

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	211
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	211
1.1.1	Aufgaben	211
1.1.2	Zuständigkeit	211
1.2	Verfahren vor der B-GBK.....	212
1.2.1	Sitz der B-GBK	212
1.2.2	Verfahrensablauf	212
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	213
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen	213
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I.....	214
2.1	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	215
2.1.1	Fall 1:	215
2.2	Bundesministerium für Finanzen	216
2.2.1	Fall 1: FA.....	216
2.2.2	Fall 2: FA.....	216
2.2.3	Fall 3: FA.....	217
2.2.4	Fall 4: FA.....	217
2.2.5	Fall 5: FA.....	218
2.3	Bundesministerium für Inneres.....	219
2.3.1	Fall 1:	219
2.3.2	Fall 2: LPK	219
2.4	Bundesministerium für Justiz.....	220
2.4.1	Fall 1: JA.....	220
2.4.2	Fall 2: JA.....	222
2.4.3	Fall 3: JA.....	223
2.4.4	Fall 4: JA.....	224
2.4.5	Fall 5: LG	224
2.4.6	Fall 6: JA.....	225
2.5	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	226
2.5.1	Fall 1:	226

2.6 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	227
2.6.1 Fall 1: BA	227
2.7 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	229
2.7.1 Fall 1: LSR/SSR	229
2.7.2 Fall 2: LSR/SSR	230
2.7.3 Fall 3: LSR/SSR	231
2.7.4 Fall 4: LSR/SSR	231
2.7.5 Fall 5: LSR/SSR	232
2.7.6 Fall 6: LSR/SSR	232
2.7.7 Fall 7: LSR/SSR	233
2.7.8 Fall 8: LSR/SSR	234
2.7.9 Fall 9: LSR/SSR	235
2.7.10 Fall 10: LSR/SSR	235
2.7.11 Fall 11: LSR/SSR.....	236
2.7.12 Fall 12: LSR/SSR	236
2.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	237
2.8.1 Fall 1:	237
2.8.2 Fall 2:	237
2.8.3 Fall 3:	238
2.8.4 Fall 4:	239
2.9 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	240
2.9.1 Fall 1:	240
2.10 Arbeitsmarktservice	241
2.10.1 Fall 1: RGS	241
2.10.2 Fall 2: RGS	241
2.11 Pädagogische Hochschulen	243
2.11.1 Fall 1:	243
2.11.2 Fall 2:	244
2.12 Universitätsbereich	245
2.12.1 Fall 1:	245
2.12.2 Fall 2:	245
2.12.3 Fall 3:	246
2.12.4 Fall 4:	246

2.13 Unternehmensbereich Post AG	247
2.13.1 Fall 1:	247
2.13.2 Fall 2:	247
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II.....	248
3.1 Bundesministerium für Finanzen	249
3.1.1 Fall 1:	249
3.2 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	250
3.2.1 Fall 1:	250
3.3 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	251
3.3.1 Fall 1:	251
3.3.2 Fall 2:	251
3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	252
3.4.1 Fall 1:	252
3.5 Verwaltungsgerichtshof.....	253
3.5.1 Fall 1:	253
3.5.2 Fall 2:	253
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	254
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	254
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	255
4.3 B-GBK – Geschäftsführung	256
Tabellenverzeichnis	257

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 erstmals auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK. Hat bisher nur der Senat I der B-GBK berichtet, so wird nun auch der Senat II Bericht legen.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

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

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

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

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

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

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

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

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

- Einbringung des Antrages (formlos; Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Ladungen zur Sitzung (ergeht immer auch an die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n)
- Durchführung der Sitzungen, an denen auch immer die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/r teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung

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

- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers in den Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. März 2008 bis 1. März 2010 sind 49 Anträge behandelt worden.

Von den 50 Antragsfällen betrafen 37 weibliche Bedienstete; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich	
B-GBK Senat I	43	36	83,7%	7	16,3%
B-GBK Senat II	7	1	14,3%	6	85,7%
Gesamt	50	37	74%	13	26%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 17 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2008	6	1
2009	7	2
2010 (bis 1.3.2010)	1	-
Gesamt	14	3

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

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

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

Tabelle 3 Gutachten/Abschlüsse des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten	Abschlüsse
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	1	
BM für Finanzen	4	1
BM für Inneres	1	1
BM für Justiz	4 (1 offen)	1
BM für Landesverteidigung und Sport	1	
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	1	
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	9 (2 offen)	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	3	1
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend		1
Arbeitsmarktservice	2	
Pädagogische Hochschulen	2	
Universitätsbereich	2 (1 offen)	1
Unternehmensbereich Post AG	(1 offen)	1
Insgesamt	30 (5 offen)	8

2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine ausgeschriebene Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers aufgrund des Alters und des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller) und Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat I kam zu dem Ergebnis, dass sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber (= Antragsteller) in höchstem Maß für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion geeignet waren. Da der Anteil der Funktionsträgerinnen im Bereich des BMeiA unter 40 Prozent lag, war entsprechend dem Frauenförderungsgebot die Bewerberin mit der Leitungsfunktion zu betrauen. Die Bestellung der weiblichen Mitbewerberin stellte daher keine Diskriminierung des Geschlechtes oder des Alters dar.

Verfahrensdauer: 10. Oktober 2007 bis 18. Dezember 2008

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 62

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Nichtberücksichtigung bei der Zuteilung einer Leistungsbelohnung, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion der Vorständin/des Vorstandes eines Finanzamtes beworben. Weiters fühlte sie sich bei der Vergabe der Leistungsbelohnung und bei den Arbeitsbedingungen diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Vorständin des Finanzamtes X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.
2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe der Leistungsbelohnung im Jahr ... und bei den Arbeitsbedingungen liegt nicht vor.

