

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	205
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	205
1.1.1	Aufgaben.....	205
1.1.2	Zuständigkeit.....	205
1.2	Verfahren vor der B-GBK	206
1.2.1	Sitz der B-GBK.....	206
1.2.2	Verfahrensablauf.....	206
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	207
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen.....	208
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I	209
2.1	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres.....	210
2.1.1	Fall 1:	210
2.1.2	Fall 2:	210
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014.....	212
	2.1.1 Fall 1:	
2.2	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	213
2.2.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich	213
2.3	Bundesministerium für Bildung und Frauen.....	214
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014.....	214
	2.6.1 Fall 1: LSR/SSR	
2.4	Bundesministerium für Finanzen.....	216
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014.....	216
	2.2.1 Fall 1	
2.5	Bundesministerium für Inneres.....	217
2.5.1	Fall 1: LPD	217
2.5.2	Fall 2: LPD	217
2.5.3	Fall 3: LPD	217
	Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014.....	219
	2.3.5 Fall 5a bis 5d: BPK – Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten	
	2.3.6 Fall 5b: BPK	
	2.3.7 Fall 5c: BPK	
	2.3.8 Fall 5d: BPK	
	2.3.9 Fall 9: LPD	

Inhaltsverzeichnis

2.3.10 Fall 10: LPD	
2.3.11 Fall 11: LPD	
2.3.12 Fall 12: LPD	
2.3.13 Fall 13: LPD	
2.3.14 Fall 14: LPD	
2.3.15 Fall 15:	
2.3.16 Fall 16: LPD	
2.3.17 Fall 17: LPD	
2.6 Bundesministerium für Justiz	246
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	246
2.4.3 Fall 3:	
2.4.4 Fall 4: JA	
2.4.5 Fall 5: LG	
2.4.6 Fall 6:	
2.4.7 Fall 7a: JA	
2.4.7 Fall 7b: JA	
2.4.7 Fall 7c: JA	
2.4.8 Fall 8: OStA	
2.4.9 Fall 9:	
2.4.10 Fall 10: OStA	
2.4.11 Fall 11: OStA	
2.4.12 Fall 12: JA	
2.4.13 Fall 13: JA	
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	258
2.7.1 Fall 1:	258
2.7.2 Fall 2:	259
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	260
2.5.1 Fall 1a: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1c: Nachgeordneter Bereich	
2.5.1 Fall 1d: Nachgeordneter Bereich	
2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich	
2.5.3 Fall 3:	
2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	267
2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	267
2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	269
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	269
2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	
2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	
2.10 Universitätsbereich	272
2.10.1 Fall 1: Universität X	272
2.10.2 Fall 2: Universität Y	272
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	273
2.11.2 Fall 2: Universität Y	
2.11 Bundesmuseen	274
2.11.1 Fall 1:	274
11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016, Teil 2	200

2.12 Bundestheater	275
2.12.1 Fall 1:	275
2.12.2 Fall 2:	275
2.12.3 Fall 3:	275
2.13 Telekom Austria AG	276
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	276
2.14.1 Fall 1:	
2.14 Unternehmensbereich Post AG	279
2.14.1 Fall 1:	279
2.14.2 Fall 2:	279
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	281
3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen	282
3.1.1 Fall 1: SSR/LSR	282
3.1.2 Fall 2: SSR/LSR	282
3.1.3 Fall 3: SSR/LSR	282
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	283
3.4.3 Fall 3: LSR/SSR	
3.2 Bundesministerium für Finanzen	284
3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	284
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	285
3.1.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	
3.1.2 Fall 2:	
3.3 Bundesministerium für Inneres	286
3.3.1 Fall 1a bis 1b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	286
3.3.2 Fall 1b: LPD	286
3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich	287
3.3.4 Fall 4: LPD	287
3.3.5 Fall 5: LPD	287
3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	288
3.3.7 Fall 6b: LPD	288
3.3.8 Fall 8: LPD	288
3.3.9 Fall 9: LPD	288
3.3.10 Fall 10: LPD	289
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	290
3.2.4 Fall 4: LPD	
3.2.5 Fall 5: LPD	

Inhaltsverzeichnis

3.2.6 Fall 6: LPD	
3.2.7 Fall 7: LPD	
3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.9 Fall 8b: LPD	
3.2.10 Fall 8c: LPD	
3.2.11 Fall 8d: LPD	
3.2.12 Fall 12: LPD	
3.2.13 Fall 13: LPD	
3.2.14 Fall 14: LPD	
3.2.15 Fall 15: LPD	
3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.17 Fall 16b: LPD	
3.2.18 Fall 16c: LPD	
3.2.19 Fall 16d: LPD	
3.2.20 Fall 20: LPD	
3.2.21 Fall 21: LPD	
3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.23 Fall 22b: LPD	
3.2.26 Fall 26: LPD	
3.2.27 Fall 27: LPD	
3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.29 Fall 28b: LPD	
3.2.30 Fall 30: LPD	
3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
3.2.31 31b: LPD	
3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich	
3.4 Bundesministerium für Justiz	312
3.4.1 Fall 1: JA	312
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	313
3.3.1 Fall 1: JA	
3.3.2 Fall 2: JA	
3.5 Universitätsbereich	315
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	315
3.7.1 Fall 1: Universität X	
3.6 Bundestheater	316
3.6.1 Fall 1:	316
3.6.2 Fall 2:	316
3.7 Telekom Austria AG	317
Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014	317
3.8.1 Fall 1:	

4	Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	319
4.1	B-GBK Senat I – Mitglieder	319
4.2	B-GBK Senat II – Mitglieder	320
4.3	B-GBK – Geschäftsführung	321
	Tabellenverzeichnis	322

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 Gesundheit und Frauen (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

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.

Neu: eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Minoritenplatz 3, 1010 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)

¹ Gutachten Senat I:
http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_I/
Gutachten Senat II:
http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_II/

- 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 Gesundheit 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

Der Berichtszeitraum wird dem Zeitraum der sonstigen Daten des Berichtes angeglichen. Das heißt es wird der Zeitraum 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015 erfasst. (Der Bericht 2018 wird sodann den Zeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 dokumentieren.)

Im Berichtszeitraum 1. März 2014 bis 31. Dezember 2015 sind 96 Anträge behandelt worden.

Von den 96 Antragsfällen wurden 29 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		Arbeitskreis	
B-GBK Senat I	37	23	62,2%	13	35,1%	1	2,7%
B-GBK Senat II	59	6	10,2%	53	89,8%	-	-
Gesamt	96	29	30,2%	66	68,8%	1	1%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 22 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2014	7	5
2015	6	4
Gesamt	13	9

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 Gesundheit und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden –

http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungskommissionen/Bundes_Gleichbehandlungskommission/Gutachten_Senat_I/ – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	3
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1
BM für Bildung und Frauen	1
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	15 (1 offen)
BM für Justiz	12 (1 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	8
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt u. Wasserwirtschaft	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	2
Universitätsbereich	1 (2 offen)
Budesmuseen	(1 offen)
Bundestheater	(3 offen)
Telekom Austria AG	1
Unternehmensbereich Post AG	(2 offen)
Insgesamt	46 (10 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Da das gegenständliche Gutachten wegen möglicher Rückschlüsse auf den Einzelfall nicht veröffentlicht werden kann, kann auch der „Sachverhalt“ nicht näher umschrieben werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der Funktion stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMEIA wird empfohlen,

1. den jeweiligen Begutachtungskommissionen aufzutragen im Gutachten nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
2. eine Gewichtung für die in der Ausschreibung verlangten Voraussetzungen vorzunehmen oder im Auswahlverfahren die verlangten „Spezialkenntnisse“ genauer zu begründen.

Verfahrensdauer: 30. Oktober 2014 bis 15. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 175

2.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er bei der Besetzung einer Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung (A war Spitzenkandidat einer bestimmten Liste bei den PV-Wahlen) diskriminiert worden sei. Mit Ausnahme des Geschlechtes erfülle er alle Kriterien in höchstem Maße und sei dennoch nur in hohem Ausmaß geeignet bewertet worden. Wenngleich er aus politischer Überzeugung die Förderung von Frauen als unterstützenswert erachte, so habe dies im Rahmen der Gesetze zu erfolgen. Hier könne jedoch von gleicher Qualifikation keine Rede sein.

Die Mitbewerberin habe sich im Rahmen einer Veranstaltung selbst als „relativ neu in der ganzen Thematik“ bezeichnet.

Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung rühre aus seiner Kandidatur bei der PV-Wahl.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Abteilungsleitung im BMEIA stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung des Antragstellers gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Um dem Erfordernis der Nachvollziehbarkeit zu entsprechen, sind in Gutachten von Begutachtungskommissionen die jeweiligen konkreten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die in Rede stehende Funktion und das Ergebnis der Eignungsprüfung klar und sachlich nachvollziehbar darzustellen. Mit den Ausführungen wiederholte die Begutachtungskommission zusammengefasst die berufliche Laufbahn der Bewerberin wie sie aus dem tabellarischen Lebenslauf ersichtlich ist und formulierte mit einer bloß kursorischen Begründung das Reihungsergebnis. Auf die Qualifikationen der übrigen Bewerber und deren konkrete „Defizite“ im Vergleich zu B ging die Begutachtungskommission nicht ein. Zusammengefasst hält der Senat fest, dass aus dem Gutachten der Begutachtungskommission der entscheidungsrelevante Qualifikationsunterschied nicht erkennbar ist.

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 23. März 2015 bis 18. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 176

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.1.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert wurde. Da das gegenständliche Gutachten wegen möglicher Rückschlüsse auf den Einzelfall nicht veröffentlicht werden kann, kann auch der „Sachverhalt“ nicht näher umschrieben werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung bei der Besetzung der Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder des Alters wurde nicht festgestellt.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMEIA wird empfohlen,

1. objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Festlegung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. die an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen des B-GIBG vertraut zu machen und somit auch beim Vorschlag für die Besetzung von Leitungsfunktionen auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten,
4. die Mitarbeit in politischen Kabinetten, die zunehmend Bedeutung bei der Auswahl von höchsten Leitungsfunktionen gewinnt, entweder schon in den Ausschreibungstexten als „erwünscht“ zu benennen oder im Auswahlverfahren die verlangten „Spezialkenntnisse“ genauer zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2013 bis 29. April 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 157

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Y aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A arbeitet seit Jahrzehnten im gegenständlichen Bereich, während die zum Zuge gekommene Bewerberin erst seit relativ kurzer Zeit ihre Tätigkeit aufgenommen hatte und daher in keinsten Weise seine Qualifikationen aufweisen könne.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X und Stellvertretung der Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters des Antragstellers gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Die Feststellung in der Stellungnahme des BMASK, nämlich „die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgte auf der Basis eines objektiven und nachvollziehbaren Begutachtungsverfahrens“ ist für den Senat anhand des vorliegenden Gutachtens nicht nachvollziehbar, da es in keiner Weise eine vergleichende Prüfung der jeweils für den konkreten Arbeitsplatz vorhandenen fachlichen und persönlichen Qualifikationen erkennen lässt.

Zur Andeutung der Dienstgebervertreterin in der Sitzung des Senates, nämlich es bestünden Zweifel an A's sozialer Kompetenz, hält der Senat fest, dass weder im Gutachten der Begutachtungskommission noch in der Stellungnahme des BMASK auf ein diesbezügliches Defizit eingegangen wurde.

Empfehlung: Dem BMASK wird empfohlen, objektive Auswahlverfahren durchzuführen, die Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Gesichtspunkten vorzunehmen und Auswahlentscheidungen nachvollziehbar zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. März 2014 bis 29. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 177

2.3 Bundesministerium für Bildung und Frauen

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtaufnahme in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors im Bereich des LSR ... aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, jedenfalls sei das Frauenförderungsgebot verletzt.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe sich für die am ... in der Wiener Zeitung ausgeschriebene Planstelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors (FI) für X im Amtsbereich des LSR für X beworben. Im ... habe sie zufällig Kenntnis davon erlangt, dass die Stelle zu Schulbeginn mit einem männlichen Kollegen besetzt worden sei. Zuvor sei die Stelle mit einer Frau besetzt gewesen. Sie sei der Meinung, dass sie alle erforderlichen Qualifikationen bei weitem erfülle.

Für die schulübergreifende fachbezogene Leitungs-, Planungs-, und Koordinationsfunktion einer FI qualifiziere sie ihre Mitgliedschaft in der bundesweiten Arbeitsgruppen des BMUKK zur Semestrierung des Oberstufenlehrplans X sowie zur Adaptierung der Leistungsbeurteilungsverordnung. Außerdem sei sie Mitglied bundesweiter Arbeitsgruppen des BMUKK zur Erstellung von „Grundkompetenzen in X am Ende der 8. Schulstufe“ (Broschüre ...) sowie von „Kompetenzen im X 12. Schulstufe“ (Broschüre ...) gewesen. An ihrer Schule sei sie zudem im Rahmen des Mittleren Managements für Bildungsstandards und standardisierte kompetenzorientierte Reifeprüfung zuständig. Zur Mitwirkung an der fachpädagogischen Organisations- und Personalentwicklung sei sie qualifiziert, weil sie gewählte Vertreterin für ... im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft für X (...) sowie gewählte ... Landesobfrau der Arbeitsgemeinschaft X Österreich (...) sei und eine Ausbildung in Projektmanagement absolviert habe. Ihre Qualifikation zur Mitwirkung am fachunterrichtsbezogenen Qualitätsmanagement liege in ihrer Arbeitserfahrung als Mitglied in allen wichtigen Arbeitsgruppen, die sich mit der Weiterentwicklung und damit Qualität von X beschäftigen. Weiters sei sie an ihrer Schule Beauftragte für Schulqualität und Allgemeinbildung (SQA). Auch für die Beratung in fachunterrichtsbezogenen Fragen und fachbezogenen inhaltlichen Aspekten sei sie aus mehreren Gründen qualifiziert. So habe sie das Studium für das Lehramt X absolviert, ein Doktoratsstudium sowie ein ... Studium (...) abgeschlossen, sie unterrichte X seit nunmehr ... Jahren am GRg ... in Seit mehr als ... Jahren organisiere sie jährlich mehrere Fortbildungsveranstaltungen in ihrer Funktion als Leiterin der Arbeitsgemeinschaft X in ... und bilde StudentInnen sowie UnterrichtspraktikantInnen für X und ... aus. Seit .../... leite sie jährlich einen Kurs zur „Allgemeinen ...“ an der Pädagogischen Hochschule ... und gebe in einem Modul des Lehrgangs für „...“ in ... spezielle Methodik des X weiter. Seit ... unterrichte sie auch an der Pädagogischen Hochschule in, ..., ... und Abschließend seien noch ihre allgemeinen Führungsqualitäten zu betonen, die sie sich im Rahmen eines 4-semesterigen Führungskräfte-Lehrgangs, der Leadership Academy

(7. Generation) sowie in unzähligen Seminaren in den Bereichen Kommunikation, Präsentation und Konfliktmanagement angeeignet habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtaufnahme von A in den Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle einer Fachinspektorin/eines Fachinspektors des Landesschulrates für X (LSR) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR/SSR wird empfohlen,

1. objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. die an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen,
4. die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) miteinzubeziehen.

Verfahrensdauer: 15. Jänner 2013 bis 5. November 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des LSR X:

„Zu 1.) Der LSR vollzieht das Auswahlverfahren nach wie vor gemäß den, vom weisungsfreien Kollegium des LSR ... beschlossenen, Richtlinien über das Verfahren bei der Bewerbung um eine schulische Leitungsfunktion im bundeskompetenzlichen Bereich in ... Ein anderes Auswahlverfahren wurde bisher vom weisungsfreien Kollegium des LSR nicht beschlossen.

Zu 2.) Der LSR bemüht sich, im Rahmen des genannten Auswahlverfahrens, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche festzustellen und das Ausmaß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen. Da es sich beim Kollegium des LSR um ein weisungsfreies Kollegorgan handelt, kommen dessen Entscheidungen jedoch mit Mehrheitsbeschluss zustande.

Zu 3.) Der Präsident des LSR weist die Mitglieder des Kollegiums im Zuge des Auswahlverfahrens stets darauf hin, dass die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Auswahlentscheidung anzuwenden sind.

Zu 4.) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte des LSR ist beratendes Mitglied des beim Auswahlverfahren entscheidenden Kollegiums des LSR.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 143

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.2.1 Fall 1

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes, des Alter und der Weltanschauung diskriminiert erachtet.

Nach Ausschreibung der Funktion ist A mitgeteilt worden, sie möge von einer Bewerbung Abstand nehmen. Sie hat sich dennoch beworben und auch eine Einladung zu einem „strukturierten Interview“ erhalten. Für das „Hearing“ hat sie eine Präsentation zu ihrer Person und zu ihrem Rollenverständnis erstellt. Die an sie gestellten Fragen hat sie ausführlich beantwortet. In Zusammenhang mit dem Ausschreibungsverfahren gebe es einige bemerkenswerte Umstände, die darauf schließen lassen, dass kein objektives Verfahren durchgeführt werden sollte. Die Ausschreibung ist sehr „plötzlich“ erfolgt, der Ausschreibungstext war sehr allgemein gehalten und „Hearings“ im BMF gehören nicht zum Standard bei Funktionsbetrauungen. Während des „Hearings“, das ca. 30 Minuten gedauert hat, hat sie das Gefühl gehabt, dass man krampfhaft nach Fragen gesucht hat. Letztendlich hat sich der externe Mitbewerber gegen drei BewerberInnen aus dem BMF durchgesetzt, wobei A's Fähigkeiten und Leistungen nicht ordnungsgemäß berücksichtigt worden sind.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Ernennung von B (Mitbewerber) zum Leiter der Abteilung X im BMF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters von A gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wird nicht festgestellt.

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis 21. Juli 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 140

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein, jedenfalls liege eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

A übt bereits eine Leitungsfunktion aus und hat sich fristgerecht beworben. In ihrer Bewerbung listet sie ihren bisherigen Lebenslauf auf und behauptet über die geforderten Qualifikationen zu verfügen.

Die Vertreter der Dienstbehörde weisen sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung auf die höhere Qualifikation des Mitbewerbers hin.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Es liegt auch keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

Verfahrensdauer: 29. Juni 2015 bis 3. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 179

2.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet durch die Reihung der Bewerberin B (Mitbewerberin) an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Durch die Landespolizeidirektion X (LPD X) sei am ... eine Interessentensuche für die Funktion „3. Stellvertreter/in des Kommandanten auf der PI X“ eingeleitet worden. Für diese Planstelle haben sich neben ihm auch B und ein weiterer Kollege beworben. Vom Bezirkspolizeikommando (BPK) X sei B an 1. Stelle gereiht und der LPD für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden. Er gehe davon aus, dass ihm gleiche Eignung mit B attestiert und ihr aufgrund des Frauenförderungsgebotes der Vorzug gegeben worden sei. Die LPD habe aber bei der Beurteilung seiner fachlichen Qualifikation u. a. die von ihm bereits wahrgenommenen Führungsfunktionen und -aufgaben bei der ... nicht ausreichend berücksichtigt. Aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Qualifikationen sei er der bestgeeignetste Bewerber.

Zur Begründung für seine bessere Qualifikation führte der Antragsteller zunächst seine Laufbahndaten an. Die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Personalführung, Dienst- und Fachaufsicht seien zumindest mit jenen eines Stellvertretenden PI-Leiters vergleichbar und er würde diese heute noch wahrnehmen, wenn er nicht wegen der Auflösung der ... zu einer beruflichen Veränderung gezwungen gewesen wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von B an die erste Stelle des Vorschlages der Landespolizeidirektion X zur Besetzung der Funktion der 3. Stellvertreterin/des 3. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 15. Oktober 2014 bis 7. April 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 155

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Folgende Vorfälle wurden im Antrag genannt (zum besseren Verständnis werden auch jene wiedergegeben, die länger als 3 Jahre zurückliegen und daher gemäß der Frist für die Antragseinbringung (§ 23a Abs. 5 B-GIBG) nicht mehr in den Beurteilungszeitraum fallen):

Im Zuge einer Sektorstreife (Nachtdienst) im Jahr ... habe B, der gefahren sei, gesagt, extrem müde zu sein und er habe daher den Streifenwagen in einem Waldweg abgestellt, um angeblich ein paar Minuten schlafen zu können. Er habe dann seine rechte Hand auf den linken Oberschenkel von A gelegt, sei in Richtung Oberschenkelinnenseite und weiter in Richtung Intimbereich gefahren.

Kurze Zeit später, während eines weiteren Sektorstreifendienstes habe B seinen Oberkörper (Brust und Bauch) gegen den Rücken und das Gesäß von A gedrückt. Dieser Vorfall habe sich bei der letzten Türe zur polizeilichen Tiefgarage ereignet, als A eine Hand an der Türklinke und in der anderen Hand den Aktenkoffer gehabt habe, sodass sie sich lediglich verbal zur Wehr setzen habe können.

... sei A im Waffenraum gewesen, um ihre Dienstwaffe zu holen. Grinsend habe ihr B den Weg aus dem sehr engen, fensterlosen Raum versperrt und gesagt, er werde sie jetzt einsperren und den FI-Schalter umlegen. A sei daraufhin in Panik geraten.

Kurze Zeit später habe B A zu einem dienstlichen Erfolg gratuliert, ihr die Hand gereicht, sich zu ihr hinuntergebeugt und versucht, ihr einen Kuss auf den Mund zu geben. Im letzten Augenblick habe A ihr Gesicht zur Seite drehen können.

Nachdem A B ersucht habe, den „Frauenkalender“ mit Abbildungen von nackten Frauen im Bereithalteraum von der Wand zu nehmen, habe er für das Kalenderjahr ... einen „Männerkalender“ für den hinteren Bereithalteraum besorgt. Mit „forschem Ton“ habe er A vom Entfernen der Kalender abgehalten.

Etwa im Jahr ... habe B A die pornografische Darstellung einer Frau auf seinem dienstlichen Computerbildschirm gezeigt.

Bei fast jedem Dienst sei es zu sexuellen Anspielungen und Belästigungen gekommen. Teils in Form von verbalen Äußerungen wie z. B.: „Die wäre geil zu ficken ...“, „die hat a geiles Gestell...“, teils durch Fragen mit sexistischem Inhalt, z. B. zu sexuellen Vorlieben von Freundinnen und Kolleginnen. Auch direkte Fragen nach sexuellen Vorlieben, Sexualpraktiken, Intimirasur und ähnlichem habe er A gestellt. Mehrmals habe B von A wissen wollen, warum

sich ihre Oberweite verringert habe. Eine Bemerkung von B zum Thema „Zu- und Abnehmen“ habe gelautet: „Ich habe abgenommen, ich sehe meinen Schwanz wieder! Wenn dir die Hose zu eng ist, zieh' sie halt aus!“ Bei der Weihnachtsfeier im ... beim ... habe B gesagt: „Die (=Kollegin ...) hat einen geilen Arsch, da wird mir ganz anders!“

Mehrmals habe B unter verschiedenen Vorwänden (z. B. ein Fleck auf der Bluse) versucht, A auf die Brust zu greifen. Es sei ständig zu unerwünschten körperlichen Kontakten gekommen, und zwar dadurch, dass B wie zufällig mit seinem Oberkörper an A angestreift sei. Am Gang der PI X habe er sich oft und grinsend so hingestellt, dass ein berührungsloses Vorbeigehen unmöglich gewesen sei. Ein „Piksen“ mit jeweils einem Finger links und rechts in der Taille sei des Öfteren vorgekommen, wenn A am Computer gearbeitet habe.

Bei einem Betriebsausflug habe B versucht, gemeinsam mit A ein Hotelzimmer zu bekommen. Als dieser Versuch gescheitert sei, habe er gegenüber der Rezeptionistin angegeben, mit Kollegin ... nächtigen zu wollen. Dieser Vorfall sei für die gesamte Belegschaft peinlich gewesen.

Nachdem B bei A Interesse für ein bestimmtes Seminar erweckt habe, habe er bekanntgegeben, dieses Seminar selbst auch besuchen und mit ihr in einem Zimmer nächtigen zu wollen.

