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 121

2.10 Pädagogische Hochschulen

2.10.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses / Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet im Auswahlverfahren zur Besetzung des Vize- rektorates für Fort- und Weiterbildung der PH X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Die Funktion des Vizerektors wurde an B vergeben, der sich für dieses Vizerektorat gar nicht beworben hat; er absolvierte weder die öffentliche Präsentation noch das interne Hearing für die gegenständliche Vizerektoratsfunktion (Anmerkung: B hat sich für die Funktion des Rektors und des Vizerektors für Ausbildung beworben).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass A im Auswahlverfahren zur Besetzung des Vizerektorates für Fort- und Weiterbildung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Eine Vorgabe der Ausschreibung war, anzugeben für welche der ausgeschriebenen Funktionen man sich bewerbe, auch wenn die Anforderungsprofile für die beiden Vizerektor/innenfunktionen ident waren(!). Weiters fanden die „öffentlichen Präsentationen“ und die „Vorstellungsgespräche“ im Kreise des Hochschulrates (Hearings) getrennt nach den ange strebten Aufgabenbereichen statt. Das BMUKK führte in seiner Stellungnahme selbst aus, „man habe bei der Besetzung der Rektorate auf das Rektoratsteam in geschlechtsspezifischer Hinsicht als Ganzes Rücksicht genommen“. Da die in Rede stehende Funktion einem angeboten wurde, der sich um diese Funktion nicht beworben hatte, und bereits klar war, dass das Rektorat und ein Vizerektorat schon mit Frauen besetzt war, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass für die Nichtberücksichtigung von A's Bewerbung letztlich, wenn auch nicht unbedingt ausschließlich, geschlechtsspezifische Überlegungen maßgebend waren („Motivbündel“).

Verfahrensdauer: 19. Juli 2012 bis 16. Oktober 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 131

2.10.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Institutes X an der PH Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters dar.

Mit der Leitung des Institutes sei B betraut worden, die seine Stellvertreterin am vorigen Institut war und die er zwar geeignet erachte, aber die er erst für die Übernahme der Funktion „aufbauen“ wollte.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters darstellt.

Das Rektorat konnte den Senat überzeugen, dass eine nachvollziehbare Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien vorgenommen wurde und die Personalentscheidung zugunsten der Mitbewerberin auf einem Vergleich der für die Funktion erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber/innen beruht.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung konnte das Rektorat gegenüber dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Alter bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielte. B sei keine unerfahrene Bewerberin gewesen, sondern eine langjährige und erfahrene Mitbewerberin, bei der davon ausgegangen wurde, dass sie keine weitere Vorbereitung für die Übernahme der Institutsleitung benötigt.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2013 bis 6. Dezember 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 133

2.11 Universitätsbereich

2.11.1 Fall 1: Universität X

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete durch verbale Äußerungen des Kollegen B sexuell und aufgrund des Geschlechtes belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine sexuelle Belästigung bzw. Belästigung aufgrund des Geschlechtes von A durch B nicht feststellen.

In einem sehr aufwendigen Ermittlungsverfahren (der Senat hat verschiedenste Vorgesetze in der Hierarchiekette, aber auch KollegInnen befragt) kam der Senat zur Auffassung, dass kein konkreter Anhaltspunkt für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder einer Belästigung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, sondern sich „Auffassungsunterschiede über bestimmte dienstliche Verrichtungen“ über viele Jahre aufgeschaukelt haben, die aber nicht unter die Tatbestände der §§ 8 und 8a B-GIBG fallen.

Verfahrensdauer: 20. April 2012 bis 10. Dezember 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 134

2.11.2 Fall 2: Universität Y

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Ausbildungsverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle an einem bestimmten Universitätsinstitut sei ihm eine minder qualifizierte jüngere weibliche Bewerberin vorgezogen worden. A war zum Zeitpunkt der Bewerbung um diese Ausbildungsstelle bereits seit Jahren Facharzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle eines Arztes/einer Ärztin in Facharztausbildung für ... der MU Y stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters dar. Laut Ausschreibung für die Ausbildungsstelle waren ein abgeschlossenes Medizinstudium, Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Eigeninitiative und Kommunikationsfähigkeit verlangt. Aufgrund der Stellungnahme der MU und der vorgelegten Unterlagen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Stelle keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung ist anzumerken, dass es in der Natur der Sache liegt, dass bei der Besetzung von Stellen für Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung geeignete Mediziner/innen vorgezogen werden, die noch keine Facharztausbildung haben. Daher konnte bei der gegenständlichen Personalentscheidung auch keine Altersdiskriminierung festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 1. Dezember 2011 bis 8. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 113

2.12 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.10.2 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Institutsleitung der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) beworben und erachtet sich durch die Entscheidung zu Gunsten eines Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, eine Diskriminierung aufgrund des Alters kann nicht ausgeschlossen werden.