Allgemeine Empfehlungen:

- Dem BMF darf dringend empfohlen werden, die Mitglieder der Begutachtungskommissionen anzuleiten, die Beurteilungen der Bewerber/innen anhand des Ausschreibungstextes (und der Gewichtung) vorzunehmen und das Gutachten dementsprechend zu begründen.
- In der Region ... sind im Bereich der Führungsfunktionen dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2008 bis 19. Mai 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 70

2.2.2 Fall 2: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion einer Vorständin/eines Vorstandes eines Finanzamtes beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (= männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Das Auswahlverfahren wurde nicht entsprechend dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot geführt, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG

durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Vorstandes des Finanzamtes X liegt jedoch nicht vor.

Allgemeine Empfehlungen:

- 1.** Dem Bundesministerium für Finanzen darf empfohlen werden, die Auswahl von Führungskräften entsprechend dem Ausschreibungstext und einem Qualifikationsvergleich aller Bewerbungen, transparent und nachvollziehbar zu treffen.
- 2.** Weiters darf empfohlen werden, mit „unterlegenen“ Bewerber/innen „Feedback“-Gespräche zu führen.

Verfahrensdauer: 23. Mai 2008 bis 3. Juni 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 71

2.2.3 Fall 3: FA

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Behinderung

Ergebnis: Unzuständigkeit

Gemäß § 70 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist die Zuständigkeit der B-GBK zur Prüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht gegeben, wenn die betroffene Person gleichzeitig eine Diskriminierung nach dem BEinstG geltend macht. In diesem Fall sind nämlich alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln, was auch bereits geschehen ist.

Verfahrensdauer: 13. November 2008 bis 2. Dezember 2008

2.2.4 Fall 4: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um den Arbeitsplatz „Teamexperte/Teamexpertin“ (höherwertiger Arbeitsplatz) an einem Finanzamt beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Bestellung eines männlichen Bediensteten zum X am FA Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

- 1.** A so rasch wie möglich einen adäquaten Teamwechsel ihrer Ausbildung entsprechend zu ermöglichen,
- 2.** die für Personalentscheidungen zuständigen Bediensteten des FA hinsichtlich der Bestimmungen des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes des BMF zu schulen,
- 3.** in Zukunft Eignungsprüfungen nach objektiven Kriterien vorzunehmen,
- 4.** in Zukunft – entsprechend § 7 Abs. 1 B-GIBG – jede beabsichtigte Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes (sofern der Arbeitsplatz nicht bereits nach einem anderen Bundesgesetz auszuschreiben ist) auf geeignete Weise bekannt zu machen.

Verfahrensdauer: 14. November 2008 bis 27. August 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Die Antragstellerin wird mit ... aufgrund ihrer Bewerbung auf einen Arbeitsplatz der Wertigkeit ... – Teamexpertin ... im Bereich des Finanzamtes X versetzt.

Die weiteren Empfehlungen wurden dahingehend umgesetzt, dass unter Bedachtnahme auf die ressortinterne Richtlinie zur Nachbesetzung von freien Arbeitsplätzen zukünftig jede beabsichtigte Nachbesetzung eines freien Arbeitsplatzes per E-Mail allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht wird. Die Durchführung von Eignungsprüfungen nach objektiven Kriterien ist ebenfalls Gegenstand der bestehenden Erlässe. Die fortlaufenden Schulungsmaßnahmen werden auch im Bereich der gegenständlichen Dienststelle zur Anwendung gebracht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 76

2.2.5 Fall 5: FA

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch diverse Maßnahmen (z. B. Teamwechsel samt räumlicher Übersiedlung, Nichtzurverfügungstellung von Arbeitsbehelfen, mangelnde Informationen,...) des Vorstandes eines Finanzamtes benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Alter

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters von A durch den Vorstand des Finanzamtes X konnte nicht festgestellt werden

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2009 bis 24. September 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 77

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung einer „Kommissionstätigkeit“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 8. Juli 2009 bis 13. Juli 2009

2.3.2 Fall 2: LPK

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

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

Weitere Empfehlungen:

Dem LPK ... wird empfohlen,

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

Verfahrensdauer: 17. August 2009 bis 19. Juli 2010

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

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 89

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für einen weiterführenden Lehrgang angemeldet. Um an diesem Lehrgang teilnehmen zu können, muss man einen Auswahltest absolvieren. Bei der Durchführung samt Punktevergabe fühlte sich A diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung des dienstlichen Verhaltens und der Eignung von A für Führungsaufgaben durch die „Anstaltskommission“ beruht auf geschlechtsspezifischen Motiven. Die Nichtzulassung von A zum Lehrgang „...“ verstößt daher gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GIBG.