A sei wiederholt zu 24-stündigen Diensten oder auch zu gemeinsamen Diensten mit ihrem Ehemann (der ebenfalls Dienst an der PI X versah) eingeteilt worden. Dies habe der ...fachen Mutter Koordinations- und Betreuungsprobleme verursacht. Auf die Herabsetzung der Wochendienstzeit habe B keine Rücksicht genommen, das Höchstausmaß der Tagesdienstzeit von 13 Stunden sei von ihm ebenfalls ignoriert worden.

Die psychische Belastung sei bei A immer größer geworden, sodass verschiedene „Lösungsmöglichkeiten“ durchdacht worden seien (Austritt aus der Bundespolizei, Dienststellenwechsel, Auswanderung mit der Familie). Das Privatleben der Familie ... habe sehr unter diesen Umständen gelitten.

B habe seine Macht auch durch seine (angeblich) guten Beziehungen bis in das BM.I. unterstrichen. So habe er bemerkt, ein „Weib von der Gleichbehandlung“ würde sofort aus der Dienststelle fliegen. Die seien sowieso umsonst, was sollen die Weiber aus Wien schon machen? Er werde jede Frau und jede Person, die versuche ihm „ans Bein zu pinkeln, vernichten“.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass B wortgewandt sei und seine rhetorischen Fähigkeiten geschickt einzusetzen wisse. Mit dem Machtmittel „Dienstplan“ habe er auch die männliche Mannschaft in Schach gehalten.

Die große Notdurft habe B auf der Damentoilette verrichtet. Das Rauchverbot habe für ihn nur auf dem Papier bestanden.

Weibliche Parteien seien respektlos nach ihrem Aussehen beurteilt worden. Im Falle einer positiven Beurteilung seien sie öfter bevorzugt behandelt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschärft wurden.

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betrauungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138a

2.3.6 Fall 5b: BPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A sei von ... bis ... der PI X dienstzugeteilt gewesen. Eine der ersten Bemerkungen von B sei gewesen: „Fesch bist, dich kann man herzeigen!“ Bereits bei ihren ersten Diensten habe (wie sich später herausgestellt habe) B von seinem Mobiltelefon Kurzmitteilungen geschickt, und zwar mit einem „einen Flirt aufbauenden Inhalt“, nämlich was sie so mache, wie es ihr gehe.

Im Laufe der Zeit habe B A öfter, von hinten kommend, im Bereich der Hüfte gekitzelt. Die Berührungen seien A mit der Zeit immer unangenehmer geworden, und sie habe B mehrmals aufgefordert, diese sexistischen, unangenehmen Handlungen zu unterlassen. Obwohl B wahrgenommen habe, dass sie auf seine Berührungen empfindlich (kitzlig) und angewidert reagiere, habe er diese fortgesetzt.

Einmal sei (u. a.) B im Sozialraum der PI am Tisch gesessen und A rechts daneben. Plötzlich habe B unter dem Tisch mit seiner rechten Hand auf den linken Oberschenkel von A gefasst. Sie sei sofort erschrocken nach rechts zur Seite gerutscht.

Sexistische Bemerkungen habe B ständig von sich gegeben, an den genauen Wortlaut könne sich A nicht mehr erinnern.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen

chen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.

2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschärft wurden.

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betreuungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138b

2.3.7 Fall 5c: BPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende

GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A sei im ... als erste Frau zur PI X versetzt worden. Nach der Geburt ihrer ... Kinder in den Jahren ... und ... sei sie nach der Karenzzeit am ... wieder in das Berufsleben zurückgekehrt, wobei die Wochendienstzeit herabgesetzt worden sei.

Die sexistischen Anspielungen und Übergriffe haben im Jahr ... begonnen und seien bei gemeinsamen Diensten an der Tagesordnung gestanden.

Folgende Vorfälle wurden im Antrag genannt (zum besseren Verständnis werden auch jene wiedergegeben, die länger als 3 Jahre zurückliegen und daher gemäß der Frist für die Antragseinbringung (§ 23a Abs. 5 B-GIBG) nicht mehr in den Beurteilungszeitraum fallen):

A sei von B an den Schultern und Hüften berührt worden (meist mit beiden Händen und von hinten).

Weiters seien sexistische und sehr in die Intimsphäre eingreifende Fragen während des Dienstes gestellt worden, beispielsweise, ob A "unten" rasiert sei, wie sie aussehe? Welche Stellungen sie beim Sex bevorzuge? Ob sie Selbstbefriedigung betreibe und wie sie „es“ mache?

Am ... habe A von B eine SMS mit folgendem Inhalt erhalten: „Allerliebste ...! Meine Begierde nach dir ist enorm. Kannst du mich vielleicht einmal anrufen? Innigster Kuss, dein Chef.“

Im Zeitraum ...-... habe B einmal A vom Display einer Fotokamera pornographische Darstellungen gezeigt. Es habe sich um Nahaufnahmen vom Intim- und Brustbereich einer Frau gehandelt.

Im Zuge eines Sektortreifendienstes im Jahr ... oder ..., auf Höhe ..., habe B, der im stehenden Fahrzeug auf dem Fahrersitz gesessen sei und A rechts daneben, plötzlich den Oberschenkel von A gestreichelt. A sei daraufhin aus dem Fahrzeug gesprungen.

Am ... habe B A mit seinen Fingern an ihrer Taille „gestupst“. Am ... habe er in der Kanzlei der PI X mit einem Finger auf die Brust von A getippt und gefragt, was sie da habe. An diesem Tag habe B auch die Schultern von A „massiert“, während sie vor dem Computerbildschirm gesessen sei.

Im ... habe B im Aufenthaltsraum der PI X zu A gesagt, ihr Busen ist kleiner geworden, „das“ sei früher schon schöner zum Anschauen gewesen.

A habe trotz Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 15% größte Mühe gehabt, Familie und Beruf zu koordinieren, da B bei der Dienstplanung auf den Umstand, dass sie Mutter von ... Kleinkindern sei keine Rücksicht genommen. Ihr Dienst sei im Dienstplan öfter anders als mündlich zugesagt eingeteilt worden.

Des Öfteren habe B auf dem Dienstplan keine Reisezeiten eingeplant, vorgeschriebene Ausbildungstage seien bei der Dienstplanung nicht berücksichtigt worden, sodass sie nicht teilnehmen habe können. Beispielsweise habe B im ... einen ...-Einsatz (...) von A abgelehnt, obwohl ein diesbezüglicher Befehl vorgelegen sei.

A habe ständig versucht, besonders wachsam zu sein, den Übergriffen ihres Vorgesetzten nach Möglichkeit aus dem Weg zu gehen und sie habe sich in weiterer Folge immer mehr zurückgezogen. Auch das Privatleben habe unter dieser psychischen Dauerbelastung enorm gelitten.

B habe einige Male geäußert, er würde Vorgesetzte oder die Gleichbehandlungsbeauftragte hochkantig aus der Dienststelle werfen. Er habe seiner Mitarbeiterin mitunter Faulheit unterstellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschärft wurden.

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräf-

tebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betrauungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138c

2.3.8 Fall 5d: BPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem direkten Vorgesetzten (Kommandant einer PI) über einen langen Zeitraum sexuell belästigt worden zu sein.

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A habe im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung ihre Praxisphase im ... und ... auf der PI X absolviert. Zu sexuellen Übergriffen sei es in diesem Zeitraum nicht gekommen. Sie sei allerdings bereits damals von ihren Kolleginnen und einem Kollegen gewarnt worden, bei B vorsichtig zu sein. Auch habe sie das Gefühl gehabt, dass auf sie „aufgepasst“ werde.

Seit ... versee A ihren Dienst durchgehend auf der PI A. B habe sich sofort vermehrt für ihr Privatleben interessiert. Auch habe er ständig Anspielungen mit sexuellem Hintergrund gemacht, zweideutige und niveaulose Bemerkungen seien auf der Tagesordnung gestanden. An einem Montagmorgen habe B sie gefragt, ob ihr Freund am Wochenende „nicht gut genug“ gewesen sei. Einmal habe er die Bemerkung gemacht, dass seine Kreuzschmerzen sogar „in den Genitalbereich ausstrahlen“.

Während eines Betriebsausflugs im ... in die Therme ... habe B im Thermenbereich auf einer Liege zwischen Kollegin ... und A Platz genommen und unpassende Kommentare über weibliche Badegäste abgegeben. Die restliche männliche Mannschaft sei zu dieser Zeit in der Sauna gewesen.

Am Morgen des ... habe sich A vor ihrem Kasten auf der PI umgezogen. Anstatt räumlichen Abstand zu halten, habe B A in ein Gespräch verwickelt. Lachend habe er mit der rechten Hand ausgeholt und einen Klaps auf das Hinterteil von A angedeutet. Weiters habe er versucht, mit einem Finger auf ihren Bauch zu tippen, sodass sie sich stark bedrängt gefühlt habe.

Mehrmals habe A ihren Vorgesetzten scharf zurechtgewiesen, weshalb er sie als „Kratzbürste“ bezeichnet habe. Immer wieder habe B versucht, Körperkontakt durch sich in den Weg stellen, kitzeln, Nichtwahren der Intimsphäre, herzustellen.

Im Zuge eines Mitarbeitergespräches (im ...) habe B A als „freche Göre“, als fehl am Platz und als für den Polizeiberuf ungeeignet bezeichnet. Er habe ihr mit dem Hinweis, dass das Dienstverhältnis noch nicht definitiv sei, geraten aufzupassen. Im Kollegenkreis und bei Vorgesetzten habe B gegen A interveniert. Aufgrund der entwürdigenden Umstände und der sexuellen Belästigungen, verbunden mit starken Druckmitteln, sei A massiv unter psychischen Druck geraten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Zeitgleich haben sich 3 weitere weibliche Bedienstete der gegenständlichen PI an die B-GBK wegen anhaltender sex. Belästigungen durch den Vorgesetzten gewandt. Der mutmaßliche Belästiger hat sich trotz mehrmaliger Aufforderungen nie geäußert. Die Dienstbehörde hat durch das Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten den Vorgesetzten suspendiert.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1. ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtlichen Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder aufgrund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
2. die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
3. an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung in Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis 8. April 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des LPD X:

„Zu Ihrer gegenständlichen Anfrage darf mitgeteilt werden, dass die Empfehlungen umgesetzt wurden, bzw. die diesbezüglichen bereits bestehenden Strukturen und Mechanismen geschärft wurden.“

ad 1. Die diesbezüglich organisatorisch vorgegebenen Abläufe und die besondere Sensibilität solcher Fälle, werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebesprechungen thematisiert und wurde dadurch jedenfalls eine Schärfung der Verantwortlichkeit hinsichtlich der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht erreicht.

ad 2. Grundsätzlich leisten in solchen Fällen die behördeninternen Organisationsteile (Peer-Support) lediglich eine Erstberatung/Betreuung und wird dabei die Vertraulichkeit jedenfalls gewährleistet sein. Bei diesen Erstberatungen werden Betroffene auch auf die zur Verfügung stehenden professionellen und kostenlosen Betrauungsstellen, wie Pro-Mente, hingewiesen. Die Übernahme der Kosten für eine weiterführende private psychologische/therapeutische Behandlung durch den Dienstgeber, kann nur im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138d

2.3.9 Fall 9: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung, beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch das Verhalten zunächst eines Kollegen (B), der später ihr Vorgesetzter wird, sei sie einerseits als „Frau“ schikaniert, beleidigt, gedemütigt worden und durch dieses Verhalten auch im Zusammenhang bei einem beruflichen Aufstieg diskriminiert worden.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Ermittlungsbereich (EB) X.

Im Antrag wurde Folgendes ausgeführt:

Es sei in der Vergangenheit mit B immer wieder zu Differenzen gekommen. B habe es verstanden, A mit Ignoranz und bewusster Verzerrung von Tatsachen in ihrer Ehre und Würde empfindlich zu verletzen, und er habe sie auch in ihrem wirtschaftlichen Fortkommen erheblich beeinträchtigt. Nicht nur, dass er sie mit unsachlicher und demütigender Kritik vor Kollegen und Kolleginnen immer wieder herablassend behandelt habe, er habe auch ein schikanöses Verhalten an den Tag gelegt und durch Verdrehen von Tatsachen und „gegeneinander Ausspielen“ in der gesamten Kollegenschaft Unmut herbeigeführt, sodass letztlich das Arbeitsklima empfindlich gelitten habe. Aufgrund der „Bossing- und Mobbingattacken“ sehe sich A gezwungen, rechtliche Schritte einzuleiten.

Bis Ende ... sei B stellvertretender Hauptsachbearbeiter, A sei „lediglich“ Sachbearbeiterin gewesen. Mit ... sei B stellvertretender Leiter des EB X geworden. Er habe in diesen Positionen A seine „Vormachtstellung“, welche er hierarchisch gesehen gehabt habe, spüren lassen.

A habe sich um die im EB X ausgeschriebene Stelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin eines Hauptsachbearbeiters beworben. Am ... seien ihr eine Stellungnahme zu ihrer Bewer-

bung und eine Ermahnung im Sinne des § 109 BDG ausgehändigt worden. In der Stellungnahme zur Bewerbung habe B u. a. festgehalten, dass A sich kaum auf die Eigenheiten der Deliktsfälle einzustellen vermocht habe, sie habe mittelmäßiges Interesse an der Arbeit gehabt und sich für Anregungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsweise und ihres Wissensstandes wenig zugänglich gezeigt. Weiters scheine sie sich mit der herrschenden Hierarchie sowie im Umgang mit Vorgesetzten eher schwer zu tun. Diese Ausführungen würden zeigen, dass B versucht habe, mit haltlosen Behauptungen A in ihrem beruflichen bzw. wirtschaftlichen Fortkommen zu schädigen. Bereits im ... habe A C, damals noch stellvertretender Leiter des EB, mitgeteilt, dass sie aufgrund der Beleidigungen und Anschuldigungen durch B den Dienst nicht entsprechend auszuüben vermöge und sich gezwungen sehe, den EB zu verlassen. C habe das bedauert und beteuert, dass sie immer sehr gute Arbeit geleistet habe.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass die Zeit vom ... bis ... von tagtäglicher unsachlicher Kritik, insbesondere an der Aktenführung und der „Dienstaustragung“ und aus der Luft gegriffenen Vorhalten geprägt gewesen sei. Der Umgangston sei herablassend und schulmeisterlich gewesen, auch im Beisein von Kollegen. Die Details seien dem beiliegenden „Mobbing-Tagebuch“ zu entnehmen.

In der Vergangenheit sei die Antragstellerin generell von B beleidigt worden. Er habe sie unzählige Male als „falsch“, als „dumme Sau“, „Dummfut“, „Fickschlitten“, u.w.m. titulierte, Bezeichnungen die er auch für Staatsanwältinnen verwendet habe.

In der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase von A habe es B verstanden, die fachliche Unterstützung der Antragstellerin zu verhindern, er sei „darauf aus“ gewesen, dass sie einen Fehler mache. Er habe keine Zweifel daran gelassen, dass er nichts von den „Weibern“ im Polizeidienst halte, und schon gar nicht, wenn diese Kinder haben. A habe im EB „nichts verloren“ und solle „sich schleichen“, sie sei „zu blöd“, irgendwas zu verstehen, und dass sie einen „Balg“ habe sei sowieso „der Gipfel“. Beispielhaft wurden folgende Vorfälle angeführt: A sei im ... unterwegs nach ... gewesen und habe sich in der Adresse geirrt. B habe sich dazu geäußert: „Du bist für alles zu blöd! Du host do nix verloren, blödes Sauweib.“ In der Nacht vom ... auf den ... im Zuge eines ...treffens in der ... habe B anzügliche Bemerkungen gemacht und A gefragt, „ob sie wohl gut zu ficken wäre“, er könne sich vorstellen, dass sie ein „guter Fickschlitten“ sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
2. B's Dienstbeschreibung und die Ermahnung von A im zeitlichen Kontext zu ihrer Bewerbung um die Stellvertretung eines Hauptsachbearbeiters stellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

1. die bekanntermaßen negative Einstellung von männlichen Bediensteten weiblichen Bediensteten gegenüber nicht zu ignorieren und die Lösung dieses Problems nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen,
2. B's Dienstbeschreibung von A und ihre Ermahnung als unbeachtlich zu betrachten und sie bei zukünftigen Bewerbungen nicht heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2013 bis 4. November 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Ad 1) Aufgrund dieser Ereignisse wurde vom Leiter der betroffenen Abteilung im Zuge einer Dienstbeschreibung allen Assistenz- und Ermittlungsbereichsleitern eindringlich nahe gebracht, negative Einstellungen männlicher Bediensteten weiblichen Bediensteten gegenüber auf keinen Fall mit Toleranz zu begegnen, geschweige denn zu ignorieren.“

Ad 2) B wurde rechtskräftig vom Disziplinarsenat ... wegen seines Verhaltens zu einer Geldstrafe verurteilt.

Ad 3) Kollegin A hat gemäß ihrer Bewerbung den Ermittlungsbereich gewechselt und versieht nun – ich gehe davon aus zur vollsten Zufriedenheit – ihren Dienst im Ermittlungsbereich „...“. Dies zeigt schon, dass Maßnahmen von B als unbeachtlich betrachtet wurden und A dementsprechend neue Vorgesetzte erhalten hat.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 142

2.3.10 Fall 10: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten eines Kollegen (B) eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes (§ 8a B-GIBG) darstellt und der gemeinsame Vorgesetzte (C) es unterlässt die angemessene Abhilfe zu schaffen.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Assistenzdienst (AD), Assistenzbereich X. Im X-Bereich gab es vier Gruppen. A gehörte der Gruppe 1 und B der Gruppe 3 an, beide waren in der jeweiligen ...gruppe der/die stellvertretende/r Gruppenleiter/in. C war Leiter des AD im LKA.

Im Antrag führte A Folgendes aus:

Seit ... gebe es fortgesetzte herabwürdigende und verletzende Mobbingangriffe auf ihre Person. Begonnen habe es mit Belästigungen von D, der ... Leiter des AB X und damit ihr unmittelbar Vorgesetzter geworden sei. Im ... habe sie sich um die Funktion als

Gruppenführerstellvertreterin beworben. D habe ihre Bewerbung mit den Worten „eine Frau zu sein ist zu wenig“ kommentiert und ihr in seiner Stellungnahme – völlig unbegründet – mangelnde emotionale Belastbarkeit bei der ...arbeit attestiert. Ihre Ausbildungen, u. a. die zur „...-Betreuerin“, habe D abwertend als „Blümchenpflücker-Seminare“ bezeichnet. Nach Prüfung der Bewerbungen, u. a. im Rahmen eines Hearings, sei sie als Bestgeeignetste zur Gruppenführerstellvertreterin der ...gruppe 1 ernannt worden, was D nie akzeptiert habe. Er habe ihr fortan den Gruß per Handschlag verweigert, sie im Kollegenkreis als „Quotenfrau“ vorgestellt und in dienstlichen Schreiben stets die Bezeichnung „Frau ...“ verwendet, obwohl sonst die Verwendung von Amtstiteln und Namen, oder die Ansprache als Kollegin üblich sei. Am ... habe sie gegen D bei der Dienstbehörde Beschwerde wegen Belästigung aufgrund des Geschlechtes erhoben, Konsequenzen habe das keine gehabt. Die offene Ablehnung ihrer Person durch D habe auch andere dazu animiert, sie respektlos zu behandeln, und aufgrund ihrer Beschwerde sei sie im Kollegenkreis als „übertrieben empfindlich/psychisch auffällig“ abgestempelt worden. Nachdem D sein Pensionierungsgesuch vorgelegt habe, sei die Nachfolgediskussion entbrannt. Auch sie habe sich für die allfällig neu zu besetzende Position interessiert, woraufhin besonders das Verhältnis zu B, ihrem potentiellen Mitbewerber, sehr schlecht geworden sei: Am ... habe B sie in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Gruppenleiter E schlecht gemacht, indem er gesagt habe, sie hätte es „faust dick hinter den Ohren“, täte aber immer so arm und würde nur „Blümchenpflücker-Seminare“ machen, die nichts mit der ...arbeit zu tun hätten. E habe am ... C persönlich in ihrem Beisein über die Verbalattacken des B informiert und seine Befürchtung geäußert, dass die nächste Mobbingwelle gegen A erfolgen werde. Diese Befürchtung habe E am ... wiederholt, dennoch habe C wenig Interesse gezeigt.

Am ... habe sich im Zusammenhang mit einer „...ausfahrt“ Folgendes zugetragen: Sie habe B – die „Gegengruppe“ im Journaldienst – über eine Ausfahrt in den ... Bezirk informiert. Da ein Gespräch am Handy eingegangen sei, habe sie mit dieser Information das Gespräch beendet. B habe sie dann in der Außenstelle ... angerufen und sie in flegelhaftem Ton gefragt, ob sie nun ausgefahren seien und gesagt, dass sie das gefälligst zu melden hätten. Sie habe ihn höflich darauf hingewiesen, dass die Ausfahrt bekannt gegeben worden sei. Ihren Einwand ignorierend habe er ihr – weiterhin in schlechtem Umgangston – vorgeworfen, dass sie auf seine Mail nicht gleich geantwortet habe. Nachdem der Anruf aufgrund der Lautstärke und „Unprofessionalität“ unangenehm gewesen sei, habe sie B um höfliche Umgangsformen er sucht. Er habe daraufhin gesagt, dass er gerade ihr gegenüber nicht höflich zu sein brauche, dass er „das“ nicht notwendig hätte und sie ihn „am Arsch lecken“ könne. Daraufhin habe sie das Gespräch beendet. Über das Telefonat habe sie noch am selben Tag einen Aktenvermerk angelegt (wurde der B-GBK vorgelegt), der C übermittelt worden sei. In Reaktion sei am ... in einer Besprechung zwischen C, der Kontaktfrau ..., dem Personalvertreter ... und ihr vereinbart worden, dass C zunächst mit B ein Gespräch führen werde und es dann zu einer Aussprache zwischen B und ihr im Beisein von C kommen solle. Um B die Gelegenheit zu geben, sein Fehlverhalten einzugestehen und sich für das „Götz-Zitat“ zu entschuldigen, habe sie ihm am ..., nach dem Gespräch mit C, folgende E-Mail geschrieben: „Kollege B, beziehungsweise auf unser Gespräch vom ..., gebe ich dir nun die Möglichkeit, dich für dein inakzeptables, ungebührliches und unangemessenes Verhalten entsprechend adäquat bei mir zu entschuldigen. A“ Als Reaktion habe sie am ... per mail folgende Antwort erhalten: „A! Wieder einmal kann die übertriebene Selbsteinschätzung dem beschränkten Gehirn nicht folgen. Eine Ent-

schuldigung zu fordern für ein Fehlverhalten DEINERSEITS bestätigt nur Deinen seichten Charakter, aber vielleicht kannst Du nichts dafür. Ich verzeihe Dir! Ich erwarte keine Entschuldigung von Dir. Ich wünsche Dir noch viel Glück in Deinem Leben, ... Mit freundlichen Grüßen B“. Diese verletzend und herabwürdigende Antwort habe sie als Beleidigung empfunden, und sie habe die Mail C übermittelt.

Durch die wiederholten diskriminierenden und beleidigenden Äußerungen von B fühle sie sich herabgesetzt und in ihrer Würde verletzt.

Die Antragstellerin führte weiters aus, es gebe Gerüchte, sie habe ein Verhältnis mit E, und C habe gegenüber der Kontaktfrau ... bereits erwähnt, er denke an, sie in eine andere Gruppe zu versetzen.

Weil sie sich keine Unterstützung seitens des Dienstgebers erwartet habe, habe sie am ... eine offizielle Mobbingbeschwerde an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres, ..., geschrieben. In weiterer Folge habe C am ... B zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert, die dieser aber nicht abgegeben habe. Am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) der LPD X, ..., C aufgefordert, unverzüglich eine Sachverhaltsdarstellung an die Personalabteilung weiterzuleiten, was dieser einige Tage später auch gemacht habe. Laut C habe B sein Fehlverhalten eingesehen und habe sich gebessert. Ihr gegenüber habe C mehrmals betont, ihm wäre am liebsten, wenn sich B entschuldigen würde, damit die Sache intern geregelt und vom Tisch wäre. Laut C sei B wegen ... nervlich angegriffen, was zu der „Verbalentgleisung“ geführt habe. Gegenüber der Kontaktfrau ... habe B allerdings erklärt, die E-Mail sei nach reiflicher Überlegung entstanden, denn die „Urfassung“ wäre wesentlich deftiger gewesen, für ihn komme eine Entschuldigung nicht in Betracht.

