

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.....	214
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I	215
2.1	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	216
2.1.1	Fall 1:	216
2.1.2	Fall 2:	216
2.2	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	217
2.2.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich	217
2.2.2	Fall 2: Nachgeordneter Bereich	217
2.2.3	Fall 3:	218
2.3	Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung	219
2.3.1	Fall 1: LSR / SSR.....	219
2.3.2	Fall 2:	220
2.4	Bundesministerium für Finanzen	221
2.4.1	Fall 1: FA.....	221
2.4.2	Fall 2:	221
2.5	Bundesministerium für Inneres.....	222
2.5.1	Fall 1: LPD	222
2.5.2	Fall 2: Nachgeordneter Bereich	223
2.5.3	Fall 3: Nachgeordneter Bereich	224
2.5.4	Fall 4: LPD	225
2.5.5	Fall 5: LPD	226
2.5.6	Fall 6: LPD	227
12.	Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018, Teil 2	207

2.5.7 Fall 7: LPD	228
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	229
2.5.2 Fall 2: LPD	
2.6 Bundesministerium für Justiz.....	230
2.6.1 Fall 1: OLG X	230
2.6.2 Fall 2: JA	230
2.6.3 Fall 3: JA	231
2.6.4 Fall 4:	232
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	233
2.4.12 Fall 12: JA	
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	234
2.7.1 Fall 1:	234
2.7.2 Fall 2:	235
2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	236
2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	236
2.9 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	237
2.9.1 Fall 1:	237
2.10 Universitätsbereich	239
2.10.1 Fall 1:	239
2.10.2 Fall 2:	239
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	240
2.10.1 Fall 1: Universität X	
2.10.2 Fall 2: Universität Y	
2.11 Bundesmuseen	242
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	242
2.11.1 Fall 1:	
2.12 Bundesverwaltungsgericht	243
2.12.1 Fall 1:	243
2.13 Unternehmensbereich Post AG	245
2.13.1 Fall 1:	245
2.13.2 Fall 2:	246
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	247
2.14.1 Fall 1:	
2.14.2 Fall 2:	
2.14 Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH.....	250
2.14.1 Fall 1:	250

3	Anonymisierte Gutachten des Senates II	253
3.1	Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung	254
3.1.1	Fall 1: LSR / SSR	254
3.1.2	Fall 2: LSR / SSR	255
3.1.3	Fall 3:	255
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	257
	3.1.1 Fall 1: LSR / SSR	
	3.1.2 Fall 2: LSR / SSR	
	3.1.3 Fall 3: LSR / SSR	
3.2	Bundesministerium für Finanzen	260
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	260
	3.1.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich:	
	3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich:	
3.3	Bundesministerium für Inneres	262
3.3.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich	262
3.3.2	Fall 2: LPD	262
3.3.3	Fall 3: LPD	263
3.3.4	Fall 4: LPD	264
3.3.5	Fall 5: LPD	265
3.3.6	Fall 6: LPD	266
3.3.7	Fall 7: LPD	267
3.3.8	Fall 8: LPD	268
3.3.9	Fall 9: LPD	269
3.3.10	Fall 10: Nachgeordneter Bereich	270
3.3.11	Fall 11: LPD	270
3.3.12	Fall 12a bis 12d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	270
	3.3.12 Fall 12b: LPD	
	3.3.12 Fall 12c: LPD	
	3.3.12 Fall 12d: LPD	
3.3.13	Fall 13:	271
3.3.14	Fall 14:	272
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	273
	3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen:	
	3.2.31 Fall 31b: LPD	
	3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich	
	3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich	
	3.3.4 Fall 4: LPD	
	3.3.5 Fall 5: LPD	
	3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
	3.3.7 Fall 6b: LPD	
	3.3.8 Fall 8: LPD	

3.3.9 Fall 9: LPD	
3.3.10 Fall 10: LPD	
3.4 Bundesministerium für Justiz	283
3.4.1 Fall 1: LG	283
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016	284
3.4.1 Fall 1: JA	
3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	286
3.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	286
3.6 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	287
3.6.1 Fall 1:	287
3.7 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	288
3.7.1 Fall 1a und 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	288
3.7.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich	
3.8 Bundesrechenzentrum GmbH	289
3.8.1 Fall 1:	289
3.9 Bundesverwaltungsgericht	290
3.9.1 Fall 1:	290
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	292
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	292
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	293
4.3 B-GBK – Geschäftsführung	294
Tabellenverzeichnis	295

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, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Form) 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.

Eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, 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; aber Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin bzw. des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin bzw. des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)
- Aufforderung an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)

¹ Gutachten Senat I:

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-I.html>

Gutachten Senat II:

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-II.html>

- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 sind 93 Anträge behandelt worden.

Von den 93 Antragsfällen wurden 37 von weiblichen Bediensteten bzw. für weibliche Bedienstete eingebracht und 55 von männlichen Bediensteten bzw. für männliche Bedienstete. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge		weiblich		männlich		Arbeitskreis
B-GBK Senat I	44	29	65,9%	14	31,8%	1	2,3%
B-GBK Senat II	49	8	16,3%	41	83,7%	0	0%
Gesamt	93	37	39,8%	55	59,1%	1	1,1%

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2016	7	5
2017	6	5
Gesamt	13	10

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, Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundesgleichbehandlungsgesetz 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 – <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-I.html> (Gleichbehandlungskommissionen).

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	1 (1 offen)
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	2 (1 offen)
BM für Bildung und Frauen bzw. BM für Bildung	1 (1 offen)
BM für Finanzen	(2 offen)
BM für Inneres	7 (1 offen)
BM für Justiz	4 (1 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	1 (1 offen)
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	(1 offen)
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	1
Universitätsbereich	4
Bundesmuseen	1
Bundesverwaltungsgericht	1
Unternehmensbereich Post AG	3 (1 offen)
Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	1
Insgesamt	27 (10 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministerengesetz.

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) auf Grund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Leitung der Abteilung X im BMEIA stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes des Antragstellers gemäß § 4 Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

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

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen, vor Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anhand der Ausschreibungskriterien anzustellen.

Verfahrensdauer: 23. Februar 2017 bis 13. November 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 194

2.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. April 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Referentin bzw. eines Referenten mit Approbationsbefugnis auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Sie erfülle alle Erfordernisse und sie wundere sich, warum der Mitbewerber (B) mit der kürzesten Referententätigkeit zum Zug gekommen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.

Die Vertreterin der Dienstbehörde hat zwar bestätigt, dass die Antragstellerin hochwertige Qualität ihrer Arbeit liefert, aber den Senat überzeugen können, dass es der Antragstellerin an Eigenverantwortlichkeit fehle, sie mit hierarchischen Systemen bzw. Vorgaben Probleme habe und die Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung noch fehle.

Verfahrensdauer: 18. April 2017 bis 8. Mai 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 205

2.2.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Referentin bzw. eines Referenten mit Approbationsbefugnis auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden sei. Sie erfülle alle Erfordernisse, verfüge über großes Fachwissen, arbeite aber nur Teilzeit. Da der Mitbewerber (B) mit der kürzesten Referententätigkeit zum Zug gekommen sei, lasse dies die Vermutung zu, dass Bewerberinnen mit hohem Dienst- und Lebensalter von vornherein benachteiligt worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters der Antragstellerin dar.

Die fachlichen Kenntnisse der Antragstellerin wurden nicht in Frage gestellt, wohl aber wurden ihre mangelnde Bereitschaft zu den notwendigen Nachmittagsdiensten und ihre minimalistische Arbeitsweise thematisiert. Die Gegenüberstellung der Stärken und Schwächen der Bewerberin und des Bewerbers überzeugten den Senat, dass die Personalentscheidung auf der Basis von sachlichen Überlegungen getroffen wurde.

Verfahrensdauer: 18. April 2017 bis 8. Mai 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 206

2.2.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3 Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung

2.3.1 Fall 1: LSR / SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des Landesschulrates (LSR) für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors an der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) in X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Die Antragstellerin führte aus, sie sei Lehrerin an der HLW X und habe sich um die Stelle der Direktorin beworben. Die Landesschulinspektorin (LSI) habe sie in ihrem Gutachten an die zweite Stelle gereiht, Erstgereihter sei der Mitbewerber gewesen. Das Kollegium des LSR für X sei mit seinem Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle an das Bundesministerium für Bildung dieser Reihung gefolgt. Sie meine, dass ihre Qualifikationen nicht angemessen bewertet worden bzw. ihre Befähigungsnachweise unberücksichtigt geblieben seien. Es hätte sich – im schlechtesten Fall – jedenfalls gleiche Eignung des Mitbewerbers und ihr ergeben müssen und daher wäre sie gemäß dem Frauenförderungsgebot zu bevorzugen gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors der HLW X kann nicht ausgeschlossen werden.