Die aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in der Verwendungsgruppe ... in der JA X gebotenen frauenfördernden Maßnahmen sind gegenüber A nicht zur Anwendung gekommen. Die Nichtzulassung zum ...kurs stellt daher auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11d B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

- 1.** den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum ...ausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe ... so zu gestalten, dass Objektivität, Fairness, Transparenz und die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes garantiert sind,
- 2.** die „Hausbeurteilung“ von A unter entsprechender Aufsicht noch einmal vornehmen zu lassen. Sollte die aufgrund der neuerlichen Beurteilung erzielte Punkteanzahl ausreichend sein, wäre A ohne Wiederholung des fachlichen Teiles des Tests zum nächsten ...ausbildungslehrgang zuzulassen,
- 3.** A unverzüglich die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen,
- 4.** im Hinblick auf § 10 B-GIBG Frauen in (Anstalts)Kommissionen zu entsenden, denen die Entscheidung über die Zulassung zu ...ausbildungslehrgängen obliegt,
- 5.** darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiter/innengespräche entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geführt werden, insbesondere dass zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung der Mitarbeiter/innen notwendige und zweckmäßige Maßnahmen tatsächlich vereinbart werden, dies vor allem auch im Hinblick auf eine längerfristige berufliche Entwicklung, darauf hinzuwirken, dass Vorgesetzte im Allgemeinen ihre Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter/innen wahrnehmen, insbesondere ihre Leistungen fördern,

6. den leitenden Bediensteten in Justizanstalten das B-GIBG, insbesondere das Frauenförderungsgebot, zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis 25. Februar 2009

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Reaktionen des Dienstgebers:

„In der genannten Angelegenheit erlaubt sich das Bundesministerium für Justiz in Bezug auf die Nichtzulassung von A zum ...Lehrgang der Verwendungsgruppe ... darüber zu informieren, dass am ... im ständigen Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Vertretungsbereich der Justizanstalten und Bewährungshilfe, eine Sitzung der Mitglieder der Anstaltskommission, der Leiterin der Personalabteilung der Vollzugsdirektion und dem Leiter der Justizanstalt ... stattfand.

In ihrer neuerlichen Hausbeurteilung hat die Anstaltskommission A für eine allfällig höhere Verwendung erneut als nicht tauglich befunden und ihr keine Eignung für eine Verwendung als Führungskraft zugebilligt. A ist eine schwierige Persönlichkeit und unterliegt ständigen Stimmungsschwankungen. Sie hat Probleme, Hierarchien anzuerkennen, was zwangsläufig zu Spannungen und Auseinandersetzungen führt. Trotz mehrfachen Hinweises durch den Leiter der Justizanstalt ... hat sie ihr Verhalten seit der ersten Beurteilung im Herbst ... nicht geändert. A ist daher aus Mangel an sozialer Kompetenz als Führungskraft nicht geeignet.

Die Beurteilung der Anstaltskommission wird vom Leiter der Justizanstalt ... in seiner Stellungnahme vom ... vollinhaltlich bestätigt.

Zu den weiteren Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom ... wird berichtet, dass diesen bisher nachgekommen wurde bzw. an deren Umsetzung gearbeitet wird.

Der Modus des Auswahlverfahrens wird derzeit einer kompletten Überarbeitung unterzogen, dabei ist eine Beurteilung durch eine „Anstaltskommission“, die überwiegend aus Männern besteht, künftig nicht mehr vorgesehen.

Die Leitungen der Justizanstalten wurden erlassmäßig auf die korrekte Durchführung der Mitarbeitergespräche hingewiesen.

Im Übrigen darf darauf hingewiesen werden, dass A – wie dem angeschlossenen Bildungsverzeichnis zu entnehmen ist – bereits schon bisher die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bewilligt wurde.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 64

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für einen weiterführenden Lehrgang angemeldet. Um an diesem Lehrgang teilnehmen zu können, muss man einen Auswahltest absolvieren. Bei der Durchführung samt Punktevergabe fühlte sich die Antragstellerin diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung des dienstlichen Verhaltens und der Eignung von A für Führungsaufgaben durch die „Anstaltskommission“ beruht auf geschlechtsspezifischen Motiven. Die Nichtzulassung von A zum Lehrgang „...“ verstößt daher gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GIBG.

Die aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in der Verwendungsgruppe ... in der JA X gebotenen frauenfördernden Maßnahmen sind gegenüber A nicht zur Anwendung gekommen. Die Nichtzulassung zum ...kurs stellt daher auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11d B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum ...lehrgang für die Verwendungsgruppe ... so zu gestalten, dass Objektivität, Fairness, Transparenz und die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes garantiert sind,
2. die „Hausbeurteilung“ von A unter entsprechender Aufsicht noch einmal vornehmen zu lassen. Sollte die aufgrund der neuerlichen Beurteilung erzielte Punkteanzahl ausreichend sein, wäre A ohne Wiederholung des fachlichen Teiles des Tests zum nächsten ...lehrgang zuzulassen,
3. im Hinblick auf § 10 B-GIBG Frauen in (Anstalts)Kommissionen zu entsenden, denen die Entscheidung über die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen obliegt,
4. darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiter/innengespräche entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geführt werden, insbesondere dass zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung der Mitarbeiter/innen notwendige und zweckmäßige Maßnahmen tatsächlich vereinbart werden, dies vor allem auch im Hinblick auf eine längerfristige berufliche Entwicklung, darauf hinzuwirken, dass Vorgesetzte im Allgemeinen ihre Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter/innen wahrnehmen, insbesondere ihre Leistungen fördern,
5. den leitenden Bediensteten in Justizanstalten das B-GIBG, insbesondere das Frauenförderungsgebot, zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis 25. Februar 2009

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Reaktionen des Dienstgebers:

„In der genannten Angelegenheit erlaubt sich das Bundesministerium für Justiz in Bezug auf die Nichtzulassung von A zum ...lehrgang der Verwendungsgruppe ... darüber zu informieren, dass am ... eine Sitzung der Mitglieder der Anstaltskommission im ständigen Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Vertretungsbereich der Justizanstalten und Bewährungshilfe, der Leiterin der Personalabteilung der Vollzugsdirektion und dem Leiter der Justizanstalt ... stattfand.