C habe trotz wiederholter Interventionen erst offizielle Schritte gesetzt, nachdem sie ihre Mobbingbeschwerde vorgelegt habe. Ihrem Empfinden nach habe der Dienstgeber seine Fürsorgepflicht ihr gegenüber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen, wohingegen von ihrer Seite nachweislich alles Mögliche versucht worden sei, um das Problem konstruktiv zu lösen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
2. C hat es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogene Belästigung zu schaffen, und damit gegen § 8a B-GIBG verstoßen.

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

1. Seminare für Führungskräfte zum Thema Verhalten von Vorgesetzten im Fall von Mobbing bzw. Belästigungen anzubieten,

2. generell Maßnahmen für eine belastungsfreie Arbeitsatmosphäre zu setzen, etwa Bedienstete, die keine Vorgesetztenfunktion haben, für das Thema (geschlechtsbezogene) Belästigung zu sensibilisieren,
3. Beschwerden über unangebrachtes Verhalten, Belästigungen usw. nicht zu bagatellisieren und die Lösung von derartigen Konflikten nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2013 bis 4. Dezember 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Punkt 1.) Es werden zum Thema „Verhalten von Vorgesetzten im Fall von Mobbing bzw. Belästigungen“ im Rahmen der Bedarfs- und Entwicklungsplanung entsprechende Seminare geplant; da die Planung für das Jahr 2015 allerdings bei Einlangen Ihres Schreibens bereits abgeschlossen war, werden entsprechende Veranstaltungen im Jahre 2016 angeboten und durchgeführt.“

Zu Punkt 2.) Bedienstete, die keine Vorgesetztenfunktion haben, werden für das Thema „geschlechtsbezogene Belästigung“ im Rahmen geeignet erscheinender interner Publikationen durch das Referat Interne Öffentlichkeitsarbeit des Büros Öffentlichkeitsarbeit sensibilisiert. Damit soll ein Beitrag dazu geleistet werden, generelle Maßnahmen für eine belastungsfreie Arbeitsatmosphäre zu setzen.

Zu Punkt 3.) Die unter diesem Punkt angeführte Empfehlung, die im Kontext zur Empfehlung unter Punkt 1 zu sehen ist, wird als wichtiger Teil der zukünftig gem. Punkt 1 vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen integriert.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 145

2.3.11 Fall 11: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Büro C. der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A's Antrag langte am ... bei der B-GBK ein. Er lautete:

„Ich habe mich im Zuge der Neuorganisation der Landespolizeidirektion um 4 Planstellen beworben und wurde in keiner Weise berücksichtigt, obwohl mir die Kompetenz von entscheidenden Stellen zugesprochen wurde.“

Aufgrund der Ausschreibung der LPD X vom ... habe ich mich für die ... Funktion des Leiters/der Leiterin des Büro C., ausgeschrieben für E1/7 oder A1/2 beworben. Meine Bewerbung bezog sich nur auf die Verwendungsgruppe A1/2, da mit dieser Einstufung aufgrund meines Dienstalters ein beruflicher Aufstieg und ein deutlich höheres Einkommen verbunden wären.

Die Begründung meiner Bewerbung ergibt sich aus dem beiliegenden Bewerbungsschreiben und aus dem Laufbahndatenblatt.

Am ... wurde mir von den beiden stellvertretenden Landespolizeidirektoren ... mitgeteilt, dass die Entscheidung ... auf B (Mitbewerberin) gefallen sei.

Ich fühle mich durch dieses ... Nichtberücksichtigen ... sowohl aufgrund meines Geschlechtes als auch aufgrund meines Alters diskriminiert. Am besten beschreibt das Gefühl die nicht zu bestätigende und nicht zu beweisende informelle Aussage eines Entscheidungsträgers: „Ich brauche in dieser Funktion eine junge Frau“.

Ausgehend von den fachspezifischen Aufgaben und dem Anforderungsprofil erfülle ich alle Erfordernisse, außer jene Berichte und Statistiken zu denen ich in der Übergangszeit keinen Zugang hatte, in einem durch mein Studium der B. und durch die Seminargestaltung zum Thema C. im Bundesministerium für Inneres über Jahre hindurch in einem wesentlich höheren Ausmaß als dies bei allen Mitbewerbern um die Planstelle der Fall ist. Die Kenntnisse auf dem Gebiet der B. ... blieben ebenso unbeachtet wie die vielschichtige berufliche Erfahrung, das lange Dienstalter und die stets äußerst positive Dienstbeschreibung und die stets vorbildliche Dienstleistung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die Leitung des Büro C. der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis 13. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 149

2.3.12 Fall 12: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „Leiter/in des Verkehrsreferats“ beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Für diese Planstelle haben sich neben A fünf weitere dienstführende (männliche) Beamte vom Bezirk X beworben. Der Bezirkskommandant (BPKdt) habe A gemeinsam mit B als bestens geeignet an die 1. Stelle gereiht.

A hat in der Bewerbung ihre Laufbahn und ihre bisherigen Tätigkeiten dargestellt.

Der BPKdt für X führte in seiner Stellungnahme vom ... aus, dass von den BewerberInnen aus seinem BPK-Bereich sowohl A als auch B bestens für die ausgeschriebene Planstelle geeignet seien und begründet.

Im ... gab der PKdt – „gemäß Auftrag vom ...“ – eine 2. Stellungnahme ab und führte aus, dass „die bisherigen Führungsfunktionen und die dienstrechtliche Stellung beachtend“, B vor A gereiht und ersucht werde, B die Planstelle aufgrund „seiner bisherigen Funktionen und Erfahrungen zu verleihen.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferats“ beim BPK X mit C stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Die Bewerberin A wurde im Auswahlverfahren in Bezug auf den Bewerber B aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt der LPD X,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. im Auswahlverfahren auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten und gegenüber (Zwischen-)Vorgesetzten klarzustellen, wie bei gleicher Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ein dem Frauenförderungsgebot entsprechender Einteilungsvorschlag zu erstellen ist,
3. die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren einzubinden.“

Verfahrensdauer: 10. Mai 2013 bis 14. April 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zu Ihrem Schreiben vom ..., GZ ..., darf ich Ihnen mitteilen, dass alle drei im Gutachten angeführten Empfehlungen umgesetzt wurden.“

1. *Mit A wurde am ... ein Gespräch über ihren beruflichen Werdegang geführt.*
2. *Die Zwischenvorgesetzten (... sowie ...) wurden am ... nochmals darüber aufgeklärt, wie bei gleicher Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ein dem Frauenförderungsangebot entsprechender Einteilungsvorschlag zu erstellen ist.*

3. *Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei allen Auswahlverfahren ab der Ausschreibung bzw. InteressentInnen-Suche eingebunden.*

Ich hoffe, Ihnen mit dieser Auskunft gedient zu haben und verbleibe“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 156

2.3.13 Fall 13: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X – ...“ im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes, aufgrund der Weltanschauung sowie als Reaktion auf die Einleitung eines Verfahrens vor der B-GBK diskriminiert worden sei.

A hat sich um die am ... ausgeschriebene Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des EB LKA X – ...“ beworben, zum Zug gekommen sei B. Bereits im Vorfeld ihrer Bewerbung, nämlich am ... sei ihr vom Leiter des LKA ... und seinem Stellvertreter ... mitgeteilt worden, dass sie für diese Stelle nicht „vorgesehen“ sei, B würde mit dieser Planstelle betraut werden, was auch im Sinne der Beamten der Gruppe X (bestehend aus dem Leiter ... und seinem Mitarbeiter B) sei.

Nach ihrer Bewerbung um die Leitung des EB X habe über ihr Betreiben ein Gespräch mit dem Landespolizeidirektor ... stattgefunden, bei dem dieser mitgeteilt habe, dass ihr B vorgezogen werde.

Zusammengefasst erachtet A sich aus folgenden Gründen diskriminiert:

- **Geschlecht:** Die bereits im vorangegangenen Verfahren aufgezeigten Diskriminierungen gegen sie als Bewerberin auf eine Führungsposition im LKA würden fortgesetzt.
- **Benachteiligungsverbot:** Ihre erste Beschwerde an die B-GBK werde ihr als Vertrauensbruch, Charakterschwäche und mangelnde Loyalität vorgehalten und nunmehr als maßgebliches Argument gegen sie herangezogen. Dies werde vom Dienstgeber aber hinter der Allgemeinphrasen „Vertrauensverlust aufgrund mehrerer Vorfälle in der letzten Zeit“ verschleiert, obwohl sie bis ... offensichtlich hohes Vertrauen des Dienstgebers genossen habe, denn sie sei von ... bis ... mit der Leitung des EB Y betraut gewesen.
- **Weltanschauung:** Der Leiter des EB X habe „kräftig“ für B „interveniert“, die beide politisch der im FA vertretenen Mehrheitsfraktion angehören („Parteiwirtschaft“). Sie werde einer anderen Partei zugerechnet (obwohl sie kein Parteimitglied sei), vermutlich weil ihr ehemaliger Vorgesetzter im EB Y Personalvertreter „einer gewissen Fraktion“ gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Stellvertreter/in der Leitung des Ermittlungsbereiches LKA X – ...“ der LPD X stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.
2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.
3. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG wird nicht festgestellt.

Verfahrensdauer: 28. August 2013 bis 3. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„Zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergeht seitens der belangten Behörde im Wissen, dass gegen ein solches Gutachten kein Rechtsmittel ergriffen werden kann, über die mangelhafte Befundung und falsche Auslegung des B-GIBG, folgende Entgegnung. Dies insbesondere auf Grund der Umstände, dass mit einer Veröffentlichung des Gutachtens gerechnet wird und verschiedene Verfahren anhängig sind.

Voreingenommenheit

Neben der bereits in den ho Schreiben / Anträgen vom .., ... und ... vorgebrachten Kernkritik an der Unvollständigkeit des verschrifteten Protokolls über die getroffene Aussage (dass in diesem Verfahren schon wieder eine Diskriminierung stattfinde) der offensichtlich voreingenommenen Vorsitzenden, muss nunmehr umso erstaunter festgestellt werden, dass die Entgegnung der LPD auch im Gutachten mit keiner Silbe erwähnt wird. In der Befundung (Sachverhaltserhebung) des Gutachtens sind weder die augenscheinliche Voreingenommenheit der Vorsitzenden, die mehrmals vorgebrachte Kritik an der fehlenden Richtigstellung des Protokolls, noch die Nichtausfolgung der offensichtlich unter Verschluss gehaltenen elektronischen Tonaufzeichnung erwähnt. Das Gutachten verschweigt diese Kritikpunkte gänzlich.

Aber auch in weiteren Teilen ist das Gutachten falsch.

Einzelne Kritikpunkte im Gutachten

Auf Seite ... des Gutachtens wird sinngemäß erwähnt, dass der Versuch des Behördenvertreters ins Leere ginge, die behauptete Verletzung des Benachteiligungsverbot mit dem Hinweis zu entkräften, dass noch gar kein Gutachten vorliege. Die Aussage des Behördenvertreters wird hier falsch widergegeben. Korrekterweise hat der Behördenvertreter auf den Vorwurf der Beschwerdeführerin, sie werde wegen des Gutachtens im ersten Verfahren diskriminiert, zu treffenderweise repliziert, dass ein solches noch gar nicht bestehe. Dies kann dem unter Verschluss gehaltenen elektronischen Tonbandprotokoll entnommen werden.

Auf Seite ... des Gutachtens wird sinngemäß angeführt, dass der Beschwerdeführerin genau wie im ersten Verfahren die Vorgehensweise ihres ehemaligen Vorgesetzten und dessen Konflikt mit der Leitung des Landeskriminalamtes auf den Kopf fallen würde. Dies wurde und wird neuerlich bestritten. Überdies ist festzuhalten, dass auch bei Vorliegen eines solchen Sachverhaltes keine Benachteiligung nach dem B-GIBG (wegen des Geschlechtes) abgeleitet werden könnte. Dass die Kommission diesen behaupteten Konflikt, der auf die Beschwerdeführerin als Stellvertreterin abgestrahlt haben soll, als Diskriminierung des Geschlechtes auslegt, ist mit dem B-GIBG nicht vereinbar.

Auf Seite ... führt das Gutachten sinngemäß aus, dass durch die massive Ablehnung der Beschwerdeführerin durch X sowie ein gespeichertes sexualisiertes E-Mail auf der Dienststelle Stimmung gegen die Beschwerdeführerin gemacht werden hätte sollen. Dazu ist zu ergänzen, dass das Schreiben von X ungeachtet der emotionalen Diskrepanzen sachlich gehalten ist und auf konkrete Vorfälle eingeht. Deshalb war es von der ho Dienstbehörde sehr wohl in der Entscheidung zu berücksichtigen. Daneben ist zu ergänzen, dass es nicht nachvollziehbar ist, wie mit einem in einem persönlichen Ordner ohne Öffentlichkeitscharakter abgespeicherten Mail Stimmung gegen die Beschwerdeführerin gemacht werden hätte sollen — mag der Zugriff für die Beschwerdeführerin auch technisch möglich gewesen sein. Diesbezüglich wurde seitens des Behördenvertreters bei der mündlichen Verhandlung ausführlich Stellung genommen, was dem Tonbandprotokoll entnommen werden kann.

Das Gutachten führt auf Seite ... sinngemäß aus, es sei nachvollziehbar, dass es positive Synergieeffekte aus der bestehenden Zusammenarbeit zwischen X und dem Mitbewerber gebe, jedoch sei diese emotionale Verbundenheit aus Sicht des Senates auch deshalb (von der Dienstbehörde) hervorgehoben worden, um die im Vergleich zur Beschwerdeführerin geringere Kriminaldienst- und Führungserfahrung auszugleichen. Dies ist ebenfalls nicht nachvollziehbar. Tatsache ist, dass beide Bewerber eine langjährige Erfahrung im Kriminaldienst und im Führungsbereich aufweisen. Eine rein auf Zeiträume beschränkte Reihung verbietet sich bereits aus Diskriminierungsgründen. Der Behördenvertreter hat aber sehr wohl die herausragende und bessere Eignung des Mitbewerbers mehr als deutlich bei der Verhandlung dargestellt.

Die folgende Feststellung, wonach für die Kommission nicht erkennbar sei, dass das Spannungsverhältnis zwischen X und der Beschwerdeführerin unüberbrückbar sei, entbehrt jeglicher Lebenserfahrung. Beide Beamten sind seit über einem Jahrzehnt beim Landeskriminalamt beschäftigt und kennen sich seitdem. Die von X zu Papier gebrachten Vorbehalte sind mit Vorfällen hinterlegt. Daraus den Schluss zu ziehen, dieser Konflikt sei „nicht unüberbrückbar“, ist weltfremd. Alleine die unzähligen und erfolglos verlaufenen, von allen Seiten geführten Gespräche, haben zu keiner emotionalen Beruhigung der Situation geführt.

Wie die Kommission schließlich zur Feststellung (Seite ...) gelangt, wonach die Arbeit in der ...gruppe gut funktioniert habe, ist schleierhaft. Sowohl den Angaben des Behördenvertreters, als auch den Angaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie den schriftlichen Stellungnahmen ist unmissverständlich zu entnehmen, dass die Leitung des

Landeskriminalamtes und die damalige Sicherheitsbehörde mit der Arbeit der Gruppe keineswegs zufrieden waren. Es fand eine Abschottung gegenüber anderen Ermittlungsbereichen statt. Die nötige Zusammenarbeit in einem „...“ Landeskriminalamt wie in ..., insbesondere bei größeren Amtshandlungen, war nicht gegeben. Zuletzt war der erforderliche Informationsfluss zu vorgesetzten Stellen nicht vorhanden. Die vorgenannten Probleme wurden auch von der bei der Verhandlung anwesenden Gleichbehandlungsbeauftragten bestätigt. Im Gutachten wird aber das Gegenteil davon abgeleitet. Seit der Neuorganisation des Ermittlungsbereiches ... sind diese oftmals monierten Probleme im Übrigen nicht mehr gegeben.

Abschließend sieht sich die Landespolizeidirektion ... als belangte Behörde in ihrer Kritik an der Verhandlungsführung, der offensichtlichen Voreingenommenheit der Vorsitzenden, der Unvollständigkeit des Protokolls, der Weigerung der Richtigstellung des Protokolls, der Weigerung der Herausgabe des elektronischen Datenträgers, der Nichterwähnung relevanter Aussagen im Gutachten, der unrichtigen faktischen wie rechtlichen Schlussfolgerungen bei Anwendung des B-GIBG und der Verletzung fundamentaler rechtsstaatlicher Grundsätze bei der Gutachtenserstellung bestätigt.

Aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit darf die Bundesgleichbehandlungskommission ersucht werden, die gegenständliche Entgegnung in anonymisierter Form mit dem Gutachten zu veröffentlichen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 159

2.3.14 Fall 14: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertretende/r Kommandant/in der Polizeiinspektion (PI) X“ durch die Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes bzw. aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

A ist seit ... als Exekutivbeamtin und 3. Stellvertretende PI-Kommandantin bei der LPD X beschäftigt. In den Jahren ... bis ... habe sie sich zahlreich um ausgeschriebene Planstellen beworben, zuletzt am ... um die Planstelle „1. Stv. Kommandant/in der PI X“. Neuerlich sei ein männlicher Mitbewerber zum Zug gekommen. Aufgrund ihrer negativen Erfahrungen bei vorherigen Besetzungsverfahren habe sie sich um ein Bewerbungsgespräch beim Kommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X, ..., bemüht. Dieser habe mit ihr in Anwesenheit der Kontaktfrau, ..., am ... (gemeint ...) ein 6-Augengespräch geführt, in dem es ihr möglich gewesen sei, die Gründe für ihre Bewerbung darzulegen und die Aufgabenstellungen der ausgeschriebenen Position aus ihrer Sicht zu schildern. In der Folge sei sie von der (damaligen) Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMI, ..., informiert worden, vom Dienstgeber nicht an 1. Stelle gereiht worden zu sein. In einem Gespräch Mitte ... habe ihr auch der Kommandant des SPK X ihre Platzierung im Ranking der Bewerber/innen

mitgeteilt. Sie gehe davon aus, dass sie aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden sei, denn in Anbetracht ihres dienstlichen Werdeganges, ihrer bisher erbrachten Leistungen, Fortbildungen, ihres umfangreichen Wissens, ihrer Motivation, Belastbarkeit sowie ihrer Fähigkeit, Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, sei sie besser geeignet als die ihr vorgereichten Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „1. Stellvertretende/r Kommandant/in der PI X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG oder aufgrund des Alter oder der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG durch die LPD X dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

1. ein Gespräch mit A über ihren weiteren beruflichen Werdegang und Entwicklungsmöglichkeiten zu führen (innerhalb von 2 Monaten),
2. Führungskräfte dahingehend zu schulen, potentiellen Bewerberinnen/Bewerbern das Vorliegen von Defiziten im fachlichen oder persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen) und Frauen zur Teilnahme an Frauenförderungsprogrammen zu ermutigen.

Verfahrensdauer: 5. September 2013 bis 9. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme der LPD X:

„In Bezug auf das do. Schreiben vom ..., worin um Berichterstattung zu den im Gutachten vom ... ausgesprochenen Empfehlungen ersucht wird, erlaubt sich die LPD X Nachstehendes mitzuteilen:

Ad 1. Gesprächsführung mit A

Das am ... geführte Gespräch hatte den weiteren beruflichen Werdegang von A, sowie entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zum Gegenstand. Laut Mitteilung des Gesprächsführenden wurde das Gespräch sehr wohlwollend von der Beamtin aufgenommen und konnte im Sinne der im Gutachten angeführten Empfehlung ein Perspektivenwechsel erzielt und eine Zufriedenheit der Mitarbeiterin festgestellt werden.

Ad 2. Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte

Der do. Empfehlung Führungskräfte dahingehend zu schulen, potentiellen BewerberInnen das Vorliegen von Defiziten im fachlichen und persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen bzw. Leistungs- und Entwicklungsdialogen) und Frauen zur Teilnahme an Frauenförderungsprogrammen

zu ermutigen, wird im Rahmen der für 2016 geplanten Führungskräftebildungen (Mobbing Seminar und Schulung für Polizeieinspektionskommandanten) entsprochen.

An dieser Stelle darf bemerkt werden, dass den Vorgaben des § 7 Abs 3 B-GIBG seitens der LPD X bereits im Rahmen des Bekanntmachungsprozederes durch die Formulierung im Bekanntmachungstext „Es wird darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen um die bezeichnete Funktion besonders erwünscht sind und besonders berücksichtigt werden“ entsprochen wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 161

2.3.15 Fall 15:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch einen Formalausschluss aus dem Bewerber/innenkreis beim beruflichen Aufstieg um die Funktion „Leiter/in der Abteilung X“ des X im Bundesministerium für Inneres (BMI) aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Sie habe sich fristgerecht um die Leitung der Abteilung X im BMI beworben. Auf der Homepage des BMI sei dann die Mitteilung der Begutachtungskommission gemäß § 10 Abs. 2 AusG veröffentlicht worden, wonach es keine geeignete (weibliche) Bewerberin gegeben habe. Daraus habe sie entnommen, dass ihre Bewerbung aus formalen Gründen ausgeschieden sei. Denn im Ausschreibungstext sei ein Hochschulstudium der Rechtswissenschaften gefordert gewesen, sie habe aber „nur“ den Aufstiegskurs gemäß Anlage 1 Z 1.13 BDG absolviert.

Außerdem werden nach einem Erlass des BMI vom 21. Februar 2013 nur A1-Bedienstete mit Aufstiegskurs gemäß Anlage 1 Z 1.13 BDG neben den AbsolventInnen eines rechtswissenschaftlichen Studiums an einer Universität auch weiterhin als „rechtskundig“ qualifiziert. Diese Regelung treffe auch auf sie zu, sie übe den rechtskundigen Dienst in ihrem Fachbereich seit 2006 aus.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtzulassung der Bewerbung von A um die Funktion „Leiter/in der Abteilung X“ im BMI stellt eine Diskriminierung dar, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass dies aus den glaubhaft gemachten Gründen Geschlecht, Alter und Weltanschauung iSd §§ 4 Z 5, 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG erfolgte.

Zum Argument des Dienstgebers, dass zwischen Ernennungs- und Anforderungserfordernissen unterschieden werden müsse und der Aufstiegskurs nur das Ernennungserfordernis, nicht aber die laut Arbeitsplatzbeschreibung zusätzlich erforderliche Vorbildung ersetze, ist zu sagen, dass diese Unterscheidung aus dem Ausschreibungstext keinesfalls hervorgeht. Aus der Ausschreibung geht hervor, dass ein „abgeschlossenes Hochschulstudium, bevorzugt Rechtswissenschaften“, erforderlich war. In der Arbeitsplatzbeschreibung war als Anforderung des

Arbeitsplatzes u. a. angeführt: „Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A1, abgeschlossenes Hochschulstudium, bevorzugt Rechtswissenschaften“. Somit war kein mit der Verwendung verbundenes, spezifisches Hochschulstudium erforderlich. Im Entwurf der Ausschreibung war ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften als Erfordernis genannt.

Anlage 1 Z 1.13 BDG ordnet unmissverständlich an, dass das Ernennungserfordernis des Abschlusses eines Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften durch die erfolgreiche Absolvierung eines vom BKA veranstalteten Aufstiegsurses ersetzt wird. Demnach erlaubt es der von der Antragstellerin absolvierte Aufstiegskurs Beamten/Beamtinnen, das Ernennungserfordernis eines (Fach)Hochschulabschlusses zu erfüllen, spezifisch jenes der Rechtswissenschaften. Es wäre paradox, wenn der Aufstiegskurs nur dann als Ernennungserfordernis gilt, wenn ausdrücklich der Abschluss des rechtswissenschaftlichen Studiums erforderlich ist, beim Abschluss irgendeines Hochschulstudiums, „bevorzugt Rechtswissenschaften“, aber nicht.