In ihrer „Zusammenfassenden Beurteilung unter Berücksichtigung der Eingaben“ der Antragstellerin führte die LSI aus, dass sich alle drei Bewerberinnen bzw. Bewerber bei der Erfüllung der pädagogischen Aufgaben an den jeweiligen Schulen bewährt haben. Die Bewährung bei administrativen, schulischen, organisatorischen Aufgaben insbesondere an der betreffenden Schulart und der zu besetzenden Schule sei bei dem Mitbewerber durch die Funktionen bzw. Tätigkeiten im Rahmen des „Mittleren Managements“, der ...- und ...-ARGE-Leitungen, im Rahmen des Qualitätsmanagements etc. nachgewiesen. Der Mitbewerber habe durch diese Funktionen den weitestgehenden Einblick und die meiste praktische Erfahrung in schulischen Entscheidungsabläufen gewinnen können.

Zusammengefasst hält der Senat I der B-GBK fest, dass die Eignungsbeurteilungen in wesentlichen Punkten nicht nachvollziehbar sind, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Reihung der Antragstellerin an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors der HLW X aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgte und die Bestellung des Mitbewerbers zum Direktor eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des § 4 B-GIBG darstellen würde.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt daher dem BMB, den vorliegenden Besetzungsvorschlag vor allem auch im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsgebotes zu prüfen.

Verfahrensdauer: 11. Juli 2016 bis 3. April 2017

Reaktion des Dienstgebers:

„In der obigen Angelegenheit kann mitgeteilt werden, dass im Hinblick auf die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsgebotes zu prüfen, im Rahmen des Parteiengehörs weitere Sachverhaltsermittlungen getätigt wurden. Diese sind einer umfangreichen Prüfung und Abwägung der Argumente zu unterziehen. Diese Prüfungen laufen derzeit und ist eine Entscheidung bis dato noch nicht gefällt worden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 190

2.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4 Bundesministerium für Finanzen

2.4.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Juni 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Büros X und zugleich Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches X in der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 und 13 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei und dass das Frauenförderungsgebot verletzt und gegen das für Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) geltende Benachteiligungsverbot (§ 37 (4) B-GIBG) verstoßen worden sei.

Beworben haben sich neben der Antragstellerin vier männliche Bewerber; einer wurde letztendlich betraut. Nachdem die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen sei, dass alle Bewerber und die Bewerberin auf Grund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung sowie ihrer bisherigen Berufserfahrung für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion in höchstem Ausmaß geeignet seien, hätte sie entsprechend den Bestimmungen der §§ 11 und 11c B-GIBG bestellt werden müssen, da der Frauenförderungsplan anzuwenden gewesen sei. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I habe in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen ausgeführt, dass die Antragstellerin als am besten geeignet für die Funktion anzusehen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Benachteiligung als GGB

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des Büros X und zugleich Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches X der LPD X stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG wurde nicht festgestellt.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass der Dienstgeber von einer unabhängigen Kommission einen Vorschlag bekomme. Die Kommission habe alle als in höchstem Ausmaß geeignet eingestuft und dann den Mitbewerber zur Besetzung vorgeschlagen.

Nachdem die Begutachtungskommission feststellte, dass die Antragstellerin – als einzige Bewerberin – für die ausgeschriebene Funktion im höchsten Ausmaß geeignet sei, wäre der Herr Bundesminister für Inneres auf das anzuwendende Frauenförderungsgebot hinzuweisen gewesen. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Begutachtungskommission eine Person aus dem Kreis der in einem Kalkül befindlichen Personen herausgriff und „beschlossen wurde“, dass einem Mitbewerber der „Vorzug gegenüber den anderen Bewerbern bzw. der Bewerberin zu geben ist“.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, vor Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anhand der Ausschreibungskriterien anzustellen und auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes besonderes Augenmerk zu richten.

Verfahrensdauer: 5. Juli 2016 bis 30. November 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 195

2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion (RD) X, auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Im Vergleich zu allen anderen Referenten und Referentinnen in der RD X sei sie am längsten einschlägig tätig. Sie kenne auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit die Organisation des Innenressorts und habe bei ihrer bisherigen Tätigkeit bewiesen, dass sie rechtliche Verantwortung tragen und fremdenrechtliche Verfahren führen könne.