In ihrer neuerlichen Beurteilung hat die Anstaltskommission A nunmehr für eine allfällige höhere Verwendung als tauglich befunden und ihre Eignung für eine Verwendung als Führungskraft zugebilligt. Die Kommissionsmitglieder führten aus, dass A ihre Defizite in der Zwischenzeit sehr verringern konnte, und attestierten ihr eine positive Persönlichkeitsentwicklung. A ist zur ... zuzulassen, aufgrund ihrer geringen Punktezahl jedoch erst zum letzten stattfindenden ...Kurs (Ende nächsten Jahres). Im Detail wird auf die einliegende Stellungnahme der Anstaltskommission vom ... verwiesen.

Die Beurteilung der Anstaltskommission wird vom Leiter der Justizanstalt ... in seiner Stellungnahme vom ... vollinhaltlich bestätigt.

In der Anlage wird das Protokoll der Sitzung vom ... , das Gutachten der Anstaltskommission vom ... sowie die Stellungnahme des Leiters der Justizanstalt vom ... übermittelt.

Zu den weiteren Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom ... wird berichtet, dass diesem bisher nachgekommen wurde bzw. an deren Umsetzung gearbeitet wird.

Der Modus des Auswahlverfahrens wird derzeit einer kompletten Überarbeitung unterzogen, dabei ist eine Beurteilung durch eine „Anstaltskommission“, die überwiegend aus Männern besteht, künftig nicht mehr vorgesehen.

Die Leitungen der Justizanstalten wurden erlassmäßig auf die korrekte Durchführung der Mitarbeitergespräche hingewiesen; den leitenden Bediensteten wurde im Rahmen von Anstaltsleiterkonferenzen bereits mehrfach das Frauenförderungsgebot in Erinnerung gebracht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 65

2.4.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion der Leitung einer Justizanstalt beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Justizanstalt X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMJ wird empfohlen,

- 1.** Vorsorge dafür zu treffen, dass allen Führungskräften (und dazu zählen auch die Mitarbeiter/innen des Kabinetts der/des jeweiligen Bundesministerin/Bundesministers) das B-GIBG und der eigene Frauenförderungsplan bekannt sind und dass entsprechend diesen Bestimmungen agiert wird;
- 2.** Personalentscheidungen den nicht berücksichtigten Bewerber/innen sachlich zu kommunizieren und die jeweils für die Nichtberücksichtigung ausschlaggebenden Defizite zu benennen.

Verfahrensdauer: 29. Juli 2008 bis 4. Mai 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 69

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Geschlechtsbezogene Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Zurückweisung

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2009 bis 3. April 2009

2.4.5 Fall 5: LG

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg und Auslegung des § 11c B-GIBG, des Art. IV RStDG und des § 4 Abs. 5 Z 1 (nunmehr § 4 Abs. 5 Z 2) des FFP des BMJ

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die ausgeschriebene Planstelle (Funktion) der Präsidentin/des Präsidenten eines Landesgerichtes beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

- 1.** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle der Präsidentin/des Präsidenten des Landesgerichtes ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

- 2.** Die Auslegung des § 11c B-GIBG, des Art. IV RStDG und des § 4 Abs. 5 Z 1 (nunmehr § 4 Abs. 5 Z 2) des FFP, nämlich die in diesen Bestimmungen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) seien nicht jeweils isoliert zu betrachten und es liege kein Anwendungsfall für das Frauenförderungsgebot vor, wenn sich eine Frau aus dieser Gruppe um eine gehaltsmäßig höhere Funktion dieser Gruppe bewerbe, stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Die im B-GIBG festgelegte „Frauenquote“ gilt jeweils für den Bereich der einzelnen, durch das tatsächliche Gehalt unterschiedenen, Verwendungen/Funktionen. Bei der Funktionszuordnung ist der Unterteilung des Frauenförderungsplanes zu folgen.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMJ darf empfohlen werden, die im gegenständlichen Fall vorgetragene Meinung zur Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes zu überdenken und der Intention des B-GIBG und dem Gedanken der Frauenförderung Rechnung zu tragen.

Verfahrensdauer: 11. Mai 2009 bis 1. Dezember 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 81

2.4.6 Fall 6: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Offen

Verfahrensdauer: 21. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch zahlreiche Maßnahmen des Dienstgebers (z. B. Nichtauszahlung des zustehenden Entgeltes, Ablehnung des Antrages auf Telearbeit, Verweigerung einer zugesagten Förderungsmaßnahme, Stellvertreterregelung, herabwürdigende Äußerungen, Kündigungsandrohung,...) diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A hatte als einzige akademische Mitarbeiterin am X eine exponierte Stellung und war teilweise Mobbing-situationen ausgesetzt. Dass die Vorgehensweisen des Dienstgebers in Bezug auf A tatsächlich aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgten, konnte nicht festgestellt werden

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2008 bis 9. November 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 80

2.6 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

2.6.1 Fall 1: BA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung einer Bundesanstalt diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Bundesanstalt für X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes des Antragstellers gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMLFUW wird empfohlen:

1. Qualifikationsvergleiche anzustellen, die den Anforderungen des B-GIBG, des Ausschreibungsgesetzes und des BDG entsprechen,
2. das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2009 bis 16. Dezember 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Das BMLFUW teilt mit, dass die Begutachungskommission über das gegenständliche Gutachten informiert wurde und die do. Empfehlungen hinsichtlich Qualifikationsvergleiche und das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen, künftig von ho. berücksichtigt wird.“

Im gegenständlichen Fall wurde der Begutachungskommission u. a. folgendes mitgeteilt:

Im Hinblick auf die erste Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist künftig zu berücksichtigen, dass (wie im do. Gutachten angeführt) § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) die Verpflichtung des Dienstgebers beinhaltet, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Darüber hinaus hat die Begutachungskommission gemäß § 9 Abs. 1 des Ausschreibungsgesetzes die einlangenden Bewerbungsgesuche zu prüfen, und einen Eindruck – auch in Form eines Bewerbungsgespräches – über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivati-

onen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrung der Bewerber zu verschaffen.