Es ist bekannt, dass die Aufstiegsurse als interne Fortbildungsmaßnahmen von den „reiferen“ Dienstnehmer/innen gemacht wurden, um überhaupt die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg im Bundesdienst zu haben, denn nicht alle Geburtsjahrgänge, vor allem Frauen, haben die Chance gehabt zu studieren.

Wenn ein Hochschulstudium kein Ernennungserfordernis, sondern ein spezifisches „Anforderungserfordernis“ gewesen sein soll, hätte dies in der Ausschreibung präzise formuliert werden müssen. Außerdem geht weder aus der Beschreibung der Aufgaben in der Ausschreibung, noch aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervor, dass wissenschaftliches Arbeiten mit der gegenständlichen Funktion verbunden wäre. Eine nachvollziehbare Begründung für das Erfordernis wissenschaftlicher Kenntnisse wurde auch nicht vom Dienstgebervertreter in der Sitzung des Senates dargelegt. Vielmehr erscheint wahrscheinlicher, dass sich die Begutachtungskommission inhaltlich nicht mit der Bewerbung von A auseinandersetzen wollte, weil sie aufgrund ihrer Qualifikationen eine Konkurrentin für den zum Zug gekommenen B gewesen wäre. A erfüllte die formalen Erfordernisse der Ausschreibung, ihre Bewerbung hätte daher zumindest zugelassen werden müssen.

Verfahrensdauer: 24. September 2013 bis 3. August 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 163

2.3.16 Fall 16: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ in der Landespolizeidirektion (LPD) X das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt bzw. sie aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden zu sein.

Neben A haben sich drei (männliche) Bewerber für die Planstelle beworben. Der Dienstälteste, und somit mit der meisten Berufserfahrung, ist mit der Funktion betraut worden.

A ist zu einem für Frauen frühestmöglichen Zeitpunkt in den Exekutivdienst eingetreten. Zunächst war die alleinige Argumentation auf die längere Dienstzeit und somit die längere Berufserfahrung ausgerichtet. Erst in der schriftlichen Stellungnahme wurden die unterschiedlichen Tätigkeiten und Aufgaben aufgelistet. Ein sachlich nachvollziehbarer Qualifikationsvergleich wurde allerdings nicht aufgestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „2. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ in der LPD X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar. Die Prüfung einer Altersdiskriminierung erübrigte sich daher.

Der Senat kommt mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung von B daher zu dem Ergebnis, dass A für die Ausübung der Funktion mindestens gleich geeignet ist. Es gelang weder der LPD X noch dem BMI den Vorwurf der Diskriminierung mit dem Argument auszuräumen, dass B wegen besserer Eignung zu Recht ernannt worden sei. Weil der Anteil von Frauen im Bereich der LPD X in der betreffenden Funktionsgruppe (E2a/3) unter 50 Prozent lag, hätte in Anwendung des Frauenförderungsgebotes A mit der Funktion betraut werden müssen.

Allgemeine Empfehlungen:

Der LPD X bzw. dem BMI wird empfohlen,

1. auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen, Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung der Bewerber/innen zu treffen und sachlich zu begründen.
3. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes).

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2013 bis 6. August 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 164

2.3.17 Fall 17: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert bzw. das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG worden sei.

A glaubt, aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer dienstlichen Erfahrung mindestens gleich geeignet zu sein wie ihr Mitbewerber, und da das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen sei, hätte sie die Planstelle bekommen müssen.

Der Kommandant der PI Y führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A aus, dass sie nach der Rückkehr aus der Karenz sofort wieder für alle polizeilichen Tätigkeiten herangezogen worden sei, offensichtlich habe sie sich „professionell für den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorbereitet“. Derzeit seien ihr die Sachgebiete ... zugewiesen. Sie erledige diese Angelegenheiten zu vollsten Zufriedenheit. Ihr Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei sie sehr beliebt. Aufgrund ihres Fachwissens genieße sie hohe „dienstliche Akzeptanz“, man könne A für alle dienstlichen Belange heranziehen, sie „erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle“.

Zu B führte der PI-Kommandant aus, dass diesem die Sachbereiche ... zugewiesen seien. Er erledige diese Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit. Er sei ein „junger engagierter EB“, der unter Kollegen hohes Ansehen genieße. Er verfüge über ausgezeichnetes Fachwissen und sei in der Lage, dieses an die Mitarbeiter weiterzugeben. Zudem besitze er ausgezeichnete Führungseigenschaften. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei höflich, korrekt und professionell, er sei unter den Kollegen sehr beliebt. B „erfüllt das Anforderungsprofil der ... Planstelle und wäre dafür bestens geeignet“.

Der Stadtpolizeikommandant von ... schlug B für die Besetzung der Planstelle vor, reihte A an 2. Stelle und begründete dies wie folgt: B fungiere als „...“ für die PI Y. Er verfüge über eine sehr gute Allgemeinbildung und sei vielseitig interessiert und besitze ein hohes Maß an Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein. Sein „Selbstmanagement“ und seine Organisationsfähigkeit habe er bereits unter Beweis gestellt, selbst unter Leistungsdruck arbeite er schnell und konzentriert und unter Beibehaltung des Qualitätsstandards. Er verfüge über ausgezeichnete Rechtskenntnisse, sei teamfähig und motivierend. Die persönliche und fachliche Eignung hebe sich gegenüber den anderen „Mitbewerbern“ hervor.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass die Bewerberin die längste Tätigkeit als dienstführende Beamtin vorweisen könne (nach einem weiteren Mitbewerber), auch über dienstliche Erfahrungen im ... verfüge und eine zusätzliche Ausbildung an der Verwaltungsakademie für die „Verwendungsgruppe A2 plus ‚Ressortfach Inneres‘“ absolviert habe. Die Bewerberin sei zumindest gleich geeignet wie ihre Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt der LPD X, ihre Führungskräfte mit dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG vertraut zu machen.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis 25. Jänner 2016

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... wegen der Umsetzung der Empfehlung im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission von A vom ... - „Der Senat empfiehlt der LPD X, ihre Führungskräfte mit dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG vertraut zu machen“ – wird von der LPD X folgende Rückmeldung übermittelt:

Der Empfehlung im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission wurde und wird im Bereich der LPD X entsprochen.

Nach Ansicht der LPD wurde sehr wohl den gesetzlichen Anforderungen entsprochen. Gerade in diesem Fall, wurde sowohl mit dem Kommandanten der betroffenen Polizeiinspektion als auch mit dem damaligen Stadtpolizeikommandanten diese Personalbesetzung unter Beachtung des Themas des Frauenförderungsgebotes besprochen.

Auch bei jeder anderen Personalbesetzung – wo dies von Relevanz ist – wird das Frauenförderungsgebot des Bundesgleichbehandlungsgesetzes diskutiert und beachtet.

Der LPD X ist dieses Thema ein großes Anliegen, sodass sie auch im Zuge der Führungskräftebesprechung ausdrücklich darauf hingewiesen hat.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 172

2.6 Bundesministerium für Justiz

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.4.3 Fall 3:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), die bereits Abteilungsleiterin ist, behauptet bei der Besetzung der gegenständlichen Abteilungsleitung und der Funktion der Stellvertretung der Sektionsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Kern der Beschwerde ist die Verknüpfung der Sektionsleitung-Stellvertretung mit der gegenständlichen Abteilungsleitung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2012 bis 3. Juni 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 139

2.4.4 Fall 4: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Planstelle aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe ihre Bewerbung um die in der Justizanstalt (JA) X am ... intern ausgeschriebene Planstelle „Direktionsstelle - Hauptsachbearbeiter“, Bewertung E2a/3, am Tag der Ausschreibung abgegeben. Am ... habe ihre Kollegin „den Verlust“ der Bewerbung aus dem verschlossenen Aktenschrank der Direktionsstelle bemerkt. Daraufhin habe sie der Anstaltsleitung eine Kopie der Bewerbung vorgelegt, was der damalige Anstaltsleiter ... auch entsprechend vermerkt habe.

Die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin habe sie bereits seit ... provisorisch ausgeübt, es seien ihr zwei Sachbearbeiterinnen unterstellt gewesen. Davor, seit ..., habe sie den Projektarbeitsplatz „Direktionsstelle - Sachbearbeiter“ innegehabt.

Ihr Mitbewerber um die Planstelle sei B gewesen. Anstaltsleiter ... habe B und sie als für die Planstelle „im höchsten Ausmaß“ geeignet beurteilt und sie zur Besetzung vorgeschlagen

(Besetzungsvorschlag vom ... an die Vollzugsdirektion), da sie die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin bereits seit 17 Monaten „mit bestem Erfolg“ ausgeführt habe. Der Dienststellenausschuss (DA) habe aber für B votiert. Mit dem DA-Vorsitzenden ... habe sie im Jahr ... „massive“ Probleme gehabt. Er habe sie sexuell belästigt, der Vorfall sei auch im ... in der Vollzugsdirektion besprochen worden.

Die Antragstellerin führte weiters aus, sie habe bemerkt, dass während eines Wochenenddienstes ihr verschlossener Schreibtisch-Rollcontainer aufgebrochen worden sei. Sie habe diesbezüglich mündlich Meldung an ..., und an das Justizwachkommando erstattet. In diesem Rollcontainer haben sich Unterlagen für die Dienstplanung befunden, die sie von ... bis ... aufgrund Personalmangels neben den Aufgaben der Hauptsachbearbeiterin alleine erledigt habe.

Am ... sei ... AL (=neue Anstaltsleitung) ernannt worden. AL sei vom zuständigen Abteilungsleiter im Bundesministerium für Justiz (BMJ), ..., ... über die Qualität ihrer Tätigkeit als Hauptsachbearbeiterin befragt worden. AL habe in der Stellungnahme vom ... sowohl sie als auch B „in vernichtender Weise“ beurteilt. AL habe ihr den Inhalt mündlich zur Kenntnis gebracht, nämlich dass sie keine Führungskompetenzen, wenig Fachkenntnisse, keine Durchsetzungskraft u. ä. vorzuweisen hätte. Dies sei auch für ihre übrigen Vorgesetzten (Anstaltsleiterstellvertreter, Justizwachkommando), die sie seit 17 Jahren kennen, nicht nachvollziehbar gewesen.

Am ... sei im Auftrag der Vollzugsdirektion von der Anstaltsleitung eine „zusätzliche Interessentensuche“ für die Planstelle durchgeführt worden. Aufgrund dieser Interessentensuche haben sich neben ihr (wieder) B und (erstmal) C beworben. Mit Wirksamkeit ... sei C, „nach 18 Monaten und einem nervenaufreibenden Bewerbungsprocedere“ mit der Planstelle betraut worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters in der Direktionsstelle stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 20. März 2013 bis 26. Jänner 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 146

2.4.5 Fall 5: LG

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B, Vorsteher des Bezirksgerichtes X, und die Untätigkeit des Dienstvorgesetzten C, Präsident des Landesgerichtes X, nach der Antragstellung an die B-GBK eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GIBG (sonstige Arbeitsbedingungen) und eine Verletzung des § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) darstellen.

Einleitend wurde auf das Gutachten des Senates I der B-GBK vom ... hingewiesen, in welchem festgestellt wurde, dass A durch die Ernennung von B zum Vorsteher des Bezirksgerichts (BG) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Seit B's Dienstantritt als Vorsteher des BG X mit ... erachte sich A aufgrund dessen bis jetzt andauernder Vorgangsweise und später, nach Antragstellung an die B-GBK, auch aufgrund der Untätigkeit ihres Dienstvorgesetzten, des Präsidenten des Landesgerichts (LG) X, C, gemäß §§ 4 Z 6 sowie 4a Abs. 1 B-GIBG aufgrund ihres Geschlechtes und in Verletzung des Benachteiligungsverbots des § 20b B-GIBG diskriminiert und durch unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten des Vorstehers des BG X in ihrer Würde beeinträchtigt und verletzt. A werde in dienstlichen und außerdienstlichen Belangen ausgegrenzt und benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. Diese Vorgangsweise habe jedenfalls Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als Mobbing als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 20b B-GIBG dar, weil sie im unmittelbar zeitnahen und persönlichen Zusammenhang mit dem vorangegangenen Bewerbungsverfahren und dem Verfahren vor der B-GBK stehe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Verschiedene Verhaltensweisen von B gegenüber A stellen eine Verletzung des § 20b B-GIBG und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar.
2. C's Vorgehensweise in gegenständlicher Angelegenheit stellt eine Verletzung des § 20b B-GIBG dar.

Empfehlung: Dem BMJ wird empfohlen, den Fortgang der Mediation zu beobachten, und es wird ersucht, der B-GBK binnen zwei Monaten über den Stand der „Vermittlungsversuche“ Auskunft zu geben.

Verfahrensdauer: 13. Mai 2013 bis 4. Mai 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Mit Beziehung auf das am ... übermittelte Gutachten gemäß § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Ersuchen, über den Stand der „Vermittlungsversuche“ Auskunft zu geben, wird Nachstehendes mitgeteilt:

Der Mediationsprozess, der zwischen B ...A ... im Beisein des D.... durchgeführt wurde, wurde am ... mit der Vereinbarung, dass Nachfolgebesprechungen im Beisein des D durchgeführt werden, beendet. In einer gemeinsamen Besprechung am ... haben beide Proponenten die Mitarbeiter/innen ... über die Beilegung ihrer Differenzen informiert.

Die mit D... am ... und ... geführten Nachfolgebefürsungen haben bestätigt, dass sich die Gesprächssituation zwischen B... und A... nachhaltig verbessert und das Konfliktpotenzial zwischen den beiden erheblich verringert hat, sodass insoweit von einer Bereinigung ausgegangen hätte werden können.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 158

2.4.6 Fall 6:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMJ aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, jedenfalls das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die gegenständliche Leitungsfunktion stellt jedenfalls einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot dar.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes (§ 11c B-GIBG) festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlungen:

Dem BMJ wird empfohlen,

1. objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
3. auch bei Führungspositionen auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zu achten.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2013 bis 30. März 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 153

2.4.7 Fall 7a: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die gegenständliche Funktion deshalb aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde, da der erfolgreiche Mitbewerber ihr schon einmal bei einer Funktionsbetrauung vorgezogen wurde (der Senat I der B-GBK hatte damals eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt) und er daher nun einen Eignungsvorsprung hatte, der nicht berücksichtigt hätte werden dürfen. Ohne diesen „Eignungsvorsprung“ wäre zumindest von einer gleichen Eignung auszugehen gewesen und daher hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung kommen müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die gegenständliche Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A beim beruflichen Aufstieg dar.

Eine „fortgesetzte“ Diskriminierung kennt das B-GIBG nicht. Die Dienstbehörden konnten darlegen, dass der erfolgreiche Mitbewerber seine Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt habe und daher nunmehr im Vergleich zu A über die bessere Qualifikation für die Besetzung der Leitungsfunktion verfüge.

Als Rechtsfolge der Feststellung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sieht das B-GIBG – bei entsprechendem Antrag und Anerkennung des Anspruches durch die Dienstbehörde – eine Schadenersatzleistung vor. (Der Antrag von A auf Schadenersatzleistung in Folge des ersten Gutachtens des Senates I der B-GBK wurde allerdings mit Bescheid abgewiesen).

Das B-GIBG sieht nicht vor, dass in einem späteren Verfahren zur Besetzung der in der Hierarchie nächsthöheren Planstelle bzw. Funktion die in der Zwischenzeit vom zum Zug gekommenen Bewerber/von der zum Zug gekommenen Bewerberin erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen außer Acht zu lassen sind.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 166

2.4.7 Fall 7b: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) führte aus, dass sie im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die gegenständliche Planstelle von Mitarbeitern der JA „massiv belästigt und unter Druck gesetzt“ worden sei. B (und ein weiterer Kollege) sei im Besitz einer Kopie eines Schriftstückes aus ihrem Personalakt gewesen, welches ihr „Fehlverhalten vor nunmehr x Jahren“ zum Inhalt gehabt habe. Dieses Schriftstück sei einigen Kollegen gezeigt worden, offenbar in der Absicht ihren Ruf zu schädigen. Weiters habe sie ein Kollege darauf aufmerksam gemacht, dass am Arbeitsplatz von B, ein Foto von ihr hänge, und tatsächlich habe sie bei ihrer Nachschau ein ausgedrucktes Bild von ihr vorgefunden. Nachdem sie diese Vorfälle gemeldet habe, habe die JA X Disziplinaranzeige gegen B erstattet. Nach ihrer Meldung habe sie im Postfach einen Ausdruck des § 111 StGB gefunden, in welchem der Absatz 3 – „Der Täter ist nicht zu

bestrafen, wenn die Behauptung als wahr erwiesen wird“ – mit Textliner markiert gewesen sei. Die (sexuelle) Belästigung im Sinne des B-GIBG bestehe darin, dass B im Rahmen einer Diskussion unter Bediensteten der JA X (die Antragstellerin war nicht anwesend) über die bevorstehende Funktionsbesetzung die Bemerkung „die A, die blöde Fut“ gemacht habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die in Rede stehende Äußerung von B stellt ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, entwürdigendes und beleidigendes Verhalten dar. Eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt für die Antragstellerin wurde dadurch (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) allerdings nicht zusätzlich geschaffen. Eine (sexuelle) Belästigung gemäß § 8 bzw. 8a B-GIBG liegt daher nicht vor, sondern ein disziplinar zu ahndendes Verhalten.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 167

2.4.7 Fall 7c: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) brachte einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ der JA X und wegen (sexueller) Belästigung durch B ein.

Bezüglich der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg erstellte der Senat I der B-GBK ein gesondertes Gutachten.

A führte aus, dass sie im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die gegenständliche Planstelle von Mitarbeitern der JA „massiv belästigt und unter Druck gesetzt“ worden sei. B habe als Gewerkschaftsfunktionär im Zusammenhang mit der gegenständlichen Planstellenbesetzung gegenüber einem Printmedium folgende Bemerkung gemacht: „Diese Dame hätte schon vor Jahren suspendiert werden müssen, denn sie hatte ein Verhältnis mit einem Gefangenen“. Diese Aussage habe dazu gedient, ihren Ruf zu schädigen und sie am beruflichen Fortkommen zu behindern, sie sei schikanös und belästigend, denn in der Folge sei sie von Kollegen, Bekannten und sogar von Insassen darauf angesprochen worden. Seitens der Vollzugsdirektion sei ihr mitgeteilt worden, dass keine dienstaufsichtsbehördlichen Maßnahmen gegen B ergriffen werden könnten, da er in dieser Angelegenheit als Gewerkschaftsfunktionär agiert hätte. Gegenüber einem Bediensteten der JA habe B geäußert: „Die A, die ist ja für alles zu blöd. Man kann keine Weiber ins Kommando lassen, die werden wir nie wieder los.“ Auf die Frage des Bediensteten, was wäre, wenn sie sich bei der B-GBK beschweren würde, habe B geantwortet: „Da kann sie sich ruhig beschweren, da kriegt ja sowieso alles Recht, was einen Schlitz hat“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Geringschätzige, geschlechtsspezifisch konnotierte Äußerungen stellen – je nach konkreter Wortwahl – eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise im Sinne des § 8a B-GIBG, oder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des § 8 B-GIBG dar, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Da im konkreten Fall B keine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) für die Antragstellerin schuf, liegt eine (sexuelle) Belästigung im Sinne der §§ 8 bzw. 8a B-GIBG nicht vor.

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis 21. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 168

2.4.8 Fall 8: OStA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Belästigung, Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrer Vorgesetzten (B) beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein; ebenso habe die Vorgesetzte das Benachteiligungsverbot verletzt und das Verhalten stelle eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.

Sie erfahre sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung und werde benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert hätten. B habe weiters mit ihrem unerwünschten, unangebrachten und beleidigenden Verhalten ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtige. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als geschlechtsbezogenes Mobbing gemäß § 8a B-GIBG als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar, was sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit As Bewerbungsverfahren, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch genommen und ihre Ansprüche auf Nichtdiskriminierung dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht habe, ergebe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf der Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Benachteiligung von A durch B in den vorgebrachten Punkten erfolgte. Zum einen war das als diskriminierend empfundene Verhalten von B nicht hinreichend konkretisiert, zum anderen konnte B ihre Vorgehensweise sachlich begründen.

Verfahrensdauer: 12. Juli 2013 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 169

2.4.9 Fall 9:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Justiz (BMJ) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert, jedenfalls aber das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt worden sei.

Mit ... sei die Planstelle der Leitung der Abt. X im BMJ ausgeschrieben worden. Es haben sich eine Frau und vier Männer beworben, darunter A und B. Von der Personalkommission für Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im BMJ sei A vor B und einem weiteren Bewerber gereiht und als bestgeeignet zur Ernennung vorgeschlagen worden. Dessen ungeachtet sei B mit ... auf diese Planstelle ernannt worden. Durch die Ernennung des um 18 Jahre dienstjüngeren und in allen Bereichen weit weniger berufs- und leitungserfahrenen Mitbewerbers erachte sich A, die seit über 12 Jahren äußerst erfolgreich unterschiedliche Abteilungen im BMJ geleitet habe bzw. leite, aufgrund ihres Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert. A erweise sich bei einem Quervergleich als bestgeeignet. Im BMJ liege der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungsfunktionen bei 28,57 Prozent, weshalb im Anlassfall durch die Ernennung eines männlichen, nicht besser geeigneten Mitbewerbers auch das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG verletzt werde.

Die Zweitantragstellerin beantrage weiters festzustellen, dass „auch ein (angestrebter) nicht zu besoldungsrechtlichen Unterschieden führender Wechsel des Arbeitsplatzes (einer auszu-schreibenden Planstelle) sowie das diesem zugrundeliegende Besetzungsverfahren (oder Verfahren zur Betrauung mit diesem Arbeitsplatz nach interner Interessentensuche) dem Anwendungsbereich sowie dem Diskriminierungsverbot der §§ 4 und 4a B-GIBG unterliegen“ sowie dass „bei entsprechender Unterrepräsentation von Frauen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG auch dann zum Tragen kommt, wenn die Bewerberin bereits in einer besoldungsrechtlich gleichwertigen hervorgehobenen Verwendung (Funktion) wie der angestrebten tätig ist (Querbewerbung), insbesondere wenn die von ihr angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) unmittelbar oder mittelbar aufstiegsrelevant, aber jedenfalls zumindest mittelbar zur Erhöhung des Frauenanteils bei Leitungsfunktionen mit Unterrepräsentation von Frauen geeignet ist.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: 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.

Verfahrensdauer: 18. November 2013 bis 30. März 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 154

2.4.10 Fall 10: OStA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie von ihrer Vorgesetzten (B) gemäß § 4 Z 6 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, sowie dass B das Benachteiligungsverbot verletzt habe und ihr Verhalten eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

B's unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten habe ihre Würde verletzt und ein feindliches Arbeitsumfeld bewirkt. Die Verschlechterung ihres Arbeitsumfeldes sei auch für die Zeit ihrer Rückkehr in den Dienst zu befürchten. Die andauernde Benachteiligung habe ihre Wurzel in der Tätigkeit von A als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) und stellvertretende Vorsitzende der AGG ... und sei im Rahmen ihrer Dienstbeurteilung sogar in der Zeit ihrer Elternkarenz fortgesetzt worden. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich als geschlechtsbezogenes Mobbing in Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit der Tätigkeit als GBB bzw. stellvertretende Vorsitzende der AGG z. B. bei der Unterstützung von Frau X.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß §§ 4 Z 6 und 8a B-GIBG durch B sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß des § 20b B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass offenbar irgendwann eine Verschlechterung im Verhältnis von A und B eintrat, der Senat aber auf der Grundlage des gesamten Vorbringens – B konnte auf die allgemein gehaltenen Vorwürfe sachlich nachvollziehbar replizieren – nicht erkennen konnte, dass A aus geschlechtsspezifischen Gründen oder aufgrund ihrer Tätigkeit als GBB von B benachteiligt wurde.