Die Antragstellerin erfülle sämtliche Anforderungen der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche, die Bestellung zur Teamleiterin wäre ein beruflicher Aufstieg gewesen und hätte einen höheren Verdienst bedeutet.

In der Ausschreibung sei darauf hingewiesen worden, dass Bewerbungen von Frauen besonders wünschenswert seien und besonders berücksichtigt würden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin und Bestellung der männlichen Mitbewerber B und C zu Teamleitern der RD X des BFA stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Feststellung der besseren Eignung der Bewerber C und B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar war. Mangels einer überzeugenden Argumentation der Dienstbehörde für ihre Personalentscheidung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Auswahl zwischen den Bewerbern und der Bewerberin eine Rolle spielten.

Zu erwähnen ist schließlich, dass (auch) in keiner Weise dargelegt wurde, worin die „maßgebliche Beteiligung am organisatorischen Aufbau bzw. an der organisatorischen Weiterentwicklung der RD X“ der zum Zug gekommenen Bewerber bestand und inwiefern diese für die zu besetzenden Stellen relevant gewesen wäre.

Empfehlung: Der Regionaldirektion und dem BFA wird empfohlen,

1. in den Ausschreibungen / Interessentinnen- bzw. Interessentensuchen die tatsächlichen Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaber bzw. Arbeitsplatzinhaberinnen und Funktionsträger bzw. Funktionsträgerinnen präzise zu formulieren und die Prüfung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber ausschließlich anhand der genannten Kriterien und nach einem für Frauen und Männer gleichen Maßstab vorzunehmen,
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten bereits in der jeweiligen Regionaldirektion in das Auswahlverfahren einzubinden und nicht erst auf der Ebene der Zentralstelle.

Verfahrensdauer: 9. September 2016 bis 23. Oktober 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 193

2.5.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) sei seit ... in der Regionaldirektion (RD) X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) beschäftigt. Von Anfang an habe sie sämtliche Teamleitungstätigkeiten ausgeübt, deshalb habe sie sich am ... um die Planstelle einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters beworben. Mit der Teamleitung sei die Betreuung, Schulung und Führung eines Teams verbunden, erforderlich seien umfangreiches Wissen über asyl- und fremdenrechtliche Verfahren, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit sowie organisatorisches Wissen. Sie habe dieses Wissen. Die Funktion habe aber ihr Kollege bekommen, er sei der Wunschkandidat des Regionaldirektors gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters in der RD X des BFA stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlung: Der RD X wird im Hinblick auf das Arbeitsklima und die „Wiedereingliederung“ der Antragstellerin ins Team empfohlen, Unterstützung von außen hinzuzuziehen, um die unbestrittene fachliche Qualifikation der Antragstellerin wieder zum Einsatz zu bringen.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2017 bis 17. Jänner 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Im Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes, Senat I betreffend den Antrag von A wurde der RD X des BFA im Hinblick auf das Arbeitsklima und die „Wiedereingliederung“ von A ins Team empfohlen, Unterstützung von außen hinzuzuziehen, um die unbestrittene fachliche Qualifikation von A wieder zum Einsatz zu bringen.“

Folgende Maßnahmen wurden gesetzt:

- *Via soziale Vertrauensperson der RD X (Frau ...) wurde schon vor der ... von A am ... der Psychologische Dienst des BM.I, Herr ... kontaktiert und um Unterstützung dahingehend gebeten, zwischen A und den MitarbeiterInnen bzw. der Leitung der RD X ein moderiertes Gruppengespräch herbeizuführen. Diese Initiative ist gemäß Herrn ... gescheitert, da es ihm nicht gelang, einen Termin mit A zu vereinbaren. Gemäß Herrn ... sei dieses Gespräch auch durch A initiiert worden, aber an ihren Krankenständen und Abwesenheiten gescheitert. Seit der Suspendierung gab es diesbezüglich keine Kontakte mehr. Laut Herrn ... wird seinerseits das Angebot an A spätestens mit der Aufhebung der Suspendierung und Rückkehr von A aktualisiert.*
- *Um A eine bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs zu geben, wurden seitens der Leitung im Zuge der Neuorientierung des BFA in Richtung verstärkte Führung fremdenbehördlicher Verfahren und damit auch Neustrukturierung der OrgE offengelassen, ob A einerseits in ihrem alten Arbeitsbereich Asyl weiterarbeiten oder lieber in den Arbeitsbereich Fremdenbehörde, in welchem sie vor ihrer Tätigkeit im BFA tätig war, wechseln möchte. Andererseits wurde in der Strukturierung auch die Möglichkeit für A offengelassen, auf einen Arbeitsplatz in die Außenstelle X zu wechseln oder in der Regionaldirektion X zu verbleiben.*