§ 9 Abs. 4 leg. cit. legt weiters fest, nach welchen Kriterien, die Eignung zu prüfen ist, nämlich insbesondere aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und – wenn der Bewerber bereits im öffentl. Dienstverhältnis steht – aufgrund der bisher erbrachten Leistungen.

Die Gleichbehandlungskommission führt dazu aus, dass § 9 Abs. 12 leg. cit nicht so interpretiert werden kann, dass die Bewerbungsgesuche nur im Hinblick auf die Erfüllung der Formalerfordernisse zu prüfen sind und die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung erst im Rahmen des Bewerbungsgespräches vorzunehmen ist. Bewerbungsgespräche dienen der Berufungskommission dazu, sich ein umfassenderes Bild von den Bewerbern zu machen. Eine seriöse Ermittlung vor allem der fachlichen Qualifikationen kann nicht allein im Rahmen eines Bewerbungsgespräches erfolgen.

Gemäß § 10 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz hat die Begutachtungskommission ein begründetes Gutachten zu erstatten, wobei das Gutachten zu enthalten hat, welche von den geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bezogen auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind.

In diesem Gutachten (§ 10 Abs. 1 leg. cit) sind nachvollziehbare und konkrete Feststellungen zu treffen, warum die Bewerber die jeweiligen Erfordernisse, die in der Ausschreibung angeführt wurden, erfüllen und in welchem Maß. Dabei entspricht es nicht dem Sachlichkeitsgebot und nicht dem Grundsatz der Objektivität, wenn die Begutachtungskommission ein Kriterium zur Eignungsbeurteilung heranzieht, das in der Ausschreibung nicht einmal erwähnt ist und diesem Kriterium auch noch besondere Bedeutung beimisst.

In zukünftigen Bewerbungsverfahren sind daher Qualifikationsvergleiche, die den Anforderungen des B-GIBG, des Ausschreibungsgesetzes und des BDG entsprechen, anzustellen und das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 82

2.7 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.7.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete aufgrund von Beschwerden vor der B-GBK und dem VfGH wegen der Nichtbestellung zu einer Schulleiterin und entsprechender Schadenersatzforderung werde sie bei der Verleihung des Titels „Oberstudienrätin“ benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Umstand, dass die Verleihung des Titels Oberstudienrätin an A nicht beantragt wurde, stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt dem LSR/SSR, die Verleihung des Titels Oberstudienrätin an A nach objektiven Kriterien zu prüfen.
2. Unabhängig vom gegenständlichen Fall wäre vom LSR/SSR die Festlegung des Mindestalters von 50 Jahren für die Verleihung eines Berufstitels im Hinblick auf die Übereinstimmung mit § 13 B-GIBG zu prüfen (mit dem Erfordernis der 25-jährigen erfolgreichen Unterrichtstätigkeit scheint gesichert, dass Auszeichnungen besonders „verdienten“ Lehrer/innen vorbehalten sind).

Verfahrensdauer: 13. März 2008 bis 30. Jänner 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

1. *Der Landesschulrat für Niederösterreich wird die Verleihung des Berufstitels „Oberstudienrätin“ an A nochmals nach den objektiven Kriterien prüfen.*
2. *Die Festlegung des Mindestalters von 50 Jahren erfolgt nicht durch den LSR/SSR, sondern ist in den Richtlinien für Vergabe von Berufstiteln durch das Bundeskanzleramt (IV Abs. 2, Z 3) festgelegt.*

Ad 1.) der Titel „Oberstudienrätin“ wurde letztendlich verliehen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 63

2.7.2 Fall 2: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors beworben und fühlt sich durch die Entscheidung des Dienstgebers benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR/SSR, B mit der Funktion des Bezirksschulinspektors für den Schulbezirk X zu betrauen und die Entscheidung des BMUKK, diesem Vorschlag Folge zu leisten, stellen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 5 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. in Fällen, in denen die Anzahl der Lehramtsprüfungen ein Kriterium für die Auswahlentscheidung ist, dieses auch in der Ausschreibung bekannt zu machen,
2. die Wertigkeit von Lehramtsprüfungszeugnissen, die durch sogenanntes „Umschreiben“ erworben wurden, festzulegen.

Verfahrensdauer: 23. April 2008 bis 10. März 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„ad. 1. Z 29. der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz sieht als Ernennungserfordernis für die Bestellung zum Bezirksschulinspektor lediglich ein Lehramt vor. Das Vorweisen von mehr als einem für das Pflichtschulwesen einschlägigem Lehramt trägt zweifellos zu einer Anhebung der Qualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers bei. Eine einseitige Fokussierung auf das Vorliegen mehrerer Lehrämter birgt zugleich die Gefahr in sich, dass andere wesentliche Qualifikationen im Auswahlprozess nicht mehr genügend zur Geltung gebracht werden können. Gerade auch im Hinblick auf die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Rahmen der Bestellung eines Schulaufsichtsorgans für den Schulbezirk X kritisierte Festlegung auf zwei in der Ausschreibung angeführte Lehrämter für Pflichtschulen war die vorgeschlagene Vorgehensweise weder zweckmäßig noch notwendig.“

ad. 2. Die fachliche Bedeutung der angesprochenen verwandten Lehrämter für Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, wie auch die für einzelne Sonderschularten zusätzlich zum Lehramt für Sonderschulen vorgesehenen Lehrbefähigungen, ist den die Auswahlentscheidung treffenden Organen bekannt. Die geforderte verbindliche Vorgabe deren Wertigkeit würde ohne entsprechende gesetzliche Regelung zudem in die Autonomie der Kollegialorgane bei ihrer Auswahlentscheidung in unzulässiger Weise eingreifen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 66