Verfahrensdauer: 18. Dezember 2013 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 170

2.4.11 Fall 11: OStA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie von ihrer Vorgesetzten (B), gemäß § 4 Z 6 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, sowie dass B das Benachteiligungsverbot verletzt habe und ihr Verhalten eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A erfahre sowohl in dienstlichen als auch in außerdienstlichen Belangen eine Ausgrenzung und werde benachteiligend behandelt, wodurch sich ihre sonstigen Arbeitsbedingungen bis heute

massiv verschlechtert hätten. B habe weiters mit ihrem unerwünschten, unangebrachten und beleidigenden Verhalten ein feindseliges Arbeitsumfeld geschaffen, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtige. Diese Vorgangsweise habe Sanktionscharakter und stelle sich sowohl als geschlechtsbezogenes Mobbing gemäß § 8a B-GIBG als auch als Verletzung des Benachteiligungsverbotes nach § 20b B-GIBG dar. Dies ergebe sich aus dem unmittelbaren und zeitnahen Zusammenhang mit Bewerbungsverfahren von A und ihrer Beschwerde im Zusammenhang mit einer versuchten Herabsetzung ihrer Dienstbeurteilung, in Ansehung derer sie Unterstützung durch Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch genommen und über diese auch Ansprüche nach dem B-GIBG dem Dienstgeber gegenüber geltend gemacht habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß §§ 4 Z 6 und 8a B-GIBG durch B sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes des § 20b B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass er im Rahmen der Sitzung am ... aufgrund von As Ausführungen den Eindruck gewann, dass sich A bereits seit längerem benachteiligt fühlte. Als sie sich im Jahr ... zum ersten Mal um eine Gruppenleitung bewarb und „nicht gereiht“ wurde (B war damals noch nicht die Leiterin der ... X), soll der Leiter der Y geäußert haben, „man“ habe vielleicht gedacht, sie sei als Mutter von ... Kindern zu wenig flexibel, und dies habe A „sehr zu denken gegeben“. In der Folge, bis ins Jahr ..., kamen jüngere Kolleginnen und Kollegen zum Zug und der Leiter der Y habe (laut der Antragstellerin) geraten zu warten. A ging zu Beginn der Sitzung relativ ausführlich auf ihre schwierige Situation als berufstätige Mutter ... Kinder in ... ein. Mangels eines Zusammenhanges mit den Vorwürfen gegenüber B überraschte dies zunächst. Nachdem A im Verlauf der Sitzung auf die Besonderheit zweier Fälle die sie zu bearbeiten hatte einging (weil sie mediales Interesse hervorriefen) und ein gegen sie angestrigtes Gerichtsverfahren erwähnte, stellte sich für den Senat die Situation so dar, dass A wohl schon über Jahre unter Druck stand und in der angespannten Situation einzelne Verhaltensweisen von B dann „das Fass zum Überlaufen“ brachten. Das subjektive Gefühl, von B benachteiligt zu werden, dürfte durch das Verhalten des Leiters der Y verstärkt worden sein. Der Senat konnte jedenfalls auf der Grundlage des gesamten Vorbringens keine Benachteiligung von A durch B erkennen. Zum einen war das als diskriminierend empfundene Verhalten von B nicht hinreichend konkretisiert, zum anderen konnte B ihre Vorgehensweise sachlich begründen. Mangels Vorliegen einer Benachteiligung/Diskriminierung erübrigt sich ein Eingehen auf die Behauptungen, die Antragstellerin sei anders behandelt worden als Bewerber in einer vergleichbaren Situation und somit aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sowie B habe das Benachteiligungsverbot verletzt.

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2014 bis 21. Jänner 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 171

2.4.12 Fall 12: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts noch offen.

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von ihrem Kollegen B gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei.

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie habe am ... um ... Uhr ihren Nachtdienst in der Justizanstalt X beendet und den Posten gemeinsam mit ... verlassen. Am Eingang seien sie B begegnet und hätten ihn mit „Guten Morgen“ begrüßt. Als er sie (die Antragstellerin) wahrgenommen habe, habe er zu ihr gesagt: „Ich an deiner Stelle würde aufpassen, was ich bei Seminaren erzähle. Von wegen, der bringt Gift in die Anstalt und es wird nichts unternommen. Sprich nicht über Sachen von denen du keine Ahnung hast. Ich habe überall meine Leute! Merk dir das“. Dann habe er ihr mit einer Anzeige gedroht. Zu bemerken sei, dass sie im ... ein Seminar mit dem Titel „...“ besucht habe und in der Wartezeit bis zum Beginn einer Unterrichtseinheit mit anderen Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern über belastende Erlebnisse gesprochen habe. Die Erlebnisse seien in anonymisierter Form dargestellt worden, alle hätten „peinlichst“ darauf geachtet keine Namen zu nennen. Es sei nicht um Tratsch gegangen, sondern um die Verarbeitung von Erlebnissen. In der Justizanstalt X habe es einen Fall gegeben, der sie sehr beschäftigt habe und sie habe daher darüber gesprochen. Es sei tatsächlich um B gegangen, aber sie habe den Namen zu keinem Zeitpunkt erwähnt. B habe gesagt, seine beste Freundin habe ihm erzählt, dass man aus den Ausführungen auf seine Person schließen habe können. Sie (der Antragstellerin) habe den Fall erklären wollen, und da sei B immer ausfällig geworden: „Deine depperte Rederei geht mir am Oasch, du depate Fotzn“. Kollegin ... könne diese Aussage bestätigen, und es sei eine weitere Kollegin Zeugin dieses Vorfalls geworden. B habe sich bis heute mit keinem Wort entschuldigt. Sie empfinde die Beschimpfung als beleidigend und erniedrigend, insbesondere auch weil ihr B in der Hierarchie übergeordnet sei. Sie habe den Vorfall der Anstaltsleitung gemeldet und in der Folge sei die Angelegenheit an die übergeordnete Dienstbehörde, die (damalige) Vollzugsdirektion, weitergeleitet worden, es werde geprüft, ob ein disziplinar zu ahndendes Verhalten vorliege. Sie (die Antragstellerin) habe sich auch an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ... gewandt.

In der schriftlichen Stellungnahme führt B aus, dass es richtig sei, dass es am ... zu einem „Streitgespräch“ gekommen sei. Der Grund dafür sei die „Behauptung von Tatsachen“ gewesen, die „maßgeblich dazu geeignet sind, das Dienstverhältnis zu verlieren sowie sogar strafrechtlichen Verurteilungen ausgesetzt zu sein“. Der Grad der Provokation seitens der „Anzeigerin“ sei bei weitem überschritten worden. Sie habe in aller Öffentlichkeit nicht nur die Ehre und das Ansehen des „Angezeigten“ verletzt, sondern Unterstellungen als Tatsachen dargestellt, die „ausschließlich zu einem Dienstverlust führen müssen“. In weiterer Folge des Streitgespräches sei „auch auf die sexuelle Neigung des Angezeigten Anstoß genommen“ worden. A habe bereits vielfach Äußerungen über ihn und seinen Lebensgefährten getätigt, es liege ein Verstoß gegen § 8 B-GlBG durch sie vor. Eine Anzeige bei der Gleichbehandlungskommission sei bis dato unterblieben, da das Dienstverhältnis dadurch massiv belastet wäre, jetzt werde aber der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 23a Abs. 1 Z 1 und 2 B-GlBG gestellt. Im Zuge des Streitgespräches seien viele „sexuell belästigende Worte seitens der Anzeigerin gegenüber dem Angezeigten“ gefallen. Es sei möglich, dass als „reflexbedingte Unmutsäußerung“ die Aussage „du depate Fotzn“ gefallen sei, aufgrund des „massiven Streitgespräches“ könne er sich nicht daran erinnern. Es seien zahlreiche Beleidigungen zwischen „den Parteien“ gefallen, jedoch „keine mit dem subjektiven Willen, die Anzeigerin sexuell zu belästigen“. Jedenfalls entschuldige er sich hiermit, sollte eine solche Äußerung gefallen sein. A sei auch bewusst gewesen, dass eine sexuelle Belästigung durch ihn schon alleine aus dem Grund nicht erfolgen könne, weil er „sich aus Frauen im Allgemeinen nichts macht“.

Die Vollzugsdirektion teilte der B-GBK auf Nachfrage mit, dass gegen B Disziplinaranzeige erstattet und mit ... ein Disziplinarverfahren eingeleitet, dieses aber bis zur Beendigung eines Strafverfahrens (wegen anderer Delikte) unterbrochen worden sei

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beschimpfung von A durch B stellt eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GlBG dar.

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2014 bis 1. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 173

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Er sei seit ... beim X in der ...kaserne ... beschäftigt und habe sich um die Leitung der Personalabteilung beworben. Zum Zug gekommen sei B (Mitbewerberin). Dieser Umstand stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, weil seine Qualifikationen nicht entsprechend berücksichtigt worden seien. Ursprünglich sei C Erstgereihter gewesen, aber nachdem sich B an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG) gewandt habe, sei eine neuerliche Beurteilung der Qualifikationen von B vorgenommen und B an erster Stelle gereiht worden. Dies stelle eine Bevorzugung der Bewerberin dar, es hätten alle Bewerbungen nochmals geprüft und bewertet werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A wurde im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Personalabteilung X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Beurteilung der einzelnen Eignungskriterien und der Umstand, dass die zweite Bewertung nur im Vergleich zwischen der Bewerberin und dem ursprünglich erstgereihten Bewerber erfolgte, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

Zum Vorbringen betreffend das Frauenförderungsgebot ist festzuhalten, dass es im gegenständlichen Verfahren (vor der B-GBK) insofern irrelevant war, als (nach der zweiten Beurteilung) nur B das Kalkül „in höchstem Ausmaß geeignet“ erreichte und eine etwaige Bevorzugung der Bewerberin gegenüber A (in hohem Ausmaß geeignet) in Anwendung des Frauenförderungsgebotes ohnehin nicht zur Debatte stand.

Zum Frauenförderungsgebot im Allgemeinen hält der Senat fest, dass dessen Anwendung nicht in Frage kommt, wenn nur eine (1) „hervorgehobene Verwendung (Funktion)“ „in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde“ vorhanden ist. Das Ersuchen der AG für Gleichbehandlungsfragen um Überprüfung der Bewertungen ist dennoch grundsätzlich als positiv zu werten, da der Verdacht bestand, dass die Qualifikationen einer Bewerberin aufgrund ihres Geschlechtes unterbewertet worden waren und also die Prüfung einer etwaigen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG geboten war.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMLVS wird empfohlen, künftighin im Vorhinein die Punktezahzahl für die einzelnen Ausschreibungskriterien und für die Eignungskalküle festzulegen.

Verfahrensdauer: 1. September 2014 bis 9. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 174

2.7.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtzuweisung eines systemisierten Arbeitsplatzes im Zuge einer großen Organisationsänderung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie habe alle Anforderungen, auch die „Speziellen“ erfüllt; die Arbeitsplätze seien aber an männliche Kollegen vergeben worden.

Das BMLVS hat die Personalentscheidung mit der Vorgabe des BKA und den verfassungsrechtlich vorgegebenen Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit begründet („möglichst budgetschonende Umsetzung der Organisationsänderung“).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtzuweisung eines Arbeitsplatzes stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 11c und § 4 B-GIBG dar.

Die „Übergangsregelung“ für die Einteilung auf systemisierte Arbeitsplätze ist ausschließlich wirtschaftlicher, budgetärer Natur. Die Vorgaben und Prioritäten, nämlich Einteilung gemäß der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung, Einteilung von Bediensteten „oberhalb des Alterskorridors“, Einteilung von Bediensteten mit der „voraussichtlich“ kürzeren Dienstzeit bis zu Ausscheiden aus dieser Funktion“ stellen einzig auf die Vermeidung zusätzlicher Kosten ab. Das Gleichbehandlungs- und das Frauenförderungsgebot des B-GIBG wurden in keiner Weise in die Überlegungen miteinbezogen, eine Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bediensteten wurde nicht vorgenommen.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMLVS gerade im Hinblick auf den ohnedies geringen Frauenanteil bei Arbeitsplatzvergaben auf die Qualifikationen der Bediensteten abzustellen und bei gleicher Qualifikation das Frauenförderungsgebot zur Anwendung zu bringen und nicht die „Wirtschaftlichkeit“ der Personalmaßnahme im Einzelfall heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2014 bis 12. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 178

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.5.1 Fall 1a: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten des Bediensteten B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung darstelle.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass B durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen A gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

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

Empfehlungen:

Dem BMLVS wird dringend empfohlen,

1. im Zuge der nächsten Organisationsänderungen klare Hierarchien (Vorgesetztenfunktionen) zu schaffen, die auch allen Bediensteten kommuniziert werden;
2. im Rahmen von Führungskräfte-seminaren oder –ausbildungen das Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ anzusprechen,
3. dafür Sorge zu tragen, dass die Antragstellerin und B nicht mehr zusammenarbeiten müssen und
4. in derart „männerdominierten“ Organisationseinheiten speziell auf wertschätzende Umgangsformen im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit zu achten.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 6. Februar 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zum oa. Bezug darf folgende Stellungnahme abgegeben werden.

Empfehlung 1:

Im Zuge der Reorganisation der ... im BMLVS wurde auch das ... mit ... neu aufgestellt. Im Zuge dieser Organisationsänderung wurde eine neue Geschäftsordnung für ... erlassen. Die Geschäftsordnung (hier sind auch die Zuständigkeiten und Hierarchien festgelegt) wird den Bediensteten nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Empfehlung 2:

Das Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ wurde innerhalb der Dienststelle durch Psychologen und Juristen mit den Mitarbeitern im Rahmen von Kaderfortbildungen erörtert und besprochen. Insgesamt ist das Thema „Mobbing“ auch in der Führungskräfteausbildung ein immanenter Bestandteil (Landesverteidigungsakademie, Militärakademie). Das Thema „Sexuelle Belästigung“ wird im Bereich der Fortbildung in Disziplinarangelegenheiten behandelt. Die Fortbildung ist auch an Führungskräfte gerichtet.

Empfehlung 3:

... Die Beiden müssen nicht zusammenarbeiten.

Empfehlung 4:

Der ... legt auf wertschätzende Umgangsformen einen großen Wert und übernimmt alles um dies auch umzusetzen. Im gesamten Bereich des ... wird auf die Umgangsformen geachtet und in diversen Fort- Weiterbildungen, Stabsbesprechungen usw. darauf hingewiesen. Es zählt zu den Dienstpflichten jedes Mitarbeiters, unabhängig vom Geschlecht, gegenüber anderen eine wertschätzende Umgangsform an den Tag zu legen. Eine „männerdominierte“ Organisationseinheit kann niemals ein Grund für das Vernachlässigen eines entsprechenden Umgangs miteinander sein. Es wird dies auch bei den Kommandantentagungen im ... über die jeweiligen Kommandanten an die Mitarbeiter vermittelt. In diesem Bereich sind auch die Erfahrungen der Gleichbehandlungsbeauftragten des BMLVS ein wichtiger Bestandteil und sie wird daher bei diesen Tagungen immer wieder eingeladen entsprechendes an die ngd. Dienststellen zu berichten. Das ... verfolgt das Ziel der Frauenförderung und sieht ebenfalls im Umgang miteinander eine nicht wegzudiskutierende Voraussetzung zur Umsetzung.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 147

2.5.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Zunächst sei sie als ...assistentin im Bereich der X tätig gewesen. Die dortige Abteilungsleitung B, habe ... begonnen, sie zu mobben und zu diskriminieren. Im ... habe sie daher eine Dienstaufsichtsbeschwerde über B erhoben. Die Dienstbehörde habe zwar die Existenz „massiver und langandauernder Defizite im Bereich des Betriebsklimas“ erkannt, jedoch keine Dienstpflichtverletzung von B festgestellt, was für sie bis heute nicht nachvollziehbar sei. Das Verhalten von B ihr gegenüber habe sich bis heute nicht verändert. B grüße sie nicht und vermittele ihr durch verschiedene Verhaltensweisen beim Zusammentreffen ein Gefühl der Unerwünschtheit. Mehrmals habe ihr B die Türe absichtlich

vor der Nase zugeschlagen, breche jedes Gespräch ab, wenn sie (die Antragstellerin) den Raum betrete u. Ä.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 8a B-GIBG durch B nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 150

2.5.1 Fall 1c: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Im ... sei in der Dienststelle bekannt geworden, dass C sie und zwei Kolleginnen sexuell belästigt habe. Seit Bekanntwerden dieser Vorwürfe werde sie von B nicht mehr begrüßt und vermittele ihr diese durch verschiedene Verhaltensweisen ein Gefühl der Unerwünschtheit. B behindere außerdem ihre Arbeitsabläufe, indem sie ihr notwendige Arbeitsunterlagen vorenthalte, und lasse ihr von Kollegen ausrichten, dass sie sie „fertig machen“ werde. Durch das Verhalten von B fühle sie sich als ...und wegen ihres Geschlechtes diskriminiert, erniedrigt und gekränkt.

Mit Schreiben vom ... ergänzte A, es habe sich bereits ... im Zuge ihrer Einschulung gezeigt, dass B sie „als Frau“ nicht akzeptiere und es ihr schwer machen werde. B habe sie gleich zu Beginn gefragt, was sie „als Frau“ beim Bundesheer mache und zu ihr gesagt, dass sie ihren Busen ordentlich zu verstecken habe und sie ein geschminktes Gesicht nicht sehen wolle. Nachdem sie bei ihrer polizeilichen Einvernahme zu den Vorwürfen gegen C auch eine sexuelle Beziehung zwischen B und C angedeutet habe, habe ihr B über Kollegen ausrichten lassen, dass sie sie anzeigen und bei ihrer polizeilichen Einvernahme „ankratzen“ werde, was B dann auch gemacht habe. Einmal habe sie B sagen gehört: „Das sind nur Weiber, die sich wichtigmachen wollen. Die Bediensteten haben eh schon die Schnauze voll und werden sicher nichts mehr sagen.“ Für sie (A) sei klar gewesen, dass mit „Weibern“ sie und zwei Kolleginnen, welche ebenfalls Vorwürfe gegen C erhoben haben, gemeint seien. Ohne eine Zeitangabe zu machen, führte A noch aus, dass B ihr den Zugang zum ...buch verweigere und sie abfällig behandle, wenn sie dieses von B verlange. Im ...buch würden die ...daten dokumentiert, die sie für die Abrechnung der ...kostenrechnungen benötige. Durch Bs Verhalten werde sie daher in ihrer Dienstausbübung behindert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 151

2.5.1 Fall 1d: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. B sei im Zeitraum von ... bis ... als Personalaushilfe dem ... dienstzugeteilt und auch ... gewesen. Er habe die wichtige Funktion des Dienstführenden Unteroffiziers wahrgenommen. Im ... habe sie folgende Situation zwischen B und Frau X (Name der B-GBK bekannt) wahrgenommen bzw. mitgehört, als sie Bs Büro betreten habe wollen: Er habe sinngemäß zu Frau X gesagt, er stelle sich gerade vor, wie sich Frau X nackt auf einem Bärenfell kuschle und dass er sich gerne dazukuscheln würde. Frau X habe daraufhin fluchtartig das Büro verlassen, und sie (A) habe B zur Rede gestellt, indem sie ihn gefragt habe, ob er sich der Respektlosigkeit seiner Aussage bewusst sei. Er habe darauf nur herablassend gemeint, er habe für solche „Blödheiten“ keine Zeit und sie solle aus einem Büro verschwinden. Seit diesem Vorfall schikaniere und diskriminiere er sie bei jeder sich ihm bietenden Gelegenheit.

Mit Schreiben vom ... ergänzte A, sie habe sich zunächst sehr gut mit B verstanden und mit ihm viel über die Dienstaufsichtsbeschwerde, die sie gegen D erhoben habe, gesprochen, weil seine Einschätzung als ... für sie wichtig gewesen sei. Längere Zeit habe sie dann keinen Kontakt mit ihm gehabt und dann sei er komplett verändert gewesen, weil er sich inzwischen mit D angefreundet habe. Er habe ihr als einziger Bediensteten angeordnet, ihm über ihre An- und Abwesenheiten Bericht zu erstatten. Einmal habe er gesagt: „Sie tragen mir zu enge Jeans und sind mir zu weiblich.“ Da habe sie gewusst, dass er sich mit D „verbündet“ habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 16. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 152

2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass das Verhalten von B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG darstelle.

Die Antragstellerin sei seit ... Vertragsbedienstete beim Österreichischen Bundesheer und im ... X als ... tätig. Ihr Vorgesetzter B habe sie in ihrer Dienststelle jahrelang sexuell belästigt und genötigt. Seit ... sei sie in regelmäßiger psychotherapeutischer Behandlung und habe die über lange Zeit andauernden Vorfälle noch immer nicht zur Gänze verarbeiten können. Die Details der einzelnen Belästigungshandlungen wolle sie nicht noch einmal schildern, weil sie sonst die Vorfälle noch einmal durchleben müsste und so ihr Therapieerfolg größtenteils zunichte gemacht werden würde. Sie verwies daher auf einen Aktenvermerk vom ..., das Protokoll ihrer polizeilichen Vernehmung vom ... sowie das Protokoll ihrer Zeugenvernehmung vom LG für Strafsachen ... vom ..., die dem Antrag angeschlossen waren.

Daraus gehen im Wesentlichen folgende Vorwürfe hervor:

B habe sie seit Beginn ihres Dienstverhältnisses verbal durch Bemerkungen „übers Ficken oder über rasierte Muschis“ und durch das Zeigen von pornografischen Heften/Darstellungen sexuell belästigt. Es habe weiters ein „ständiges Hinterntätscheln und Ankommen am Busen“ gegeben. Sie habe B ständig aufgefordert, die Belästigungen zu unterlassen. Ende ... habe B ihr und ihrer Kollegin Frau Z (Name wurde gegenüber der B-GBK gekannt) „angeboten“, ihnen sein „rasiertes Geschlechtsteil zu zeigen“. Im ... (Ende ... oder Anfang ...) habe sich B ihr in ihrem Arbeitszimmer von hinten genähert, sich an sie gedrückt, dabei ihr Geschlechtsteil und ihre Brust berührt und zu ihr sinngemäß gesagt, sie solle „zum Ficken“ mit in sein Kammerl kommen. Sie sei komplett erstarrt gewesen und habe sich nicht mehr bewegen können, ehe sie sich nach 2 bis 3 Minuten durch einen Stoß mit dem linken Ellbogen nach hinten befreien konnte. Sie könne sich gesundheitsbedingt nicht mehr an jedes Detail erinnern. Über diesen Vorfall habe sie zunächst mit niemandem geredet und auch in der Dienststelle habe sie es niemandem gemeldet, weil ihr das niemand geglaubt hätte. Das sei einer dieser Vorfälle gewesen, die man in die Schublade stecke und verdränge. Daher habe sie auch bei ihrer polizeilichen Einvernahme im ... nichts von diesem Vorfall im Sommer gesagt. Im Rahmen ihrer Therapie habe sie ca. im ... erstmals mit ihrer Therapeutin darüber gesprochen und diesen dann im ... zur Anzeige gebracht. Im Vorfeld der Anzeige habe es keine Gespräche oder Absprachen mit C oder Frau X über die sexuellen Belästigungen gegeben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Dem BMLVS wird dringend empfohlen, B und A nicht mehr an derselben Dienststelle einzusetzen.
2. Von (sexuellen) Belästigungen betroffenen Personen sollte umgehend psychologische Unterstützung angeboten werden. Es sollte im Einzelfall mit der betroffenen Person persönlich abgeklärt werden, ob für sie eine externe psychologische Betreuung oder eine Betreuung vor Ort besser geeignet ist.
3. Es ist in derart „männerdominierten“ Organisationseinheiten speziell auf wertschätzende Umgangsformen im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit zu achten.

Verfahrensdauer: 14. Mai 2013 bis 6. Februar 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zum oa. Bezug darf folgende Stellungnahme abgegeben werden.

Empfehlung 1:

... Die Beiden müssen nicht zusammenarbeiten.

Empfehlung 2:

Unmittelbar nach Bekanntwerden des Verdachtes einer sexuellen Belästigung wurde durch das ... psychologische Hilfe angeboten. Auch der Psychologe vom Streitkräfteführungskommando hat die Hilfe angeboten. Die betroffenen Personen haben jedoch im zivilen Bereich entsprechende Hilfe angenommen.