Die Fachkompetenz von A wurde von der AGES nie bestritten und war daher kein Prüfgegenstand. A wurde allerdings von den stimmberechtigten Mitgliedern der Begutachtungskommission ausdrücklich die Führungs- und Managementkompetenz abgesprochen, und zwar „aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person“. Mit dieser lapidaren wie kryptischen Aussage war die Beurteilung einer langjährigen Führungskraft abgeschlossen. Weitere Erläuterungen dazu gab es nicht. Laut Ausschreibung war auch fachspezifisches Wissen verlangt und nicht nur Führungs- und Managementkompetenz. Nach den Erfahrungen der Senatsmitglieder der B-GBK muss auch eine Führungskraft, die Spezialist/innen zu leiten hat, über fundiertes Fachwissen verfügen. Sowohl die stimmberechtigten als auch die beratenden Mitglieder der Begutachtungskommission gingen kurz auf diesen Punkt ein - „Freiheit von fachlicher Befangenheit“ oder „teilweise fehlende fachliche Expertise“ des Mitbewerbers. Die Mitglieder dürften also nicht besonders überzeugt davon gewesen sein, dass es sachlich gerechtfertigt gewesen war, die fachliche Komponente derart unterzubewerten.

A machte zwar in ihrem Antrag eine Diskriminierung aufgrund des Alters nicht geltend, doch ergab sich für den Senat aufgrund des Alters der Bewerberin und des Bewerbers (Differenz 9 Jahre) und aufgrund des Umstandes, dass sich die AGES in einer Phase der Neustrukturierung befand, die (natürgemäß) mit Einsparungsmaßnahmen verbunden war, der Verdacht, dass auch das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte. Die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen, Neu- und Umstrukturierungen usw. von Unternehmen ist, dass jüngere Männer dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger, weniger emotional usw. sind als 50-jährige Frauen. Den Umständen des Auswahlverfahrens nach erscheint es daher dem Senat nicht ausgeschlossen, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter von A diskriminierend herangezogen wurde.

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis 4. März 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 123

2.13 Bundestheater Holding GmbH

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.11.1 Fall 1 Volksoper Wien

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

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: Die Beendigung des Dienstverhältnisses von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die Vertreterin des Dienstgebers Volksoper konnte darlegen, dass A das Thema „Väterkarenz“ ihr gegenüber erst im Rahmen des Gespräches über den „Raufhandel“ ansprach, und die Kündigung wegen dieses Verhaltens ausgesprochen wurde. Es wurde glaubwürdig versichert, dass es Mitarbeiter gab und gibt, die Väterkarenz in Anspruch nahmen und nehmen. Im Strafverfahren wurde A allerdings freigesprochen.

Empfehlung: Obwohl der Senat keine Diskriminierung gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz feststellt, wurde dennoch eine Empfehlung ausgesprochen. Die Reaktion des Dienstgebers (Beendigung des Dienstverhältnisses) auf den Vorfall in X erschien dem Senat aber völlig überzogen, handelte es sich doch beim Beschwerdeführer um einen langjährigen unbeanstandeten Mitarbeiter.

Der Volksoper Wien wird daher empfohlen, A einen Dienstvertrag, wie er vor der Kündigung bestand, anzubieten.

Verfahrensdauer: 30. September 2011 bis 9. Jänner 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Die **Volksoper Wien** teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

„Bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom ... teilen wir mit, dass die Volksoper der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht nachgekommen ist.“

Die Volksoper hat vor der Kündigung gewissenhaft die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen abgewogen und sich nach reiflicher Überlegung für die Kündigung der Streitfälle entschieden. Die Kündigung entspricht der Linie des Hauses, unsoziales, ag-

gressives und unkollegiales Handeln zu sanktionieren, um ein angenehmes, respektvolles und kollegiales Arbeitsklima zu wahren.

Eine Rücknahme der Kündigung kam und kommt daher für die Volksoper nicht in Frage.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 120

2.14 Telekom Austria AG

2.14.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.15 Unternehmensbereich Post AG

2.15.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von B sexuell belästigt worden zu sein, in dem er ihr „auf den Hintern fasste“ und auch sonst öfter „pervers geredet“ hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass B die Antragstellerin sexuell belästigte. A konnte zwar keine ZeugInnen namhaft machen bzw. hat niemand den Pograpsch-Vorfall gesehen, trotzdem kam der Senat zum Schluss, dass B im Zuge der persönlichen Befragung weniger glaubwürdig erschien als A. B ist es also nicht gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass A's Behauptung nicht den Tatsachen entspricht.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2012 bis 15. Mai 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