2.7.3 Fall 3: LSR/SSR

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Direktorin/des Direktors des BORG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- Dem LSR/SSR für Z darf dringend empfohlen werden, ein objektives und transparentes Auswahlverfahren zu entwickeln.
- Weiters sind im Führungsbereich frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2008 bis 3. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 72

2.7.4 Fall 4: LSR/SSR

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von Direktorin A an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR für Z zur Bestellung der Direktorin/des Direktors des Bundes-Realgymnasiums (BRG) X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Direktorin des BRG X zu ernennen.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2008 bis 3. August 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

A ist mit Wirksamkeit vom ... zur Direktorin einer anderen höheren Schule ernannt worden. Sie hat ihre Bewerbung um die Leitung des BRG X zurückgezogen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 73

2.7.5 Fall 5: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung an die dritte Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR für X zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des BG/BRG Y, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Es wird dem LSR/SSR für X empfohlen,

- 1.** den „Katalog“ der „administrativen Hilfstätigkeiten“ im Hinblick auf allfällige der Aufnahme in den „Katalog“ zu Grunde liegenden Differenzierungen zwischen „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Tätigkeiten zu prüfen und allenfalls im Sinne der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu ergänzen,
- 2.** die gegenständliche Verordnung im Hinblick auf die Berücksichtigung weiblicher Berufsbiographien zu prüfen, d. h, sich speziell mit der Frage zu befassen, ob nicht auch durch „soziale“ Tätigkeiten Kompetenzen für das Amt der Direktorin/des Direktors einer Schule erworben werden und daher eine Punktevergabe geboten wäre,
- 3.** die Bewerberinnen und Bewerber um Leitungsfunktionen im Bereich des LSR/SSR über die Möglichkeit der Anrufung des Kontrollrates zu informieren.

Verfahrensdauer: 26. August 2008 bis 10. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 74

2.7.6 Fall 6: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des BRG Y, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. den Hinweis, dass zusätzliche Unterlagen beigebracht werden können, aus den Ausschreibungstexten zu entfernen, solange nicht klargestellt ist, ob und in welchem Ausmaß eine Bewertung von Tätigkeiten, die nicht bereits nach einer entsprechenden Verordnung eines LSR/SSR zu bewerten sind, erfolgt,
2. die Anrechenbarkeit „sozialer“ Tätigkeiten, wie z. B. die ...-Mitarbeit, die offenbar hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird (wie der B-GBK auch aus einem anderen Verfahren bekannt ist), zu prüfen,
3. die Bewerberinnen und Bewerber um Leitungsfunktionen im Bereich des LSR/SSR über die Möglichkeit der Anrufung des Kontrollrates zu informieren.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2008 bis 30. September 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 78

2.7.7 Fall 7: LSR/SSR

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine ausgeschriebene Stelle einer Schulärztin/eines Schularztes beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer Schulärztin/eines Schularztes des BG und BRG X, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. für die Beurteilung der Eignung keine Kriterien heranzuziehen, die nicht in der Ausschreibung genannt sind,
2. die erforderlichen und erwünschten Qualifikationen in Ausschreibungstexten zu nennen bzw. diesbezüglich an das BMUKK heranzutreten,
3. in allen Medien gleichlautende Ausschreibungstexte zu veröffentlichen,
4. bereits als Schularzt/Schulärztin tätige Bewerber/innen nicht von vorneherein auszuschließen, vielmehr wäre das Heranziehen dieser Tätigkeit als Qualifikationskriterium (sofern keine mangelhafte Ausübung vorliegt) zu überlegen.

Verfahrensdauer: 27. Februar 2009 bis 9. Oktober 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Der LSR/SSR verwies in seiner vom BMUKK eingeholten Stellungnahme auf den diesbezüglichen Aktenvermerk vom: „Die Empfehlungen der B-GBK werden für die nächsten Schularzausschreibungen berücksichtigt werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 79

2.7.8 Fall 8: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Leiterin des BORG X zu bestellen.
2. Dem LSR/SSR für ... wird empfohlen,
 - a) objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,
 - b) den an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen,
 - c) die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) mit einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 9. Juli 2009 bis 26. April 2010

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

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 85

2.7.9 Fall 9: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht und Alter

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR für X stellt eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 11c und § 4 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Leiterin des BG/BRG ... zu bestellen.
2. Dem LSR/SSR für X wird empfohlen,
 - a) objektive und nachvollziehbare Beurteilungen vorzunehmen
 - b) den an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GIBG vertraut zu machen.