Der hauseigene Psychologe kam zum Ergebnis, dass eine Betreuung vor Ort durch ihn nicht zielführend ist. Es sollten Psychologen außerhalb des ... bei Bedarf eingebunden werden. Den Bediensteten wurde klar kommuniziert, dass Sie beim Helpline Service des Heerespsychologischen Dienstes Unterstützung verlangen können. Diese wird zurzeit nicht in Anspruch genommen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 148

2.5.3 Fall 3:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass die Reihung der Bewerber/innen für die Besetzung des Arbeitsplatzes „...leiterIn X“ im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG darstelle.

A wurde gemeinsam mit B (Mitbewerber) und einem weiteren männlichen Bewerber mit dem Gesamtkalkül „im höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft; die Dienstbehörde habe aber B an erste Stelle gereiht. Durch die Beschwerde von A hat die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen „Einspruch“ erhoben. Es wurde darauf hingewiesen, dass es eine Grundsatzentscheidung des Senates I der B-GBK gibt, wonach innerhalb eines Kalküls keine Abstufung mehr vorzunehmen ist, und daher A laut Frauenförderungsplan mit dem Arbeitsplatz hätte betraut werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Vorschlages zur Besetzung des Arbeitsplatzes „...leiterIn X“ im BMLVS stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

Die Eignung der Bewerber/innen wurde anhand einer Bewertungsmatrix und anhand von Bewerbungsgesprächen (verbale Beurteilung) festgestellt mit dem Ergebnis, dass sowohl die

Bewerberin als auch der Bewerber im Gesamtkalkül „in höchstem Ausmaß“ für den betreffenden Arbeitsplatz qualifiziert seien, wobei B von allen BewerberInnen die meisten Punkte erreichte. Der „Abstand“ von A zu B betrug insgesamt „minus 10 Punkte“, weil er beim Kriterium „Besondere Kenntnisse der einschlägigen dienst-, besoldungs- und wehrrechtlichen Vorschriften“ aufgrund seiner Vorverwendung im Zusammenhang mit Dienstrechtsangelegenheiten und Arbeitsplatzbewertungen 50 Punkte erhielt, während A in diesem Kriterium mit 40 von maximal 60 Punkten bewertet wurde. In allen anderen Kriterien wurden beide punktegleich bewertet. Der Besetzungsvorschlag lautete letztlich auf B, wobei um Einteilung von A ersucht wurde, sofern B nicht zum Zug komme.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des BMLVS führte aus, dass alle Bewerber/innen, die in der Kategorie „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft werden, als bestgeeignet anzusehen seien und die „Punkteanzahl“ nicht entscheidend sei, sondern nur mehr der „Abstufungsbildung“ diene. Da die Bewerberin also als gleich geeignet anzusehen sei wie der nach Punkten vorne liegende Mitbewerber, sei ihr in Anwendung des § 11c B-GIBG der Vorrang zu geben.

Wie dies bereits von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des BMLVS in der Sitzung des Senates dargelegt wurde, ist anlässlich eines anderen Falles vor dem Senat I der B-GBK bekannt, dass die für das Ausschreibungsgesetz (AusG) legistisch zuständige Abteilung III/4 im BKA die Rechtsansicht vertritt, dass eine Bewerberin innerhalb des Kalküls „im höchsten Ausmaß geeignet“ als im Sinne des § 11c B-GIBG gleich geeignet wie der „bestgeeignete“ Mitbewerber anzusehen ist und die „Gewichtung“ (nach Punkten oder Prozentsen) der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des „Entscheidungspfades“ dient. Sofern also mehrere Bewerber/innen einem der drei Kalküle zugeordnet wurden, sind alle ein und demselben Kalkül zugeordneten Bewerber/innen als gleich geeignet einzustufen (vgl. 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 2, Seite 236f).

Empfehlungen:

Dem BMLVS wird empfohlen,

1. A mit dem Arbeitsplatz „...“ zu betrauen,
2. das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot zu beachten, um in der Hierarchieebene „...“ der 50%-Quote näher zu kommen,
3. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden.

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2014 bis 2. September 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu do. GZ ..., vom ..., beehrt sich das BMLVS mitzuteilen, dass der do Empfehlung auf Einteilung der Fr. A auf den Arbeitsplatz „...“, im BMLVS/... bereits mit ... nachgekommen wurde.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 165

2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: A (= Antragstellerin) behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer .../eines ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei. Ausgeführt wurde, dass A als ...lehrling bei ... beschäftigt gewesen sei und ...prüfung mit ausgezeichnetem Erfolg und mit „Sehr gut“ in allen Prüfungsgegenständen abgeschlossen habe. Weiters habe sie beim „...“den 2. Rang erreicht und auch erfolgreich am ... teilgenommen. Nachdem bekannt geworden sei, dass eine Planstelle nachbesetzt werde, habe sich A um diese Stelle beworben. Nachdem sie keine Antwort auf ihre Bewerbung erhalten habe und auch keine Ausschreibung der Stelle erfolgt sei, habe sie B, auf ihre Bewerbung angesprochen. B habe mitgeteilt, die Stelle sei bereits besetzt und zwar mit einem Mann, der zeitgleich mit A die ...lehre absolviert habe. A habe daraufhin B, C und D (Frauenbeauftragte) schriftlich ihre Bedenken gegen diese Besetzung geäußert. In der Folge sei die Planstelle von ... ausgeschrieben worden und A habe sich noch einmal beworben. Es sei eine Aufnahmekommission eingesetzt worden, und letztlich habe der Bewerber die Planstelle erhalten. Dies stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar, da der Bewerber keine bessere fachliche Qualifikation haben könne. Selbst wenn nur gleiche Eignung vorliegen sollte, hätte A aufgrund des Frauenförderungsgebotes die Stelle bekommen müssen. Überdies habe alles darauf hingedeutet, dass die Stelle bereits vor der Ausschreibung an den Bewerber vergeben gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle einer .../eines ...stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die einzige Erklärung der ... und des ... für die Ablehnung der Bewerbung von A die war, dass für den Arbeitsplatz ... spezifische Arbeitsanforderungen bestünden, die mit ... umschrieben wurden. Ein Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers wurde nicht einmal ansatzweise angestellt.

Eine derartige Begründung für eine Arbeitsplatzbesetzung stellt eindeutig kein auf sachlichen Gesichtspunkten beruhendes Argument dar, sondern zeugt von einer Personalentscheidung, die auf Geschlechterstereotypen beruht.

Empfehlungen:

Dem BMLFUW wird empfohlen,

1. die Besetzung von Arbeitsplätzen entsprechend dem Anforderungsprofil vorzunehmen und Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen,
2. den eigenen Frauenförderungsplan ernst zu nehmen und die Dienststellenleitungen auf dessen Einhaltung aufmerksam zu machen.

Verfahrensdauer: 3. Oktober 2014 bis 1. August 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 180

2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) beantragt festzustellen, dass sie durch die Nichtausschreibung der Funktion einer .../eines ... des X durch das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technik (BMVIT) aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte die zur Veranlassung der Ausschreibung bzw. Weiterbestellung berufene Dienststelle rechtzeitig schriftlich darauf hingewiesen, dass eine Ausschreibung der genannten Funktion zu erfolgen habe. Dem Vernehmen nach sei inzwischen B per ... weiterbestellt worden, eine Ausschreibung sei nicht erfolgt. Der Umstand der Nichtausschreibung stelle eine weitere Diskriminierung von A dar. Die B-GBK möge daher feststellen, dass die Antragstellerin aufgrund dieses Umstandes erneut aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, dass ihr Schadenersatz zustehe, wobei im Hinblick auf die wiederholte Diskriminierung auch die Bestimmungen der §§ 19a und 19b B-GIBG (Bemessung der Entschädigung bei Mehrfachdiskriminierung und bei erlittener persönlicher Beeinträchtigung) Berücksichtigung zu finden haben und dass hinkünftig in gleichgelagerten Fällen eine Ausschreibung zu erfolgen habe.

Zur näheren Begründung verwies die Antragstellerin auf nachstehendes – von der Gleichbehandlungsbeauftragten generell für derartige Fälle eingeholtes – Rechtsgutachten von Univ.-Prof. ... vom ...:

„... Wurde eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer bei einer befristeten Funktionsübertragung diskriminiert, so führt eine Weiterbestellung nach Fristablauf ohne neuerliche Ausschreibung zu einer neuerlichen Diskriminierung; der Dienstgeber hat von seinem Ermessen, eine Weiterbestellung vorzunehmen oder eine Ausschreibung durchzuführen, in dem Sinne des Gesetzes Gebrauch zu machen und ist zu rechtmäßiger Vorgangsweise verpflichtet, Er hat daher eine Weiterbestellung zu unterlassen, weil eine solche die zunächst begangene Diskriminierung zeitlich verlängern würde und daher rechtswidrig ist. Der Dienstgeber hat daher in einem solchen Fall eine Ausschreibung vorzunehmen. Die ursprünglich diskriminierte Dienstnehmerin kann eine solche Neuausschreibung nicht unmittelbar erzwingen; wohl aber besteht die Möglichkeit sich neuerlich an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu wenden. Es liegt nämlich insofern ein neuer Sachverhalt vor, als die erste Feststellung der Bundes-Gleichbehandlungskommission nur auf die befristete Funktion bezogen war und daher den Tatbestand der Verlängerung der Diskriminierung durch die Weiterbestellung nicht erfassen konnte.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtausschreibung der Funktion einer .../eines ... des X, sondern die Weiterbestellung des ... B in dieser Funktion, stellt keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 6. Mai 2013 bis 17. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 144

2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, dass er durch die Ablehnung seines Antrags auf Teilnahme an drei Fortbildungsseminaren durch die V. des X aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß § 4 Z 4 B-GIBG sowie beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A sei ... Referent (...) und Mitarbeiter des ... Auskunftsdienstes im X. Aufgrund einer Nebenbeschäftigung als ... sei ihm für den Zeitraum von ... bis ... eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 60 Prozent genehmigt worden.

Am ... habe er sich zu drei Fortbildungsseminaren angemeldet, die von seiner unmittelbaren Dienst- und Fachvorgesetzten, ..., sowie dem für den ... Bereich zuständigen V des X, ..., sofort bewilligt worden seien. Am ... habe die für den ... Bereich des X zuständige V., ..., als Dienstbehörde 1. Instanz die Genehmigung seiner Fortbildungsanträge jedoch „im Hinblick auf die Herabsetzung der Arbeitszeit und Bildungskonzept“ abgelehnt. Bei mindestens zwei Kolleginnen, die ebenfalls aufgrund einer Nebenbeschäftigung ihre Dienstzeit reduziert haben, seien beantragte Weiterbildungsmaßnahmen jedoch genehmigt worden, was ihm von der Personalvertretung (PV) bestätigt worden sei. Als einziger Unterschied für die Ablehnung seiner Fortbildungen sei das unterschiedliche Geschlecht festzumachen, weshalb er sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte.

Er teile die Meinung seiner Fachvorgesetzten, dass die beantragten Kurse mit den für ihn festgelegten Bildungszielen und dem Bildungskonzept des X übereinstimmen. Die Kurse seien von seiner unmittelbaren Vorgesetzten den festgelegten Bildungszielen („Skills“) des für ihn als ... Mitglied gültigen „Skills-Profiles“ und den noch offenen Punkten seines Bildungskonzeptes (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Projektmanagement) zugeordnet worden.

Die Nichtbewilligung seiner Fortbildungen benachteilige ihn auch in seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung. Hierdurch werde er etwa im Hinblick auf die zu erwartende Nachbesetzung der Vorstandsposition seiner Abteilung (... gehe mit Jahresende in Pension) hinsichtlich einer möglichen Bewerbung benachteiligt, weil es ihm verunmöglicht werde, zeitgerecht die Vorgaben des Bildungskonzeptes zu erfüllen. Daher erachte er sich auch beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 4 und Z 5 B-GIBG liegt nicht vor.

Empfehlung: Dem X wird dringend empfohlen, klare Regelungen für die Anmeldung zu Aus- und Fortbildungen und deren Genehmigung sowohl für Mitarbeiter/innen als auch für Vorgesetzte zu treffen und diese unmissverständlich zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 27. August 2013 bis 5. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„Entsprechend der Nachfrage der Umsetzung der Empfehlung zum Gutachten GZ ... darf ich wie folgt antworten:

Der Empfehlung des Gutachtens wurde nachgekommen und zwar wie folgt:

Das Aus- und Weiterbildungskonzept wurde in Absprache mit den Mitarbeiter/innen sowie mit Zustimmung der Belegschaftsvertretungen überarbeitet und im Intranet zu Beginn des Jahres 2015 veröffentlicht.

Zugleich wurde der Anmeldeprozess standardisiert in den elektronischen Akt integriert, was ebenfalls via Intranet den Mitarbeiter/innen kommuniziert wurde.

In diesem Standardprozess erfolgt lt. gültigem Bildungskonzept (Punkt ... Antragstellung und Anmeldung) die Genehmigung durch den/die direkte/n Vorgesetzte/n.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 160

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Fall 1: Universität X

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.10.2 Fall 2: Universität Y

Tatbestand: angemessene Abhilfe

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.11.2 Fall 2: Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbungen um eine, in eventu zwei Professuren, aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Die gesetzliche „Frauenquote“ von mindestens 40 Prozent der Mitglieder der Berufungskommission ist während des Verfahrens nicht eingehalten worden.

Nach Ansicht der Antragstellerin wird aber – die Kommissionsitzungen werden ... laufend ohne Einhaltung der vierzigprozentigen Frauenquote abgehalten – durch diese Praxis ... nicht nur die Antragstellerin, sondern Frauen überhaupt bei Bewerbungen systematisch diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die gesetzlich festgelegte Frauenquote von 40 Prozent in Kollegialorganen gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) ist bei allen Sitzungen des Kollegialorgans einzuhalten.
2. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von A um eine der beiden ausgeschriebenen Professuren stellt im Kontext der Vorgänge des gesamten Auswahlverfahrens eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2012 bis 15. September 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 141

2.11 Bundesmuseen

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. November 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12 Bundestheater

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.2 Fall 2:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Jänner 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.13 Telekom Austria AG

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

2.14.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn/X“ der A1 Telekom Austria AG aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

A sei seit 1980 bei der nunmehrigen A1 TA in ... beschäftigt. Nach diversen TA-internen Abteilungen sei sie vor ca. 5 Jahren in ihre jetzige Dienststelle gewechselt, wo sie in der Abteilung „Customer Delivery Management X“ als „A. M.“ tätig sei. Sie habe sich in dieser Abteilung um die Stelle als „Senior Manager/in“ beworben und an einem Hearing teilgenommen, zum Zug gekommen sei jedoch der (männliche) Mitbewerber B. Durch ihre jahrelange Erfahrung und ihrer Tätigkeit als „A. M.“ in dieser Abteilung erfülle sie die in der Arbeitsplatzausschreibung angeführten Anforderungen zur Gänze. B komme aus einem anderen Arbeitsbereich und erfülle weder in technischer noch in repräsentativer Hinsicht die geforderten Qualifikationen. Sie erachte sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie im Vergleich zu ihm besser geeignet sei. Für die Diskriminierung verantwortlich seien ihr Teamleiter E., ..., und ihr Gruppenleiter F., ..., der letztlich über die Besetzung der Stelle entschieden habe. Die Personalentscheidung stehe auch im Widerspruch zu wiederholten Aussagen ihres Abteilungsleiters zu den Entwicklungsmöglichkeiten im Team, wonach der Aufstieg von der Position „Delivery Manager/in“ über „Delivery Advanced Manager/in“ zur Position „Delivery Senior Manager/in“ vorgesehen sei.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen der A1 TA, ..., fügte dem Antrag hinzu, sie habe am Hearing vom ... teilgenommen und dieses habe auf sie den Eindruck des „ausgesuchten Bewerbers“ hinterlassen. So habe eine Person ca. 50 Prozent der an den Bewerber B gestellten Fragen stellvertretend für ihn beantwortet. Erst im Nachhinein sei bekannt geworden, dass diese Person offiziell nicht eingeladen gewesen sei.

Neben A's Antrag brachte sie auch für einen Mitbewerber einen Antrag bei der B-GBK ein, der aufgrund der behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters in die Zuständigkeit von Senat II der B-GBK fiel.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn/X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch die A1 Telekom Austria AG dar. Vergleicht man die Kenntnisse und Erfah-

rungen von A und B auf der Grundlage der Ausschreibung so ergibt sich eindeutig eine höhere Qualifikation von A. Die A1 Telekom Austria hat keinen Vergleich vorgenommen.

Empfehlungen:

Der A1 Telekom Austria AG wird empfohlen,

1. objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere die Zusammensetzung einer Hearing-Kommission bereits im Vorfeld festzulegen,
2. nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen
3. die Bestimmungen des B-GIBG in die Führungskräfte-Ausbildung aufzunehmen,
4. eine allfällige Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung bereits im Ausschreibungstext anzuführen,
5. die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes).

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 29. Juni 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„danke für Ihr Schreiben vom Wir haben in den letzten Monaten unsere unternehmensinternen Abläufe betreffend Auswahlverfahren aktualisiert und dürfen die Fragen wie folgt beantworten:

Zum Punkt „1. Objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere die Zusammensetzung der Hearing-Kommission bereits im Vorfeld festzulegen“

Unsere Zielsetzung ist es, die Auswahlverfahren objektiv und transparent durchzuführen. Das Interview führt in der Regel eine Spezialistin oder ein Spezialist von Human Resources gemeinsam mit der Führungskraft. Zum Interview sind in der Regel Personalvertretung (in Person des Vorsitzenden des zuständigen Vertrauenspersonenausschusses) und Gleichbehandlungsbeauftragte/r eingeladen. Der Teilnehmerkreis ist somit in der Regel klar festgelegt.

Zum Punkt „2. Nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen“

Die Entscheidung über die Besetzung trifft die Führungskraft unter Einziehung der Beurteilungen der übrigen Interview-Teilnehmer (s. Punkt 1). Die Entscheidung erfolgt jedenfalls sachlich aufgrund der Qualifikation bzw. Eignung. Durch die Einschätzungen der übrigen Interview-Teilnehmer erfolgt eine Qualitätssicherung der Entscheidung der Führungskraft.

Zum Punkt „3. Die Bestimmungen des B-GIBG in die Führungskräfte-Ausbildung aufzunehmen.“

Die Themenstellungen des B-GIBG (Gleichstellung, Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot) sind Teil unserer Führungskräfteausbildung. Darüber hinaus vermitteln wir in diesem Zusammenhang unseren Führungskräften auch Informationen über unseren unternehmensinternen Frauenförderplan.

Zum Punkt „4. Eine allfällige Gewichtung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung bereits im Ausschreibungstext anzuführen,“

Unsere Ausschreibungen enthalten neben den Aufgaben der Stelle auch die Anforderungen, die an die Bewerberin oder den Bewerber gestellt werden.

Zum Punkt „5. Die/den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragte/n von Anfang an in die Auswahlverfahren (beratend) einzubinden (beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes)“

Job-Ausschreibungen werden objektiv und geschlechtsneutral nach einem vorgegebenen Standard formuliert. Grundsätzlich wird Personalvertretung und Gleichbehandlungsbeauftragte/n zu Interviews eingeladen. Auf die Förderung von Frauen wird ein besonderes Augenmerk gelegt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 162

2.14 Unternehmensbereich Post AG

2.14.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.14.2 Fall 2:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

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 Gesundheit und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – http://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungskommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/Gutachten_Senat_II/ – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Bildung und Frauen	1 (3 offen)
BM für Finanzen	3
BM für Inneres	30 (7 offen)
BM für Justiz	2 (1 offen)
Universitätsbereich	1
Bundestheater	(2 offen)
Telekom Austria AG	1
insgesamt	38 (13 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen

3.1.1 Fall 1: SSR/LSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.2 Fall 2: SSR/LSR

Tatbestand: Belästigung, Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Religion

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Mai 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.3 Fall 3: SSR/LSR

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Religion

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.4.3 Fall 3: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), Lehrerin an einer Bundesschule, behauptete, von der Direktorin der Schule aufgrund des Alters gemäß § 16 B-GIBG diskriminiert worden sein. Dies dadurch, dass sie nichts gegen „Mobbing-Attacken“ einiger Lehrer und Lehrerinnen der Schule unternommen habe. Daraus, dass sich die Direktorin negativ über das Alter der A geäußert habe, sei zu schließen, dass es ihr nicht ungelegen gekommen sei, dass versucht worden sei, die A aus dem Lehrerkollegium zu vertreiben. Die diskriminierenden Handlungen der Direktorin (D) hätten darin bestanden, dass diese, als sie noch Lehrerin an der Schule und Klassenvorständin gewesen sei, es abgelehnt habe, die A in ihrer Klasse unterrichten zu lassen, und zwar mit der Begründung, dass sie ein junges Team wolle. Als Direktorin habe sie dann die A gefragt, ob sie denn noch nicht in Pension gehen könne. In der Folge habe sich die A immer wieder für ihre Arbeit rechtfertigen müssen. D habe ihre Arbeit entweder selbst kritisiert, oder unqualifizierte Angriffe einfach im Raum stehen lassen, ohne ihnen als Schulleiterin Einhalt zu gebieten. Die A beschrieb diverse Konflikte und Unstimmigkeiten mit und Vorwürfe von Kollegen bzw. Kolleginnen, die der Anlass gewesen seien, die Direktorin um Hilfestellung bzw. Vermittlung zu ersuchen. Diese habe jedoch nicht oder nicht adäquat reagiert. Nachdem sich die Beschwerden über die A gehäuft hätten, sei die Frage naheliegend gewesen, ob es womöglich einen jungen Kollegen oder eine junge Kollegin gebe, dem/der man im Fall ihres Wegganges ihre Stunden geben könnte. Tatsächlich sei eine Unterrichtspraktikantin mit den entsprechenden Fächern an der Schule gewesen und diese habe mit Beginn des Krankenzustandes der A teilweise ihr Stunden übernommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Geschlecht

Ergebnis: Zusammengefasst ergab sich aus dem Vorbringen der A kein Zusammenhang zwischen den (behaupteten) „Angriffen“ und ihrem Alter, mit Ausnahme der angeblichen Äußerung der Direktorin als diese noch Lehrerin war, nämlich sie wolle ein junges Team. Dies bestritt die Direktorin insofern glaubwürdig, als sie ausführte, mit der damaligen Direktorin über Teamzusammensetzungen nicht gesprochen und als Lehrerin auch keinen Einfluss auf Personalangelegenheiten gehabt zu haben. Im Zuge des Verfahrens stellte sich auch heraus, dass die besagten Konflikte schon lange vor Übernahme der Schulleitung durch die jetzige Direktorin bestanden. Insgesamt konnte die Direktorin nachvollziehbar darlegen, weshalb sie sich im Zusammenhang mit einzelnen Vorfällen für eine bestimmte Vorgehensweise entschieden hatte. Das Verhalten der Direktorin gegenüber der A stellt daher keine Diskriminierung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 (Belästigung) B-GIBG dar.

Verfahrensdauer: 15. Mai 2013 bis 23. Juli 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 45

3.2 Bundesministerium für Finanzen

3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 13. Oktober 2014 bis 13. Juli 2016

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.1.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich bei der Besetzung der Funktion des/der Vorsitzenden eines Berufungssenates im Unabhängigen Finanzsenat (UFS) aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Nachdem er nicht zum Zug gekommen sei, obwohl ihn die Begutachtungskommission an erster und die letztlich erfolgreiche Bewerberin an zweiter Stelle gereiht habe, müsse er davon ausgehen, dass seine Nähe zur FSG bzw. die Nichtzugehörigkeit zu einer ÖVP-nahen Organisation ausschlaggebend für die Ablehnung seiner Bewerbungen gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung des A aufgrund der Weltanschauung fest. Das Gutachten der Begutachtungskommission war für den Senat insofern schlüssig, als die Erstreichung des A damit begründet wurde, dass er bereits Mitglied des UFS gewesen sei, während die Bewerberin bisher in weisungsabhängigen Institutionen tätig gewesen sei. Weiters wurden nach Ansicht des Senates die Kompetenzen des A im Vergleich zu jenen der Bewerberin unterbewertet bzw. wurde das Expertenwissen der Bewerberin überbewertet.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt,

1. im Falle eines wiederholt mangelhaften Gutachtens, der Begutachtungskommission Ergänzungen aufzutragen;
2. im Entscheidungsverfahren das Prüfungsergebnis der Begutachtungskommission nicht auszuschalten.