Ergänzend wird festgehalten, dass noch nicht absehbar ist, wann das Disziplinarverfahren und damit die ... enden werden, da derzeit das gegen die Beamtin laufende Strafverfahren noch nicht abgeschlossen ist.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 197

2.5.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden zu sein. Die Entscheidung beim BM.I sei jedoch zu Gunsten der Kollegin B getroffen worden. Da er für die Funktion besser geeignet sei, stelle die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung auf Grund seines Geschlechtes dar.

Überdies erachte er sich auch auf Grund des Alters diskriminiert. Er sei bereits seit ... in der Verwendungsgruppe E2a, das sei 17 Jahre länger als B, und er sei seit mehr als 15 Jahren mit Führungsaufgaben betraut. Er besitze Ortskenntnisse des gesamten Stadtgebietes von X, sein derzeitiger Rayon sei ihm nach mehr als x-jähriger Dienstverrichtung bestens vertraut, auch hinsichtlich der Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, er kenne die PI X am besten von allen Bewerbern.

Weiters sei er auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert worden. B sei Mitglied des Dienststellenausschusses beim Stadtpolizeikommando X für die Fraktion der F.G (Fraktion ... Gewerkschafter).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass insgesamt eindeutig die Tendenz der LPD X zu erkennen war, die bisherigen Leistungen der Bewerberin übermäßig zu betonen und jene des Bewerbers unter zu bewerten.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Weiters wird auf den § 20b B-GIBG – Benachteiligungsverbot – hingewiesen.

Verfahrensdauer: 20. Jänner 2017 bis 23. Jänner 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 198

2.5.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden zu sein. Als langjähriger Sachbearbeiter (seit ...) an dieser Dienststelle und danach 3. Stellvertreter des Kommandanten (seit ...) habe er seine Bewerbung dafür vorgelegt. Die Stelle habe jedoch eine Kollegin einer anderen Dienststelle bekommen. Die Bedienstete habe bedeutend weniger Dienst Erfahrung, sowohl im allgemeinen Polizeidienst als auch als dienstführende Beamtin, als auch in der Stellvertretung eines Kommandanten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5

B-GIBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Unabhängig davon, wem von mehreren geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern letztlich eine Planstelle verliehen wird, ist grundsätzlich das zur Feststellung der besten Eignung durchzuführende gesamte Auswahlverfahren diskriminierungsfrei zu führen, die Vornahme von tendenziösen Wertungen / Beurteilungen ist nicht im Sinne des B-GIBG.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Gerade angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die B-GBK zu erleichtern. Es wird daher empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und diese auch schriftlich zu dokumentieren.

Auf § 20b B-GIBG – Benachteiligungsverbot – wird hingewiesen.

Verfahrensdauer: 10. März 2017 bis 30. Jänner 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 199

2.5.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des stellvertretenden Leiters bzw. der stellvertretenden Leiterin des Ermittlungsbereiches (Menschenhandel, Schlepperei) beim Landeskriminalamt (LKA) ... auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin behauptete ihre Qualifikationen seien nicht angemessen bewertet worden bzw. unberücksichtigt geblieben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar.

Der Leiter des LKA hat zwar in einem Raster verschiedene Kategorien aufgestellt und mit Verbal- und Punktebewertungen unterstützt, aber es handelte sich um Feststellungen ohne Begründungen. Es handelte sich aus Sicht des Senates um keine aussagekräftige Gegenüberstellung der Qualifikationen und Eignungen und die Dienstbehörden haben diese „Bewertung“ nicht mehr hinterfragt.

Empfehlung: Dem BM.I wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern anhand von Kriterien

erfolgt, die den Anforderungen für die jeweilige zu besetzende Planstelle bzw. Funktion entsprechen.

Verfahrensdauer: 29. Mai 2017 bis 24. April 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 203

2.5.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 16. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

2.5.2 Fall 2: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung eines Referates beim Bezirkspolizeikommando X einer Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurde und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliege. Weiters behauptet sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Funktion „Leitung des Referates mit B stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Auf eine allfällige Verletzung des Frauenförderungsgebotes war daher nicht mehr einzugehen.