Verfahrensdauer: 3. August 2009 bis 3. Mai 2010

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

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 86

2.7.10 Fall 10: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.11 Fall 11: LSR/SSR

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.12 Fall 12: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragsstellerin hat sich um eine ausgeschriebene Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Einstellung des Verfahrens (verfristete Antragseinbringung)

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2010 bis 6. April 2010

2.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlages diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A ist durch die Ausschreibung der Funktion „Leitung der Abteilung X“ im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) vom ..., durch die Feststellung der Begutachtungskommission, sie sei für diese Funktion (nur) „in hohem Maß“ geeignet und durch die Reihung an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlages aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Empfehlungen:

1. Im Hinblick auf zukünftige Auswahlverfahren wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Ausschreibungen in jener Fassung zur Kenntnis zu bringen sind, die letztendlich veröffentlicht wird.
2. Generell wird dem BMVIT empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um den Anteil von weiblichen Führungskräften deutlich zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 28. April 2008 bis 17. November 2008

Reaktionen des Dienstgebers: A wurde mit der Leitungsfunktion betraut.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 60

2.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A ist durch die Ausschreibung der Funktion „Leitung der Abteilung ...“ im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) vom ... , durch die Feststellung der Begutachtungskommission, sie sei für diese Funktion (nur) „in hohem Maß“ geeignet und

durch die Reihung an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Im Hinblick auf zukünftige Auswahlverfahren wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Ausschreibungen in jener Fassung zur Kenntnis zu bringen sind, die letztendlich veröffentlicht werden.
2. Generell wird dem BMVIT empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um den Anteil von weiblichen Führungskräften deutlich zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 28. April 2008 bis 27. November 2008

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 61

2.8.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion im nachgeordneten Bereich (Z) beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Allgemeine Empfehlungen:

1. Die Begutachtungskommissionen haben Gutachten so zu erstellen, dass sie einerseits den rechtlichen Vorgaben entsprechen und andererseits für die nachprüfenden Stellen transparent und nachvollziehbar sind.
2. Im Bereich des Z sind dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 15. Oktober 2008 bis 26. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 75

2.8.4 Fall 4:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) fühlte sich durch ein Gutachten des Senates I der B-GBK diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Zurückweisung wegen bereits entschiedenem Sachverhalt.

Verfahrensdauer: 9. Juli 2009 bis 15. Juli 2009

2.9 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

2.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Zurückweisung; keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

Verfahrensdauer: 13. Jänner 2009 bis 17. Februar 2009

2.10 Arbeitsmarktservice

2.10.1 Fall 1: RGS

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Stelle einer RGS-Leitung beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle „Leiter/in der Regionalen Geschäftsstelle X“ stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, die Vorgaben des Frauenförderungsplanes zu beachten und minimal bessere Punkteergebnisse des AC nicht zum Nachteil von Frauen zu interpretieren,
2. zu berücksichtigen, dass das Frauenförderungsgebot unabhängig von der Präferenz von Institutionen, die ein Vorschlagsrecht haben, gilt.

Verfahrensdauer: 30. Mai 2008 bis 17. April 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 68

2.10.2 Fall 2: RGS

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die ausgeschriebene Stelle einer RGS-Leitung beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Den für Personalentscheidungen zuständigen Gremien im Bereich des AMS wird empfohlen,

- 1.** die Eignung der Bewerber/innen anhand der Ausschreibungskriterien zu prüfen,
- 2.** die Bestimmungen des B-GIBG betreffend die Frauenförderung sowie die Vorgaben des Frauenförderungsplanes einzuhalten.

Verfahrensdauer: 10. Juni 2009 bis 21. Jänner 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 83

2.11 Pädagogische Hochschulen

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Stelle beworben, die für sie einen beruflichen Aufstieg bedeutet hätte, und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Allgemeine Empfehlungen:

1. Der PH X wird empfohlen, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen/Funktionen – unabhängig davon, ob eine gesetzliche Ausschreibungspflicht besteht – das B-GIBG einzuhalten.
2. Weiters darf empfohlen werden, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Personalentscheidungen (zumindest beratend) einzubeziehen und ihm Ausschreibungstexte vorab zur Stellungnahme vorzulegen.

Verfahrensdauer: 30. April 2008 bis 17. März 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„In ... wurde als erste von vier Bildungsregionen die Stelle „Leitung des regionalen Bildungszentrums“ eingerichtet.

In weiterer Folge haben wir drei weitere Stellen „Leitung regionaler Bildungszentren“ eingerichtet. Aufgrund von Ausschreibungen und Bewerbungen wurden diese Stellen wie folgt besetzt. Regionales Bildungszentrum X: Frau ..., Regionales Bildungszentrum Y: Frau ..., Regionales Bildungszentrum Z: Frau ...

So wie bei allen weiteren Ausschreibungen und Besetzungen wurde die Zustimmung durch die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der PH X, Frau ..., eingeholt.

Ziel war es, im Team der Regionalleiter alle Schularten vertreten zu haben und auch eine ausgewogene Geschlechterverteilung herzustellen. Im Auswahlverfahren wurde trotzdem das Qualitätskriterium der BewerberInnen und ihre Akzeptanz für ALLE Schulbereiche, die sie schulartenübergreifend von der Volksschule bis zur Matura für ihre Arbeit benötigen in intensiven Beratungen ausgelotet und hergestellt.

Wir glauben, dass wir dadurch die Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zur Gänze umgesetzt haben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 67

2.11.2 Fall 2:

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch verschiedenste Maßnahmen der Leitung der PH X ungleich behandelt bzw. belästigt.

Diskriminierungsmerkmale: Alter, Geschlecht

Ergebnis: A wurde durch die Änderung der ... und durch die Untersagung der ... durch die Leitung der PH X aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert. Dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. Weiters stellt die Vorgehensweise der Leitung der PH X eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der Leitung der PH X wird empfohlen, A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsbereich zuzuteilen.

Verfahrensdauer: 21. April 2009 bis 24. März 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„A ist an der PH X als Professorin für ... beschäftigt. Sie wird im Studienjahr 2010/2011 ihre volle Lehrverpflichtung in diesem Bereich ausüben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 84

2.12 Universitätsbereich

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Universitätsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der Senat I der B-GBK empfiehlt Personalentscheidungen nach sachlichen Kriterien und entsprechend dem B-GIBG vorzunehmen.