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 56

3.1.2 Fall 2:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2013 bis 13. Juli 2016

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Fall 1a bis 1b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene, wesentlich jüngere Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG und/oder sein Alter ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der PI X (=die gegenständliche PI) qualifizierter Sachbearbeiter war, während der A seit einigen Jahren als Sachbearbeiter und 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. Weiters sei B bereits bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ vor dem A gereiht worden. Somit war für den Senat die bessere Eignung des B nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 2. April 2014 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 63

3.3.2 Fall 1b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei jedenfalls besser qualifiziert als der zum Zug gekommene Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der PI X (=die gegenständliche PI) qualifizierter Sachbearbeiter und Leiter der Kriminaldienstgruppe war, während der A seit ca. 8 Jahren als Sachbearbeiter am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. B hatte somit im Bereich Führung einen Vorteil gegenüber dem A, der lediglich führungsunterstützend tätig war. Somit war das Vorliegen eines weltanschaulichen Motivs für die Auswahlentscheidung auszuschließen.

Verfahrensdauer: 2. April 2014 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 64

3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. April 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.4 Fall 4: LPD

Die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 30. Juni 2014 bis 3. August 2016

3.3.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. Februar 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.7 Fall 6b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juni 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. Juni 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Juli 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.2.4 Fall 4: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, er sei aufgrund der Weltanschauung nicht zum Leiter des Verkehrs- und Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando X ernannt worden und begründete dies damit, dass er nie Mitglied einer politischen Partei, jedoch über mehrere Jahre hinweg für die FSG Personalvertreter im Dienststellenausschuss tätig gewesen sei. Der zum Zug gekommene Bewerber (B) sei im Dienststellenausschuss für die FCG tätig. B sei A bereits in einem anderen Besetzungsverfahren vorgezogen worden, und habe die B-GBK diesbezüglich eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung des BMI sachlich gerechtfertigt war und daher keine Diskriminierung vorliegt, da B bereits Führungsfunktionen wahrgenommen hatte, und das an einer relativ großen Dienststelle und nicht „nur“ als Stellvertreter (wie A), weshalb die Argumentation der Behörden, dass B über mehr Führungserfahrungen verfüge, nachvollziehbar war. Der Umstand, dass A Jahre zuvor bei der Besetzung einer Führungsfunktion aus parteipolitischen/weltanschaulichen Gründen nicht berücksichtigt wurde und in der Folge auch keine entsprechenden Führungserfahrungen sammeln konnte, war in die Prüfung der gegenständlichen Diskriminierungsbehauptung nicht mit einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 14. März 2013 bis 27. August 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 38

3.2.5 Fall 5: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Obwohl er alle geforderten Kriterien erfülle, sei sein um 12 Jahre jüngerer Mitbewerber B zum Zug gekommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Die Dienstbehörden (LPD und BMI) argumentierten nachvollziehbar, dass B bereits eine Führungsfunktion wahrgenommen und Erfahrungen im Kriminaldienst hatte. A konnte dem Senat weder im Antrag noch in der Sitzung des Senates darlegen, inwiefern er im Vergleich zu B besser für die in Rede stehende Funktion qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand,

dass A älter als B ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als B.

Verfahrensdauer: 9. April 2013 bis 12. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 40

3.2.6 Fall 6: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des/der stellvertretenden Fachbereichsleiters/Fachbereichsleiterin für Assistenzdienste im Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos X stelle eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar und begründete dies im Wesentlichen damit, dass er im Gegensatz zu seinem Mitbewerber B bereits Erfahrungen im Kriminaldienst und auch die entsprechende kriminalpolizeiliche Fachausbildung habe und sowohl von seinen Vorgesetzten als auch vom Fachausschuss (FA) für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden sei. Offensichtlich habe den Ausschlag gegeben, dass er ideologisch der FSG nahestehe, während B als FCG-Mitglied im Dienststellenausschuss tätig sei. Die Personalentscheidung wurde mangels Einigung von Dienstbehörde und FA im BMI getroffen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß fest. Der Leiter des Kriminalreferates reihte A von allen Bewerbern aus dem operativen Kriminaldienst an die 1. Stelle, und der Stadtpolizeikommandant erachtete B wegen seiner fehlenden Praxiserfahrungen im Fachbereich als nicht geeignet für die Stellvertretungsfunktion. Zusammengefasst reichen die Qualifikationen von B in den Aufgabengebieten des ausgeschriebenen Fachbereiches nicht im Mindesten an die Qualifikationen von A heran. Die Feststellung des BMI, B sei der Bewerber von dem angenommen werde, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in „bestmöglicher“ Weise erfüllen werde war für den Senat absolut nicht nachvollziehbar. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Beurteilung von B kam der Senat zu dem Ergebnis, dass eben das sachfremde vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis 19. September 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 39

3.2.7 Fall 7: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund des Alters und der Weltanschauung nicht zum Leiter des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X bestellt worden zu

sein. Er begründete seine Behauptung damit, dass er derzeit den Ermittlungsbereich (EB) Raum im Landeskriminalamt (LKA) X leite und fachbezogen die Zusammenarbeit der Exekutivorgane auf Bezirks- und Stadtebene koordine. Im Laufe seiner Tätigkeit als Kriminalbeamter habe er erfolgreich zahlreiche Ermittlungen in Gewaltstrafsachen geleitet, er verfüge über beste Kontakte zu anderen Behörden wie Staatsanwaltschaft und Gericht. Bei internationalen fach einschlägigen Treffen habe er auch Vorträge gehalten. Da die Behörde einen ca. zehn Jahre jüngeren, vergleichsweise geringer qualifizierten Bewerber (B) präferiert habe, erachte er sich aufgrund des Alters diskriminiert. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung leitete A daraus ab, dass er die Sprache der ... Minderheit beherrscht und daher offenbar als Sympathisant dieser Minderheit angesehen werde.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat bestätigte die Diskriminierung aufgrund des Alters aus folgenden Gründen: Die LPD X und das BMI begründeten die Entscheidung zu Gunsten von B im Wesentlichen damit, dass dieser eine „große Dienststelle“ interimistisch geleitet und daher umfangreiche Erfahrung im Umgang mit Menschen habe. Er habe als Leiter einer PI Erfahrung im Kriminaldienst, er habe eine Kriminaldienstgruppe aufgebaut. Die Eignung von Bewerber/innen ist allerdings anhand der Aufgaben des Arbeitsplatzes zu messen, und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Für den Senat war nicht nachvollziehbar, inwiefern Erfahrungen in der dienstführenden Tätigkeit auf einer PI für die Leitung eines Kriminalreferates wesentlich sein sollen. Ein Vergleich der fachlichen Kenntnisse von B und A auf der Grundlage der „Interessentensuche“ ergab nach Ansicht des Senates eindeutig eine höhere Qualifikation von A, zumal dies von Dienstgeberseite auch nicht bestritten wurde. Für die Behauptung der Dienstgeberseite, A verfüge im Vergleich zu B über die geringeren Führungs- und Managementqualitäten gab es keine Anhaltspunkte, A stellte im Laufe seines Berufslebens immer wieder unter Beweis, dass er in der Lage ist, Bedienstete im Kriminaldienst zu koordinieren und zu leiten. Mangels einer sachlich nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Eignung der Bewerber bzw. aufgrund der sachlich nicht nachvollziehbaren Hervorhebung der Vorzüge des B kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte der Senat nicht feststellen, da A diese nicht glaubhaft machen konnte. A brachte vor, dass, wenn man aus dem Bezirk X komme und ... spreche, automatisch als Sympathisant oder als Angehöriger dieser Minderheit gelte und deshalb „abgestuft werde“. Diese Umstände können aber nicht unter den Begriff „Weltanschauung“ subsumiert werden. Überdies haben die Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass diese Umstände keine Rolle im Auswahlverfahren gespielt haben.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 26. November 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 41

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ der LPD X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Die Stabsabteilung habe vor der Behördenreform die Aufgaben des neu installierten Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb erfüllt. Mit Inkrafttreten der Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. ein Jahr vor Installation des Büros für Öffentlichkeitsarbeit mit dem Projektarbeitsplatz eines Referenten für Öffentlichkeitsarbeit in der Dienststelle des Antragstellers betraut worden, dieser sei schrittweise von der Pressearbeit ausgegrenzt worden. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. 15 Jahre jünger und Angehöriger der ÖVP. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit den jüngsten Bewerbungen des Antragstellers geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte. Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlung: Der LPD X und dem BMI wurde empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 49

3.2.9 Fall 8b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ der LPD X aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung

damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Der zum Zug gekommene Bewerber sei ca. 15 Jahre jünger und Angehöriger der ÖVP, und er verfüge nicht über die Qualifikationen, die der Antragsteller vorweisen könne. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte. Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlungen: Der LPD X und dem BMI wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 50

3.2.10 Fall 8c: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros Controlling“ der LPD X aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Die zum Zug gekommene Bewerberin sei ca. 10 Jahre jünger und Angehörige der ÖVP. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle Bewerbungen des Antragstellers unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde festgestellt, dass die Personalentscheidung keine Diskriminierung aufgrund des Alters und/oder der Weltanschauung darstellt, da die Dienstbehörde gegenüber dem

Senat die höhere Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin sachlich nachvollziehbar darlegen konnte.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 51

3.2.11 Fall 8d: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Kommandant/in und Leiter/in des Referates Organisation und Dienstbetrieb des BPK X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete seine Behauptung damit, dass er seit 30 Jahren leitender Beamter sei und mehr als 10 Jahre die Stabsabteilung der LPD geleitet habe. Nach erfolgter Behördenreform habe er seine Leitungsfunktion verloren und sich daher um mehrere Funktionen beworben. Die Funktion des Kommandanten habe ein um fünf Jahre jüngerer Bewerber mit Parteizugehörigkeit zur ÖVP bekommen. Seit das Innenressort von der ÖVP geführt werde seien alle seine Bewerbungen unberücksichtigt geblieben, da er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie Mitglied einer politischen Partei gewesen sei. Die zum Zug gekommenen Bewerber seien alle derselben konservativen politischen Gesinnung zuzurechnen und jünger gewesen. Der Landespolizeidirektor habe im Zusammenhang mit seinen jüngsten Bewerbungen geäußert, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Es wurde eine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt, da die Dienstbehörde den Senat nicht von der höheren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers überzeugen konnte, wobei hinzukam, dass auch der zweite ältere Bewerber im gegenständlichen Besetzungsverfahren trotz ausgezeichneter Voraussetzungen das Nachsehen hatte. Das Vorbringen von A, nämlich ihm sei kommuniziert worden, dass nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr sei, war hingegen glaubwürdig.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis 11. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 52

3.2.12 Fall 12: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandan-

ten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er an dieser Dienststelle seit mehr als 30 Jahren Dienst versehe und auch bereits den Kommandanten vertreten habe. Der zum Zug gekommene Bewerber (B) sei mehr als 20 Jahre ausschließlich im Bereich Verkehrsdienst tätig gewesen. Es habe bei der Personalauswahl also wohl seine (des A) Zugehörigkeit zur SPÖ eine Rolle gespielt. Er sei bereits in den Jahren davor aufgrund seiner politischen Zugehörigkeit bei Auswahlverfahren benachteiligt worden. B habe die Funktion aufgrund von persönlichen Kontakten seiner Ehefrau zu einer maßgeblichen Person in der LPD bekommen. Der A konnte allerdings nicht die politische Zugehörigkeit oder die Zuordnung des B zu einer politischen Partei angeben.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des A um die Funktion keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung darstellt, da dieser Diskriminierungsgrund nicht glaubhaft gemacht wurde. Eine allfällige Bevorzugung von Bewerber/innen aufgrund besserer Kontakte stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar. Der Senat monierte allerdings, dass B zum Zug kam, obwohl der A fast drei Jahrzehnte an der Dienststelle tätig war und auch eine Stellvertreterfunktion ausübte. Es wurde nämlich in anderen Verfahren vor der B-GBK von Dienstgeberseite argumentiert, dass es für einen Bewerber spreche, wenn dieser gerade an der ausgeschriebenen Stelle schon eine Führungsfunktion wahrgenommen habe.

Verfahrensdauer: 13. Juni 2013 bis 13. Februar 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 42

3.2.13 Fall 13: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Referatsleiter/in Verkehr und Einsatz“ bei einem Bezirkspolizeikommando (BPK) aufgrund des Alters diskriminiert, weil er viele Erfahrungen und Kenntnisse im praktischen Exekutivdienst habe, aber ein wesentlich später in den Exekutivdienst eingetretener Bewerber (B), der noch nie Kommandant oder Leiter einer Dienststelle gewesen sei, mit der Funktion betraut worden sei. Im Rahmen der Beurteilung habe das BPK fälschlich ausgeführt, dass er (A) beabsichtige, vorzeitig in den Ruhestand zu treten und daher nur noch 2 Jahre zur Verfügung stehen werde. Die Behörde (Landespolizeidirektion) argumentierte, dass das Plus des B im Bereich der persönlichen Eignung liege, dem A fehle die notwendige Akzeptanz.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kritisierte einige Unsachlichkeiten im Besetzungsverfahren, so z. B., dass diverse Tätigkeiten bzw. Erfahrungen des A nicht gewertet wurden, während sie bei B sehr wohl als relevante Berufserfahrungen in die Beurteilung einfließen. Weiters wurde B bereits vor Abschluss des Bewerbungsverfahrens an die ausgeschriebene Stelle berufen und wurde

argumentiert, dass er sich bewährt habe. Dies hätte aber nicht in die Beurteilung mit einfließen dürfen, da andere Bewerber nicht die Möglichkeit hatten, sich auf der ausgeschriebenen Stelle zu bewähren. Vom Senat war allerdings nicht zu prüfen, ob der A aus irgendeinem sachlich nicht gerechtfertigten Grund nicht mit der Funktion betraut wurde, sondern ob er konkret aufgrund seines Alters nicht zum Zug kam. Im Rahmen der Befragung durch den Senat konnte der Dienstgebervertreter glaubhaft darlegen, dass es sich bei dem Hinweis auf das Alter des A um eine „unglückliche Formulierung“ handle, das Alter aber keinerlei Einfluss auf die Planstellenbesetzung hatte. Weiters konnte der Senat davon überzeugt werden, dass der bevorzugte Bewerber in persönlicher Hinsicht als geeigneter anzusehen war als der A. Die Bestellung des B zum „Referatsleiter für Verkehr und Einsatz ...“ stellt daher keine Diskriminierung aufgrund des Alters des A dar.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

- a) objektive Auswahlverfahren durchzuführen und Qualifikationsvergleiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten sowie Mängel im Bereich der persönlichen Eignung für den konkreten Arbeitsplatz, sofern diese bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern festgestellt werden, anzuführen und auch zu belegen,
- b) Führungskräfte anzuhalten, Formulierungen in Beschreibungen/Beurteilungen von Bewerberinnen/Bewerbern, die eine Diskriminierung vermuten lassen, nicht zu „ignorieren“, sondern die Mitarbeiter/innen darauf hinzuweisen und jedenfalls eine sachliche Begründung einzufordern.
- c) Führungskräfte dahingehend zu schulen, Bewerberinnen/Bewerbern das Vorliegen von Defiziten im fachlichen oder persönlichen Bereich offen zu kommunizieren (insbesondere in regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen).

Verfahrensdauer: 4. Juli 2013 bis 10. September 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

Die LPD X teilt zur Nachfrage mit:

„Zu do. Erlass vom ..., GZ und Betreff wie oben, wird seitens der LPD X folgende Stellungnahme abgegeben:

Zu 1.

Die Planstellenbesetzungsverfahren bei der LPD X werden nach objektiven Auswahlverfahren durchgeführt, wobei sowohl den zuständigen Personalvertretungsorganen als auch den Beauftragten für Gleichbehandlungsfragen zusätzlich zu dem vorgesehenen Schriftverkehr uneingeschränkte Akteneinsicht gewährt bzw. entsprechende Aktenteile (Ablichtungen) bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Qualifikationsvergleiche werden somit sowohl transparent als auch nachvollziehbar gestaltet und es wird im Bedarfsfall auf Mängel im Bereich der persönlichen und fachlichen Eignung eingegangen.

Zu 2.

Führungskräfte sind entsprechend geschult und wenden prinzipiell in Beschreibungen/Beurteilungen von Bewerberinnen/Bewerbern keine Formulierungen an, die eine Diskriminierung vermuten lassen.

Allerdings war die Wortwahl bei der gegenständlichen Planstellenbesetzungsangelegenheit etwas „unglücklich“ gewählt, sollte allerdings nicht diskriminieren und fand bei der Entscheidung keinesfalls Beachtung.

Es sollten hierbei die herrschenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. X (Anmerkung: angehende Führungskraft) musste innerhalb kürzester Zeit die gesamte Verantwortung für den Bezirk übernehmen, wobei neben dem vorherigen Dienststellenleiter weitere qualifizierte Kräfte zum ... wechselten, weshalb X gefordert war, ohne entsprechende Vorlaufzeit, ein entsprechendes Team aufzubauen, um den Dienstbetrieb zu gewährleisten.

Diese Aufgabe hat X souverän gelöst, allerdings war es für X auch wichtig, den ... besten Mitarbeiter bereits vor der definitiven Bestellung mit entsprechenden Aufgaben zu betrauen.

Nur diesem Umstand ist es zuzuschreiben, dass die Dienstzuteilung bereits vor der definitiven Einteilung erfolgte, allerdings als einmalige Ausnahmesituation betrachtet werden kann.

Zu 3.

Führungskräfte sind sich ihren Aufgaben bewusst und scheuen keinesfalls davor zurück im Bedarfsfall über Defizite im fachlichen und persönlichen Bereich offen zu kommunizieren. Es finden regelmäßig entsprechende Dienstbeschreibungen statt, wobei auf aktuelle Problematiken eingegangen wird und entsprechend kolportiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 48

3.2.14 Fall 14: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten/der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X der LPD X aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er an dieser Dienststelle bereits mehr als 20 Jahre tätig

sei und über die einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen, die an dieser PI erforderlich seien, verfüge. Seit einigen Jahren sei er auch der stellvertretende PI-Kommandant. Dass er trotz seiner ausgezeichneten Eignung nicht ernannt worden sei liege wohl daran, dass er Personalvertreter der FSG gewesen sei, ohne Parteimitgliedschaft, und er dem „Lager“ der SPÖ zugeordnet worden sei. Im Zusammenhang mit dem Besetzungsverfahren sei das Gerücht an ihn herangetragen worden, dass die Planstelle „schon jemand versprochen“ sei und er überdies zum „falschen politischen Lager“ gehöre. Die Planstelle habe schließlich ein an Lebens- und Dienstjahren jüngerer Bewerber (B) bekommen, der einige Jahre als Personalvertreter für die FCG tätig gewesen sei. Vor allem in den letzten Jahren hätten führende Angehörige der FCG – versteckt und auch offen – geäußert, „Rote werden bei uns sowieso nichts“.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von X um die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der PI X stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil seiner Meinung nach die Behörde die Tätigkeiten des B überbewertete, insbesondere die (angeblich) ausschlaggebende Mitwirkung an Strukturänderungen, und jene des A unterbewertete. Insbesondere auch die Feststellung der LPD, nämlich dass B in den Bereichen Menschenführung und Management über die höhere Eignung verfüge, war für den Senat nicht nachvollziehbar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte angesichts des geringen Unterschieds im Lebens- und Dienstalter der Bewerber nicht festgestellt werden.

Allgemeine Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen von Bewerbern und Bewerberinnen nach einem einheitlichen Maßstab zu beurteilen.

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 7. September 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 47

3.2.15 Fall 15: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Inspektionskommandant/in auf der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters diskriminiert, weil ein um zehn Jahre jüngerer Bewerber (B) ernannt wurde. Der A meinte, schon aufgrund seines Dienstalters über eine weitaus umfangreichere Berufserfahrung zu verfügen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt, weil die Dienstbehörde glaubwürdig darlegte, dass die lange, durchgehende Führungserfahrung des B auf einer PI ausschlaggebend für die Personalentscheidung war.

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

Verfahrensdauer: 23. September 2013 bis 14. Oktober 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 53

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass die Personalvertreter von FCG und AUF nicht akzeptiert hätten, dass er von der Landespolizeidirektion (LPD) erstgereeht worden sei. In der Folge sei die Angelegenheit an den Zentralausschuss (ZA) des Bundesministeriums für Inneres (BM.I) gegangen, und letztlich sei die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers gefallen. Da dieser keinesfalls besser geeignet sei und er (der A) einmal Personalvertreter der FSG gewesen sei, sei davon auszugehen, dass die Weltanschauung eine Rolle bei der Auswahlentscheidung gespielt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt. Die Begründung des BM.I war für den Senat nachvollziehbar. B verfügt über sehr gute Kenntnisse im Bereich der Einsatzangelegenheiten, er war im Gegensatz zum A auch im Außendienst und hat auch Führungsaufgaben wahrgenommen. Hinzu kam, dass B aufgrund seiner bisherigen Dienstausbildung den Bezirk bereits kannte.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 57

3.2.17 Fall 16b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in Dienstbetrieb“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber keinesfalls besser geeignet sei. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt, da die Behörde darlegte, dass B im Gegensatz zum A über spezifische Kenntnisse für den gegenständlichen Arbeitsplatz verfügt. Somit ist die Auswahlentscheidung sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 58

3.2.18 Fall 16c: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber keinesfalls besser geeignet sei. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt, da die Behörde darlegte, dass B im Gegensatz zum A über Spezialwissen in Bezug auf den gegenständlichen Arbeitsplatz verfügt. Somit ist die Auswahlentscheidung sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 59

3.2.19 Fall 16d: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Gruppenkommandant/in (operative Teams)“ bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er begründete seine Behauptung damit, dass der zum Zug gekommene Bewerber (B) keinesfalls bessere Qualifikationen für die Planstelle vorweisen könne. B sei bis zur Bewerbung Diensthundeführer gewesen und habe sonst keine Funktion ausgeübt. Er (der A) habe Ende der 1990er-Jahre für 2 Jahre Führungsaufgaben wahrgenommen. Die Begründung der Dienstbehörde, nämlich B habe gesundheitliche Probleme und könne daher nicht mehr im Außendienst tätig sein, sei jedenfalls unsachlich. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des A vorliegt. B war seit 1997 in leitenden Funktionen tätig, mehr als 10 Jahre war er 1. stellvertretender Kommandant auf einer Diensthundeinspektion. Im Gegensatz dazu war der A lediglich führungsunterstützend tätig, also ohne eigene Führungskompetenz. Der Senat stimmte zwar mit dem A überein, dass die Argumentation der Behörde, nämlich B könne aus gesundheitlichen Gründen keinen Außendienst wahrnehmen, unsachlich ist, da B aber aufgrund seiner Führungserfahrung als besser geeignet anzusehen war, war die Auswahlentscheidung nicht unsachlich.