Auch ist nicht auszuschließen, dass die Tätigkeit als stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Personalentscheidung eine nachteilige Rolle für die Antragstellerin spielte.

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

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen:

Die Einhaltung des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes ist zu gewährleisten. Es wird der LPD X weiters empfohlen, Beschreibungen weiblicher Bediensteter durch Vorgesetzte in Bewerbungsverfahren auf ihre Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den in der Ausschreibung vorgesehenen Anforderungen zu vergleichen und die Reihungen auch dahingehend zu prüfen, damit nicht männliche Bedienstete zu Lasten von qualifizierten weiblichen Bediensteten in Führungspositionen gehoben werden.

Verfahrensdauer: 20. Juli 2015 bis 2. September 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 182

2.6 Bundesministerium für Justiz

2.6.1 Fall 1: OLG X

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Senatspräsidenten bzw. einer Senatspräsidentin des Oberlandesgerichtes X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

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

Verfahrensdauer: 20. April 2016 bis 6. März 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 189

2.6.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Betriebsleiter bzw. Betriebsleiterin Unternehmerbetrieb X“ auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Sie habe allgemeinen Justizwachdienst versehen, d. h., sie kenne das Wachzimmer mit all seinen Facetten (Ausführungen, Postendienst, Vorführzone, Besuch, Torwache usw.); sie sei Stellvertreterin im „Unternehmerbetrieb ...“ und Stellvertreterin im „Anstaltsbetrieb ...“ gewesen, sie habe Abteilungsdienst verrichtet. Auf Grund dieser Tätigkeiten könne sie behaupten, dass sie sich als eine von wenigen Beamten bzw. Beamtinnen der JA X in all diesen Bereichen hervorragend auskenne.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle „Betriebsleiterin bzw. Betriebsleiter Unternehmerbetrieb X“ stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Die Generaldirektion habe nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen, des Vorschlages der Anstaltsleitung sowie der Personalakten am ... beschlossen, den Mitbewerber B mit dem

Arbeitsplatz zu betrauen. Ausschlaggebend sei gewesen, dass der neu eingerichtete Unternehmerbetrieb X künftig in Kooperation mit dem Unternehmerbetrieb Y geführt werde und B bereits die Usancen des Unternehmerbetriebs Y gekannt und über Kenntnisse und Erfahrungen zur Führung eines Betriebs verfügt habe.

Die gegenständliche Arbeitsplatzvergabe erscheint zwar zunächst sachlich begründet, der Aufstieg des stellvertretenden Leiters (oder einer stellvertretenden Leiterin) einer Organisationseinheit zum Leiter (zur Leiterin) ist jedenfalls nicht unnachvollziehbar. Bei genauerer Betrachtung der Situation der Frauen und der Frauenquote an Justizanstalten im Allgemeinen (zu der der Senat I der B-GBK im Rahmen diverser Verfahren Gelegenheit hatte) sind für weibliche Bedienstete benachteiligende Entscheidungsmuster erkennbar, und die JA X stellt in diesem Punkt keine Ausnahme dar.

Die Antragstellerin war im gegenständlichen Auswahlverfahren die einzige Bewerberin und als einzige wurde sie als bloß geeignet für die Funktion erachtet.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass in gegebenem Zusammenhang die Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerberin, welche auf Grund der geringen Größe der JA X und als 2. Stellvertreterin in der ... auch Erfahrungen in der Dienstführung sammeln konnte, unterbewertet und die einschlägigen Kenntnisse des Bewerbers B überbewertet wurden. Bei Mitberücksichtigung der schulischen Ausbildung der Antragstellerin und ihrer praktischen Erfahrungen in den diversen Bereichen der JA X wäre von gleicher Eignung mit B auszugehen gewesen. Die getroffene Auswahlentscheidung stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

Empfehlung: Dem BMJ wird empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass die Antragstellerin und generell weibliche Bedienstete an Justizanstalten dieselben Aufstiegschancen und dieselben Vorbedingungen für einen künftigen beruflichen Aufstieg bekommen wie männliche Bedienstete.

Verfahrensdauer: 10. Juni 2016 bis 29. Juni 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 192

2.6.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung einer Justizanstalt auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden sei. Da er ein externer Bewerber war hegte er den Verdacht, dass letztendlich Kenntnisse und Erfahrungen unverzichtbar waren, die in der Ausschreibung so nicht gefordert waren und man somit möglicherweise eine nicht so gute interne Bewerberin bestellen konnte.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Leitung der JA X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder des Alters dar.