3

Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Obersten Organen und Universitäten/Pädagogischen Hochschulen geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.bmbf.gv.at/frauen – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Finanzen	(2 offen)
BM für Inneres	5 (29 offen)
BM für Justiz	(2 offen)
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	1 (1 offen)
Rechnungshof	1
Pädagogische Hochschulen	1
Universitätsbereich	(2 offen)
Telekom Austria AG	(2 offen)
insgesamt	8 (38 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundesministerium für Finanzen

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Inneres

3.2.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

A behauptet, trotz seiner besseren Qualifikationen nicht zum Zug gekommen zu sein, da seine politische Zugehörigkeit zur SPÖ deklariert sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Das Argument des BMI, nämlich die Zentralleitung verlasse sich, vor allem bei zwei sehr gut geeigneten Bewerbern, auf die Beurteilung der Vorgesetzten vor Ort, da diese die Bewerber am besten kennen, erschien dem Senat aus folgendem Grund nicht nachvollziehbar: Der Bezirkspolizeikommandant erachtete A als besser geeignet, der Landespolizeikommandant, dem das BMI folgte, sprach sich für B aus, doch ist wohl davon auszugehen, dass der Bezirkspolizeikommandant seine Mitarbeiter/innen (noch) besser kennt als ein Landespolizeikommandant. Das Argument, dass die Bediensteten der PI X B bereits kennen und mit der Ernennung von B die „Kontinuität in der Dienststellenführung“ gewahrt sei, konnte nicht überzeugen, da laut A die Besetzungen von Führungsfunktionen in X bislang „Fremdbesetzungen“ waren.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMI wird empfohlen, in den Ausschreibungen/Interessent/innensuchen die Anforderungen und Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion genauer zu formulieren, sodass anhand dieser Kriterien auch seriöse Qualifikationsvergleiche angestellt werden können.

Verfahrensdauer: 23. Mai 2012 bis 21. März 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 31

3.2.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

A behauptet, dass ihm, einem parteilosen Bediensteten, der „sozialistische“ Gewerkschafter/Personalvertreter B vorgezogen worden sei, obwohl er (A) 1.) aufgrund der bisher ausgeübten Tätigkeiten besser für die Funktion geeignet sei und 2.) B die Ermennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E1 nicht erfülle.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam trotz des Umstandes, dass die Beurteilung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber teilweise nicht nach einem objektiven Maßstab erfolgte zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt. Dies deshalb, weil 1.) die Präferenz der Behörde für einen Bediensteten mit im Rahmen eines Studiums erworbenen juristischen Kenntnissen nicht unsachlich ist und 2.) auch nicht glaubhaft gemacht werden konnte, dass A und B verschiedene Weltanschauungen haben, denn die Weltanschauung einer Person kann, muss aber nicht zwangsläufig in der Mitgliedschaft zu einer Partei zum Ausdruck kommen.

Verfahrensdauer: 18. Jänner 2013 bis 27. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 34

3.2.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Bereiches X der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Sein Mitbewerber B sei aufgrund seiner politischen Tätigkeit bei der FCG zum Zug gekommen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, da die Dienstbehörde den - wenn auch nur geringfügigen - Eignungsvorsprung des B darlegen konnte.

Verfahrensdauer: 25. Februar 2013 bis 10. April 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 36

3.2.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. April 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.9 Fall 8b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.10 Fall 8c: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.11 Fall 8d: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Juli 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.14 Fall 14: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.17 Fall 16b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.18 Fall 16c: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.19 Fall 16d: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.20 Fall 20: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.21 Fall 21: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.23 Fall 22b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.24 Fall 24: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.25 Fall 25: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.26 Fall 26: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.27 Fall 27: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.29 Fall 28b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.30 Fall 30: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.31 Fall 31: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 19. Februar 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

3.1.5. Fall 5:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und erste/r stellvertretende/r Kommandant/in“ der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Trotz der besseren Qualifikation von A sei B, der in der ÖVP verankert sei (ÖAAB-Obmann und früher Gemeinderat), zum Zug gekommen, und dies obwohl A vor drei Jahren für die Funktion des zweiten Stellvertreters des PI-Kommandanten von X als besser geeignet erachtet worden sei als B. A sei Personalvertreter der FSG, aber nicht Parteimitglied. Bereits im Zusammenhang mit seiner Bewerbung um die Funktion des Kommandanten der PI X habe er gegenüber einem Kollegen der FCG das Nachsehen gehabt. Obwohl damals alle Personalvertretungsorgane für ihn gestimmt haben, sei die Funktion mit Ministerentscheid dem Kollegen von der FCG zugesprochen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Die Begründung der Dienstbehörde für die Personalentscheidung ist insofern nicht nachvollziehbar als die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten und des Landespolizeikommandanten nicht nach einheitlichen Kriterien erfolgte und die Bewertungsergebnisse (Punktevergaben für einzelne Kriterien durch den LP-Kommandanten) nicht schlüssig sind. Nicht nachvollziehbar ist auch, dass die Führungserfahrungen von B als erster Stellvertreter eines PI-Kommandanten höher bewertet wurden als jene von A als zweiter Stellvertreter, weil A im Vertretungsfall weitaus mehr Bedienstete zu führen hatte als B als Stellvertreter an einer sehr kleinen Dienststelle. Somit konnte die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen, dass die Feststellung der besseren Eignung von B auf objektiven, rein sachlichen Kriterien beruht.