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 60

3.2.20 Fall 20: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Dies deshalb, weil er aufgrund seiner bisherigen Laufbahn – Wachkommandant bei der Funk- und der Motorverkehrsstreife und seit Jahren 3. stellvertretender Kommandant der Verkehrsinspektion X – für die Funktion im Verkehrsdienst besser qualifiziert sei als der um 11 Jahre jüngere Mitbewerber B. Nachdem sich dem Vernehmen nach der Zentralausschuss mit den Stimmen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter und der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher für die Besetzung der Planstelle mit B ausgesprochen habe, meinte A auch aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, da es immer wieder zu „parteipolitisch motivierten Besetzungen“ durch die FCG in Zusammenarbeit mit dem BM.I gekommen sei. In einem „Vier-Augen-Gespräch“ sei ihm von einem FCG-Mitglied in führender Position gesagt worden, dass er die Stelle bekommen könne, wenn er zur anderen Fraktion wechseln würde.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass A aufgrund des Alters diskriminiert wurde und eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht ausgeschlossen werden kann. Nach Meinung des Senates war A aufgrund seines viel längeren Dienstes im Verkehrsbereich und des Umstandes, dass er sich in seiner achtjährigen Tätigkeit als 3. Stellvertreter des Kommandanten der Verkehrsinspektion X auch umfassende Kenntnisse für die Leitung der Inspektion aneignen konnte der höher qualifizierte Bewerber. Auch konnte das Vorbringen der Dienstbehörde, B sei der in persönlicher Hinsicht geeignetere Bewerber nicht überzeugen, da auch A von seinem unmittelbaren Vorgesetzten eine ausgezeichnete persönliche Eignung attestiert wurde. Aufgrund der glaubwürdigen Ausführungen des A zur parteipolitischen Komponente im Besetzungsverfahren im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Personalentscheidung ausschließlich auf sachlichen

und objektiven Erwägungen beruhte, stellte der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

Empfehlungen:

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2013 bis 1. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 66

3.2.21 Fall 21: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters diskriminiert. Er begründete dies damit, dass er seit 15 Jahren im Verkehrsdienst sei, seit mehr als 20 Jahren sei er dienstführender Beamter. Er verfüge über die Fachkenntnisse aufgrund der praktischen Arbeit und auch aufgrund von Ausbildungen. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei erst seit 2 Jahren dienstführender Beamter, habe also um rund 20 Jahre weniger Dienst Erfahrung und besitze keine Qualifikationen, die nicht auch er (der A) vorweisen könne. Er fühle sich daher als älterer dienstführender Beamte aufgrund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Entscheidung zu Gunsten des B stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters des A dar. Für den Senat war nicht nachvollziehbar, inwiefern B, der bis(!) 2005 Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X war, die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle besser kennen könnte als der A, welcher seit(!) ca. 8 Jahren Sachbearbeiter und seit ca. 3. Jahren qualifizierter Sachbearbeiter an dieser Dienststelle ist. Auch konnte der Dienstgeber nicht glaubhaft machen, dass B in persönlicher Hinsicht besser geeignet wäre.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2013 bis 25. November 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 54

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert, da keine seiner Bewerbungen in den letzten 4 Jahren erfolgreich war, es seien immer Mitglieder der Fraktion Christlicher Gewerkschafter bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss noch der Fachausschuss seine Interessen wahrgenommen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung des A aufgrund der Weltanschauung vorliegt, da die LPD X als Dienstbehörde die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B nachvollziehbar begründete, und zwar mit dessen längeren Erfahrungen im Exekutivdienst und als dienstführender Beamter (mehr als 17 Jahre) und mit dem Umstand, dass B in seiner Laufbahn nie den Bezirk wechselte, was für eine tiefe fachliche und soziale Verwurzelung im Bezirk spreche, und dies sei für die Ausübung der Funktion ein wesentliches Kriterium. Nachdem unbestritten beide Bewerber fachlich sehr gut qualifiziert waren, musste die Dienstbehörde eine Differenzierung über die fachliche und die persönliche Beurteilung hinaus vornehmen und sie hat das mit der Berücksichtigung der langjährigen Führungserfahrungen im Bezirk getan. Diese Wertung ist sachlich nachvollziehbar, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zu verneinen war.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013 bis 18. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 67

3.2.23 Fall 22b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Dies deshalb, weil keine seiner Bewerbungen in den letzten vier Jahren erfolgreich gewesen sei, es seien immer Mitglieder der Fraktion Christlicher Gewerkschafter bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss noch der Fachausschuss seine Interessen wahrgenommen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Betreffend die Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters kam der Senat zu dem Ergebnis, dass eine solche nicht gegeben ist, da weder im Lebens- noch im Dienstalster der Bewerber ein gravierender Unterschied (4 bzw. 6 Jahre) bestand. Auch war die Behaup-

tung des A für eine Prüfung im Hinblick auf eine Altersdiskriminierung zu wenig substantiiert war. Was die Eignung für die Planstelle betrifft konnte die Dienstbehörde nicht eindeutig die bessere Eignung des zum Zug gekommenen Bewerbers B argumentieren. Mangels einer ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhenden Auswahlentscheidung konnte nicht ausgeschlossen werden, dass weltanschauliche Motive bei der Personalauswahl eine Rolle spielten.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013 bis 18. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 68

3.2.26 Fall 26: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Inspektionskommandant/in der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Da er trotz besserer Qualifikationen nicht berücksichtigt wurde, ging er davon aus, dass parteipolitische Erwägungen bei der Personalauswahl eine Rolle spielten. Der A gab an, bekennender Sozialdemokrat zu sein, der zum Zug gekommene Bewerber B sei Mitglied der ÖVP.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung fest, da die Dienstbehörde (LPD) nicht von der besseren Eignung des B überzeugen konnte. Der A hatte bereits mehr als 10 Jahre eine Stellvertretungsfunktion innegehabt, und zwar an der Dienststelle, an der die gegenständliche Planstelle zu besetzen war. Das Argument, dass B ca. zwei Jahre Kommandant einer relativ großen Polizeiinspektion (PI) gewesen sei, überzeugte insofern nicht als die gegenständliche Dienststelle beinahe dreimal so viele Bedienstete hat und – wie gesagt – der A an dieser PI eine Leitungsfunktion bekleidete. Mangels glaubhafter sachlicher Erwägungen der LPD zur Stellenbesetzung schloss sich der Senat dem Vorbringen des A an.

Empfehlung: Der LPD X wurde empfohlen, im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen.

Sollte (bei Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK) noch keine Zustimmung des Landeshauptmannes zur Planstellenbesetzung erteilt worden sei, empfahl der Senat, den Dienstgebervorschlag dahingehend abzuändern, dass der A mit der Planstelle des Kommandanten der PI X betraut wird.

Verfahrensdauer: 13. November 2013 bis 14. Dezember 2015

Reaktion des Dienstgebers:

„In Entsprechung der Nachfrage vom ..., GZ ..., wird mitgeteilt, dass der Empfehlung nicht nachgekommen wurde, da von der Behörde andere Beurteilungskriterien herangezogen wurden und zwar wie folgt:

Laut vorliegender Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten erbrachte B (Anmerkung: der zum Zug gekommene Bewerber) (Inspektionskommandant der PI X seit xx 2011) in jeder Hinsicht die Voraussetzungen für die von ihm angestrebte Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X. Der Beamte hat reichliche Diensterfahrung und gute Führungseigenschaften auch in diffizilen Lagen unter Beweis gestellt. Er artikuliert immer klare Erwartungen, zeigt notwendige Kompromissbereitschaft und geht mit gutem Beispiel voran. Dabei zeichnen ihn Besonnenheit, Zielstrebigkeit, Ausdauer und Verantwortungsbewusstsein aus. Auch versteht er es, auf die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter einzugehen und fördert deren Fähigkeiten. Erforderlichenfalls hat er aber auch den Mut zu Beanstandungen, Vorgesetzten gibt er zu Vorgaben konstruktives Feedback. Dienstliche Interessen werden von B immer bestimmt und gut begründend vertreten. Er ist sehr eloquent, um laufende und vielseitige Fortbildung bemüht und hat auch hervorragende didaktische Fähigkeiten.

A (der Antragsteller) ... wurde vom Dienststellenleiter ... ausgezeichnet beschrieben. Er erledigt seine Akte zeitgerecht, umfassend und genau, erkennt sofort einen dienstlichen Handlungsbedarf, bringt eigene Ideen ein und übernimmt Verantwortung. In schwierigen Situationen behält er die Ruhe und hat die nötige Übersicht. Er ist sehr strebsam, sehr korrekt, sehr fleißig und verfügt über eine gute Menschenführung. Auch sein Auftreten in der Öffentlichkeit ist vorbildlich, seine Gesprächs-, und Diskussionsfähigkeit kann man als ruhig und sachlich bewerten, Teamarbeits-, Konsens- und Konfliktfähigkeit sind ausgeprägt. Er wird von den Mitarbeitern akzeptiert, seine Loyalität gegenüber dem Bezirkspolizeikommandanten wird nicht angezweifelt. Er bringt durch seine Vorbildung sowohl die theoretischen als auch die praktischen Voraussetzung im vollen Umfang mit. Zu anderen Institutionen pflegt er ein zum Teil freundschaftliches Verhältnis.

Laut Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten war A in der Mannschaft immer um einen Ausgleich und guten Zusammenhalt der Bediensteten mit den unterschiedlichsten Mentalitäten bemüht. Wegen seiner Kameradschaftlichkeit und Berücksichtigung sozialer Anliegen wird er in der Mannschaft auch geschätzt. Er ist fachlich sehr versiert und teamorientiert.

Gem. § 4 Abs 3 BDG 1976 ist die Dienstbehörde verpflichtet, in Besetzungsverfahren eine Prognose zu erstellen und dabei die fachliche und persönliche Eignung der einzelnen BewerberInnen zu prüfen. Der Vergleich der Laufbahndaten zugunsten des A von 2x Jahren als Dienstführender bei 3x Dienstjahren gegenüber 1x Jahren als Dienstführender und 2x Dienstjahren des B relativierte sich zunächst durch die Tatsache der gemeinsamen Dienstverrichtung auf der PI X, jeweils in einer Stellvertreterfunktion und das über mehrere Jahre. In der Ausgangslage für die nachfolgende Prognoseentscheidung der Dienstbehörde wurde B vom zwischenvorgesetzten Bezirkspolizeikommandanten als Inspektionskommandant einer Polizeidienststelle mit xx Bediensteten und A als 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X bewertet, im Laufbahnvergleich

daher Inspektionskommandant versus 1. Inspektionskommandant - Stellvertreter. Während also der vorgesetzte Bezirkspolizeikommandant die von ihm vorgenommene Reihung vornehmlich auf den Laufbahnvergleich stützte, war für die Dienstbehörde darüber hinaus die zum Zeitpunkt der Bewertung innehabende Funktion und in diesem Zusammenhang, die mit der Reihung verbundene, fachliche Beschreibung von Bedeutung. Im Vergleich zu jener des A spiegelte die Beschreibung des B dem Grunde nach genau jenes Anforderungsprofil wider, das von einem Inspektionskommandanten zu erwarten ist und letztlich zur „Umreihung“ veranlasste. Eine ideologische Zugehörigkeit wurde nicht ergründet.

Im Rahmen der freien Beweiswürdigung gelangt die erkennende Behörde im Gegensatz zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Überzeugung, dass eine Diskriminierung nicht vorlag, und der Empfehlung in diesem Gutachten nicht nachzukommen war.

Betreffend der Empfehlung, im Sinne der Objektivität und Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen, darf auf die oben angeführten Ausführungen hingewiesen werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 55

3.2.27 Fall 27: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter/in in der Logistikabteilung X (Fahrzeugwesen) der Landespolizeidirektion X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. A begründete seine Behauptung damit, dass er als Sachbearbeiter der Logistikabteilung die größere Erfahrung als der zum Zug gekommene Bewerber B habe, er kenne durch seine lange Dienstzeit im Fachbereich auch die Besonderheiten des Dienstbetriebes. Sein „größter Fehler“ sei wohl der, dass er für die „Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“ (FSG) im Dienststellenausschuss und bei der Polizeigewerkschaft tätig sei, obwohl er nicht Parteimitglied sei. Kurz nach der Ausschreibung der Planstelle sei im Hause auch darüber gesprochen worden, dass der stellvertretende Fachausschussvorsitzende von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) B „auf diesen Posten verhelfen“ werde. Es sei ihm (A) in Gesprächen mit Vertretern der FCG auch kommuniziert worden, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen über ihn beschwert hätten und er als FSG-Vertreter „sicher nichts wird“. Vom Fachausschuss sei er allerdings zur Besetzung der Planstelle vorgeschlagen worden und der Zentralausschuss habe seine Qualifikationen bestätigt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt. Zu diesem Ergebnis kam er aus folgenden Gründen: Die Dienstbehörde stellte als das

wesentlichste „Plus“ von B dessen Kfz-Ausbildung dar. Die „InteressentInnensuche“ verlangte aber nicht, dass das Fachwissen im Fahrzeugwesen im Rahmen einer Kfz-Ausbildung erworben worden sein muss, auch der vorherige Fachbereichsleiter hatte keine Kfz-Ausbildung. Nachdem A jahrelang in der Abteilung tätig war, ist davon auszugehen, dass er sich entsprechendes Wissen in der Praxis aneignete. Er war es auch, der B – der übrigens zum Zeitpunkt der Ausschreibung erst rund sechs Monate im Bereich Fahrzeugwesen tätig war – einschulte. Der Abteilungsleiter hatte jedenfalls A vor B gereiht. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Personalentscheidung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung ausschlaggebend war.

Empfehlungen:

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 25. November 2013 bis 11. März 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 65

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Autobahninspektion (API) X“ aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene Bewerber B und er habe auch ein höheres Dienstalter. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass sachliche und nicht weltanschauliche Motive oder das Alter für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. B war bereits als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X eingeteilt und verfügt über Führungserfahrung, während der A bislang „nur“ führungsunterstützend tätig war und keine selbstständige Leitung wahrnahm.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 61

3.2.29 Fall 28b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Kommandanten/in der Polizeiinspektion X“ aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters diskriminiert. Er sei jedenfalls fachlich besser qualifiziert als der zum Zug gekommene, wesentlich jüngere Bewerber B. Es sei daher davon auszugehen, dass seine (des A) frühere Tätigkeit als Personalvertreter der FSG und/oder sein Alter ausschlaggebend für die Auswahlentscheidung gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der A nicht aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde darlegte, dass B bereits mehrere Jahre auf der PI X (=die gegenständliche PI) qualifizierter Sachbearbeiter war, während der A seit ca. acht Jahren als Sachbearbeiter am Bezirkspolizeikommando X Dienst versah. Somit war für den Senat nachvollziehbar, dass B als besser geeignet erachtet wurde.

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis 12. Februar 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 62

3.2.30 Fall 30: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) brachte vor, bei der Besetzung der Planstelle „Kommandant/ Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sein. A begründete seine Behauptung im Wesentlichen damit, dass er seit 34 Jahren auf der PI X Dienst verrichte und 2008 zum 1. Stellvertreter des Kommandanten dieser PI bestellt worden sei, er habe die PI auch während eines längeren Krankenstandes des Kommandanten für ca. ein Jahr geleitet. Er verfüge daher über beste Kenntnisse des Aufgabenbereiches dieser Dienststelle. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei an einer PI mit 14 Exekutivbediensteten tätig gewesen. Er meine, dass die Personalentscheidung weltanschaulich motiviert gewesen sei, da er Mitglied der Fraktion der Sozialdemokratischen Gewerkschafter (FSG) sei, während B ÖVP-Bürgermeister in Y sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass weltanschauliche Motive bei der Personalauswahl maßgebend waren, da die Dienstbehörde keine überzeugenden Argumente für die

angeblich bessere Eignung des B vorlegen konnte. Bei der Eignungsbeurteilung wurden Kriterien herangezogen und positiv für B gewertet (z. B. Lehrtätigkeiten und Fortbildungswillen), die nicht oder nur in geringem Maß für die mit dem konkreten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben relevant sind. A hatte seit über 12 Jahren eine stellvertretende Leitungsfunktion in der PI X mit mehr als 50 Bediensteten inne, während B ca. 7 Jahre Lehrer im Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive und danach 3 Jahre Kommandant der PI Y, einer PI mit 14 Bediensteten, war. Inwiefern also B über die bessere Eignung für die Leitung der PI X verfügen soll, konnte gegenüber dem Senat nicht dargelegt werden.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis 22. April 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 69

3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

3.2.31 31b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, die Ausfertigung des Gutachtens ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits erfolgt. Die Veröffentlichung auf der Homepage wird zeitnah erfolgen. Nachzulesen im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis:

Verfahrensdauer: 19. Februar 2014 bis 29. Juni 2016

3.4 Bundesministerium für Justiz

3.4.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Juli 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.3.1 Fall 1: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hatte einen befristeten Dienstvertrag als Krankenschwester in einer Justizanstalt. Sie behauptete, es habe aufgrund ihrer Herkunft Probleme mit dem neuen Leiter des Pflegedienstes gegeben, und zwar wegen eines bereits von der interimistischen Leiterin des Pflegedienstes genehmigten Urlaubs, wegen ihrer dienstfreien Samstage und weil sie die Vertauschung von Medikamenten an Patienten (Insassen) nicht gemeldet habe, weshalb es in der Folge dazu kam, dass sie vom Pflegedienst abgezogen wurde und Hilfstätigkeiten zu verrichten hatte. Es sei ihr vorgeworfen worden, eine negative Einstellung gegenüber den Patienten zu haben und nicht in die Anstalt passen. Nachdem der Pflegedienstleiter eine negative Dienstbeschreibung abgegeben und vorgeschlagen habe, ihren Dienstvertrag nicht zu verlängern, sei es zu einem Gespräch mit der übergeordneten Behörde, der (damaligen) Vollzugsdirektion, gekommen. Im Verfahren vor dem Senat II der B-GBK stellte sich heraus, dass es von Anfang an eine Missstimmung zwischen der A und anderen Bediensteten des Pflegedienstes gab, weil sie das Rauchen in den Kaffeepausen kritisierte und nicht daran teilnahm. Ein weiteres Problem bestand darin, dass das Pflege-team in zwei Gruppen gespalten war und die A aufgrund ihres guten Verhältnisses zur interimistischen Leiterin des Pflegedienstes (bis zum Dienstantritt des neuen Pflegedienstleiters) Vorteile bzw. Annehmlichkeiten hatte, was der anderen Gruppe missfiel.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass bei der Leistungsbeurteilung und mit dem Abzug aus dem Pflegedienst wegen einer (1) unterlassenen Meldung der Vertauschung von Medikamenten nicht mit der gebotenen Objektivität und Sachlichkeit vorgegangen wurde. Der Senat bezweifelte nämlich, dass in ähnlich gelagerten Fällen eine so rigorose Maßnahme wie im gegenständlichen Fall gesetzt wird. Insgesamt betrachtet wurde A durch das Verhalten des Pflegedienstleiters (möglicherweise auch durch das Verhalten oder durch Äußerungen anderer Bediensteter, was aber im Antrag nicht releviert wurde) in ihrer Würde beeinträchtigt und wurde dadurch eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen. Eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft wurde allerdings verneint, weil sich A schon kurz nach ihrem Dienstantritt über diverse Umstände beschwerte (ob zu Recht oder zu Unrecht kann dahingestellt bleiben) und von anderen Bediensteten distanzierte und ein derartiges Verhalten auch bei einer/einem anderen Bediensteten, gleich welcher Herkunft, nicht auf Sympathien gestoßen wäre. Weiters konnte die Vollzugsdirektion glaubhaft machen, dass aufgrund der multikulturellen Insassenpopulation großes Interesse an Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Nationalitäten besteht. Zum Pflege-team gehörten (in der Zeit als A in der JA beschäftigt war) fünf Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft und laut der Leiterin der JA gab es nie Klagen über Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft durch den Leiter des Pflegedienstes. Schließlich führte die A selbst aus, sie habe das Gefühl, man wolle sie „als Person“

nicht, man wolle eine bestimmte „angepasste“ Schwester, die aus dem selben Land stammt wie A.

Verfahrensdauer: 9. Jänner 2013 bis 4. August 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 37

3.3.2 Fall 2: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters nicht zum stellvertretenden Justizwachkommandanten ernannt worden zu sein. A begründete dies damit, dass er bereits zwei Mal trotz Bestreihung der Anstaltsleitung nicht bei der Besetzung einer höherwertigen Funktion berücksichtigt wurde. Er sei jahrelang Mitglied im Dienststellenausschuss (DA) und als Funktionär der FSG tätig gewesen und der DA verhin- dere mit den Stimmen von FCG und AUF seine Bestellung. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters vermute A, weil er der älteste von allen Bewerbern ... war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Dienstgeberseite konnte den Senat weder mit den vorgelegten Unterlagen noch mit dem mündlichen Vorbringen in der Sitzung des Senates davon überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers von A auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht und eben nicht auf dem behaupteten weltanschaulichen Motiv. Da A der älteste Bewerber war und eben keine sachlichen Argumente für seine Nichtberücksichtigung vorgebracht wurden, konnte eine Diskriminierung (auch) aufgrund des Alters nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis 8. Mai 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 43

3.5 Universitätsbereich

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.7.1 Fall 1: Universität X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hatte sich um eine Professur beworben, und da trotz seiner unbestrittenen ausgezeichneten Qualifikationen ein bedeutend jüngerer Bewerber die Stelle bekam, erachtete sich der A aufgrund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Dies deshalb, weil seitens der Universität sachlich nachvollziehbar dargelegt wurde, dass einem Teil des Fachbereichs besondere Bedeutung zukommt und der zum Zug gekommene Bewerber der speziellen Anforderung eher gerecht wird.

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

Verfahrensdauer: 22. Mai 2013 bis 26. Mai 2015

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 44

3.6 Bundestheater

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.2 Fall 2:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2015 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7 Telekom Austria AG

Nachtrag zum 10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

3.8.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2014 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Customer Delivery Senior ManagerIn“ der A1 Telekom Austria AG aufgrund des Alters diskriminiert worden sei. Er begründete seine Behauptung damit, dass er die Anforderungen der Arbeitsplatzausschreibung zur Gänze erfülle, der zum Zug gekommene Bewerber (B) hingegen weder die technischen noch persönlichen Qualifikationen habe. Da der A bereits 58 Jahren alt sei, glaube er, dass das Alter bei der Personalentscheidung ausschlaggebend gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung aufgrund des Alters fest, da zwischen den Bewerbern immerhin ein Altersunterschied von 12 Jahren bestand und die A1 Telekom Austria AG nicht überzeugend darlegen konnte, inwiefern B für die Funktion besser qualifiziert sei als der A. Auch ließ das Auswahlverfahren insgesamt nicht darauf schließen, dass man sich mit den Qualifikationen der Bewerber/innen sachlich auseinandergesetzt hätte.

Empfehlungen:

Der A1 Telekom Austria AG wird empfohlen,

1. transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
2. die an Auswahlverfahren beteiligten Personen mit den Bestimmungen des B-GIBG vertraut zu machen und
3. die Bestimmungen des B-GIBG in die Ausbildung von Führungskräften („Newmanager-Programm“) aufzunehmen.

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis 28. Juli 2015

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI:

„Zu Pkt. 1.) Ihrer Anfrage möchten wir bemerken, dass es bei uns seit jeher transparente Auswahlverfahren gibt, weil bei jedem Verfahren ein Mitglied der Personalvertretung und meistens auch die Organe der Gleichbehandlung mitwirken. Zu unserem Bedauern ist

der Fall „A“ als einer der ganz wenigen unrund gelaufen, weshalb die Mängel des Verfahrens auch von der Personalvertretung aufgegriffen wurden. Die Teilnahme der Personalvertretung ist somit Garantie für die Transparenz der Auswahlverfahren.

Was Pkt. 2.) Ihrer Anfrage anbelangt, dürfen wir Ihnen versichern, dass die an Auswahlverfahren beteiligten Personen hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen des B-GIBG und des Telekom-Frauenförderungsplanes entsprechend sensibilisiert wurden.

Zu Pkt.3.) Ihrer Anfrage teilen wir mit, dass das Thema in die Unterlagen für die internen Führungskräfte-seminare aufgenommen wurde und in den Seminaren selbst besonderer Wert auf dieses Thema gelegt wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 46

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

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

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

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

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

Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Korinna SCHUMANN
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Eveline KÖBERL
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Ulrike ERNSTBRUNNER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Dr.ⁱⁿ Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Mag.^a Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundeskanzleramt

Mag.^a Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Mag.^a Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Dr.ⁱⁿ Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Senat I und II:

Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel.: 01 531 20/2433

Fax: 01 531 20/81/2439

E-Mail: beatrix.gojakovich@bmgf.gv.at

Senat II:

Mag.^a Sandra Ulrich

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Tel.: 01 531 20/2438

Fax: 01 531 20/81/2439

E-Mail: sandra.ulrich@bmgf.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	207
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen.....	208
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	209
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK	281