Verfahrensdauer: 18. Juni 2009 bis 11. Juni 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 87

2.12.2 Fall 2:

Tatbestand: Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses/Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) war zunächst Assistenzärztin in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis an der Universität ... beschäftigt. Danach wurde sie in ein auf vier Jahre befristetes Dienstverhältnis (alte Säule II) gemäß § 491 des VBG 1948 übernommen. Eine weitere Verlängerung wurde mit Hinweis auf „mangelnde Leistung“ sowie „mangelnden wissenschaftlichen Gewinn für die Klinik“ vom Klinikleiter nicht befürwortet und in weiterer Folge wurde sie in kein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen.

A behauptete eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, da männliche Kollegen in vergleichbaren Situationen sehr wohl in unbefristete Dienstverhältnisse übernommen wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses der Universität mit A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- regelmäßig und formalisiert Mitarbeiter/innengespräche zu führen und
- die Erwartungen an die Mitarbeiter/innen klar zu äußern, deren Erfüllung zu überprüfen und Mängel rechtzeitig zu rügen.

Verfahrensdauer: 27. Juli 2009 bis 6. Juli 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 88

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.4 Fall 4:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin ersuchte um Prüfung, ob sie bei der Bewerbung um eine Projektstelle an einer Universität durch den Umstand, dass sie aus einer „Arbeiterfamilie“ stamme, benachteiligt werde.

Diskriminierungsmerkmal: Soziale Herkunft

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2008 bis 22. Dezember 2008

2.13 Unternehmensbereich Post AG

2.13.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung; Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Zurückziehung durch die Antragstellerin

Verfahrensdauer: 30. Juni 2009 bis 12. März 2010

2.13.2 Fall 2:

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

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (Schwangerschaft)

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

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

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

Ressort	Gutachten	Abschlüsse
BM für Finanzen	1	
BM für Landesverteidigung und Sport		1
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2 (1 offen)	
BM für Unterricht, Kunst und Kultur		1
Verwaltungsgerichtshof	1	1
insgesamt	3 (1 offen)	3

3.1 Bundesministerium für Finanzen

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung (männlicher Antragsteller)

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, dass seine Bewerbung um die Funktion „Vorständin/Vorstand des Finanzamtes X“ aus weltanschaulichen Gründen nicht berücksichtigt wurde.

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „Vorständin/Vorstand des Finanzamtes X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragsstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt,

- 1.** im Falle von nicht ausreichend begründeten Gutachten den Begutachtungskommissionen Ergänzungen aufzutragen und externe Gutachten erst einzuholen, wenn die Reihung der Bewerber/innen danach noch immer nicht nachvollzogen werden kann;
- 2.** externe Gutachten nur zur Unterstützung der Begutachtungskommissionen, nicht aber unter Ausschaltung derselben heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2009 bis 3. Februar 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 20

3.2 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

3.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmale: Alter, religiöse Zugehörigkeit (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Keine Prüfung wegen nicht fristgerechter Antragseinbringung

Verfahrensdauer: 29. Juni 2009 bis 5. Oktober 2009

3.3 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, dass seine Bewerbung um die Leitung der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters nicht berücksichtigt wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Beurteilung der Eignung von A für die Leitung der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung erfolgte nicht nach sachlichen Gesichtspunkten, eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters liegt aber nicht vor.

Verfahrensdauer: 3. August 2009 bis 2. März 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 21

3.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Offen

Verfahrensdauer: 17. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

3.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Ablehnung der Bewerbung um eine Planstelle als Landeslehrer

Diskriminierungsmerkmal: Alter (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 7. November 2008 bis 17. November 2008

3.5 Verwaltungsgerichtshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund des Alters, der Weltanschauung und der ethnischen Herkunft nicht in den Dreivorschlag zur Besetzung der Planstelle eines Hofrates/einer Hofrätin des Verwaltungsgerichtshofes aufgenommen worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmale: Alter, Weltanschauung, ethnische Herkunft (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: A wurde im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung der Planstelle eines Hofrates/einer Hofrätin des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund des Alters diskriminiert. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder der ethnischen Herkunft von A konnte nicht festgestellt werden.

Allgemeine Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt, bei zukünftigen Ausschreibungen richterlicher Planstellen

1. das Anforderungsprofil zu konkretisieren (besondere Qualifikationen zu nennen),
2. den Personenkreis, an den sich die Ausschreibung (in erster Linie) richtet, zu nennen.

Der Senat empfiehlt weiters, im Hinblick auf § 13 B-GIBG die „Bedachtnahme“ auf die „Altersstruktur“ des VwGH im Allgemeinen zu überdenken.

Verfahrensdauer: 9. September 2008 bis 13. Juli 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 19

3.5.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Zurückweisung des Antrages wegen bereits entschiedener Sache

Verfahrensdauer: 30. November 2009 bis 18. Dezember 2009

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

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

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER

Bundeskanzleramt

Frau

Dr.ⁱⁿ Brigitte SANDARA

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau

Dr.ⁱⁿ Elfriede FRITZ

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG)

Frau

Monika GABRIEL

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau

Monika HAUSER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau

Verena WIESNER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau

Renate UMANN

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau

Dr.ⁱⁿ Silvia BALDINGER

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Herr

Mag. Michael FUCHS-ROBETIN

Bundeskanzleramt

Frau

Mag.^a Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Frau Direktorin

Christine GUBITZER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau

Dr.ⁱⁿ Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau

Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau

Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Frau

Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1014 Wien

Tel.: 01 531 15-7533

Fax: 01 531 15-7545

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	213
Tabelle 2	Anzahl der Sitzungen	213
Tabelle 3	Gutachten/Abschlüsse des Senates I der B-GBK	214
Tabelle 4	Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK	248