Verfahrensdauer: 15. November 2011 bis 22. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 29

3.1.6. Fall 6:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines/einer qualifizierten Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin an der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Trotz seiner besseren Qualifikation und der Vorschläge seiner Vorgesetzten, einschließlich des Landespolizeikom-

mandos, ihn mit der Planstelle zu betrauen, sei die Zentralleitung dem Vorschlag der Personalvertreter der FCG und der AUF zu Gunsten seines der AUF zuzurechnenden Mitbewerbers gefolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Die Feststellung der Zentralleitung, B sei der Bestgeeignete ist nicht nachvollziehbar, da diese Feststellung nicht mit Fakten belegt wurde, aber ein objektiver Vergleich der Laufbahndaten ergibt, dass A über die um Jahre längeren einschlägigen Erfahrungen an einer PI verfügt. Auch konnte von der Behörde nicht dargelegt werden, dass die Behauptung eines Dienstgebervertreters, nämlich B sei der „Vertrauenswürdigste“, auf einer objektiven Grundlage beruht.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMI wird empfohlen, endlich (sachliche) Kriterien für den Arbeitsplatz „qualifizierte/r Sachbearbeiter/in“ festzulegen, um für die Bewerber/innen Klarheit darüber zu schaffen, an welche Kriterien/Voraussetzungen die Vergabe geknüpft ist.

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2011 bis 16. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 30

3.3 Bundesministerium für Justiz

3.3.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

3.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: ruht aufgrund eines Auslandsaufenthaltes der Antragstellerin

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das Gutachten, mit dem festgestellt wurde, dass keine Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses erfolgte, kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2013 bis 24. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 35

3.4.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Mai 2013 bis

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr.

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5 Rechnungshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen um die Leitung der Abteilungen X und Y aufgrund der Weltanschauung diskriminiert und begründet dies mit seinen Tätigkeiten als Gemeinderat der FPÖ und als Funktionär der AUF im Dienststellenausschuss eines Bundesministeriums.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: 1.) Der Senat stellte im Zusammenhang mit der Besetzung der Leitung der Abteilung X fest, dass diese aufgrund der verspäteten Einbringung des Antrages bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht zu prüfen ist.

2.) Betreffend die Besetzung der Leitung der Abteilung Y kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung erfolgte. Dies deshalb, weil sich aus den vom RH übermittelten Unterlagen zum Auswahlverfahren eindeutig ergab, dass die zum Zug gekommene Bewerberin alle Ausschreibungserfordernisse in weitaus höherem Maß erfüllt als A.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2012 bis 8. April 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 32

3.6 Pädagogische Hochschulen

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Institutes X der PH X aufgrund des Alters diskriminiert und begründet dies damit, dass er geäußert habe, voraussichtlich 2013 in den Ruhestand zu treten und nicht zugesagt habe, die gesamte Funktionsperiode zur Verfügung zu stellen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt.

Das Rektorat konnte den Senat überzeugen, dass eine nachvollziehbare Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien vorgenommen wurde und die Personalentscheidung zugunsten des Mitbewerbers auf einem Vergleich der für die Funktion erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber beruht. Das Alter der Bewerber spielte bei der Entscheidungsfindung keine Rolle, was auch daran erkennbar ist, dass der zum Zug gekommene Bewerber nur unwesentlich jünger als A ist.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2013 bis 27. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 33

3.7 Universitätsbereich

3.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. September 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.8 Telekom Austria AG

3.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

4

Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Bildung und Frauen, Minoritenplatz 3, 1014 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundesministerium für Bildung und Frauen

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau Dr.ⁱⁿ Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

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

Frau Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Korinna SCHUMANN
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Eveline KÖBERL
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Ulrike ERNSTBRUNNER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Dr.ⁱⁿ Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Frau Mag.^a Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundeskanzleramt

Frau Mag.^a Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Frau Mag.^a Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr.ⁱⁿ 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.^a Beatrix GOJAKOVICH
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel.: 01 531 20/2433
Fax: 01 531 20/81/2439
E-Mail: beatrix.gojakovich@bmbf.gv.at

Tabellenverzeichnis**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	205
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	205
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	206
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK	253

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
Wien, 2014