Das BMVRDJ konnte in der schriftlichen Stellungnahme den Senat überzeugen, dass die „unverzichtbaren“ Kenntnisse aus der Ausschreibung der Leitungsfunktion eindeutig – sowohl für Insider aber auch für externe Personen – hervorgehen und der Bewerber diese nicht vorweisen konnte. Daher waren keine weiteren Verfahrenshandlungen zu setzen.

Empfehlung: Dem BMVRDJ wird empfohlen, im Ausschreibungstext für die Funktion der Leitung einer JA die Wortfolge „... langjährige Praxis und Erfahrung im Justizdienst“ zu überdenken und eventuell zu präzisieren.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2017 bis 7. Mai 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 204

2.6.4 Fall 4:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

2.4.12 Fall 12: JA

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst, allerdings war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 die Ausfertigung des Gutachtens noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie bei der Besetzung der Leitung einer Justizanstalt auf Grund des Geschlechtes und ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Umstand, dass der Mitbewerber im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung der Justizanstalt X gegenüber der Antragstellerin der Vorzug gegeben wurde stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin gemäß § 4 und § 13 B-GIBG dar.

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

Empfehlung: Dem BMJ wird empfohlen, zukünftig

- die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand der Ausschreibungskriterien zu beurteilen und
- in den Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber die Gewichtung der Ausschreibungskriterien zum Ausdruck zu bringen.

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2014 bis 13. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 181

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Referentin in einer inhaltlich sehr spezifischen Abteilung X des BMLVS auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Es habe zwar ein Bewerbungsgespräch stattgefunden, das sehr korrekt verlaufen sei, letztendlich habe sie aber die Mitteilung bekommen, dass die Planstelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.

Sie glaube auf Grund ihrer Ausbildung und der Tatsache, dass sie seit Jahren in der historischen Forschung arbeitet, sei sie eben für die ausgeschriebene Planstelle in höchstem Ausmaß geeignet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle einer Referentin bzw. eines Referenten in der Abteilung X des BMLVS stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Vorneweg ist festzuhalten, dass anhand der Anforderungen „Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bundesverwaltung insbesondere der Heeresverwaltung“ sowie „Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter (!) Informationssysteme ...“ nicht zu übersehen war und vom Vertreter des BMLVS auch nicht in Abrede gestellt wurde, dass in erster Linie Personen mit Erfahrungen im Bereich des BMLVS Adressaten bzw. Adressatinnen der „ressortinternen Bekanntgabe in der Job-Börse“ waren. Der zum Zug gekommene Bewerber hatte der Antragstellerin voraus, bereits Bediensteter des BMLVS gewesen zu sein.

Die in der Ausschreibung verlangten Fähigkeiten und Kenntnisse waren sehr allgemein – aus Sicht von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern von außen wohl zu allgemein – formuliert. Legt man bei der Eignungsbeurteilung den Fokus nicht nur auf die aufgezählten geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch auf die Arbeitsplatzbeschreibung (vgl. Seite 2), wird angesichts der militärspezifischen Aufgaben und Tätigkeiten nachvollziehbarer, dass das BMLVS dem Bewerber B den Vorzug gab.

Aus den dargestellten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das Ergebnis des Auswahlverfahrens des BMLVS, nämlich B sei im Vergleich zur Antragstellerin für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet, nicht auf unsachlichen, geschlechtsspezifischen Erwägungen oder Motiven beruht. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin liegt daher nicht vor.

Empfehlung: Dem BMLVS wird empfohlen, die in der Sitzung des Senates und die bereits in der Behörde thematisierten „Ungereimtheiten“ (Stichwort Verlässlichkeitsbescheinigung) zu beseitigen, Gepflogenheiten bei Punktevergaben (z. B. Punktevergabe für die Zusage, den Grundausbildungslehrgang zu besuchen) zu überdenken und die Ergebnisse der Eignungsprüfung sachlich zu begründen und nicht bloß festzuhalten.

Verfahrensdauer: 1. März 2016 bis 31. Jänner 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 188

2.7.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.9 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

2.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Und zwar auf Grund ihrer derzeitigen Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer Kinder.

In Vorgesprächen habe ihr ihr Vorgesetzter, der Leiter der Abteilung X, nahegelegt, von einer Bewerbung Abstand zu nehmen, um eine Terminkollision bei der Urlaubsplanung (beide haben schulpflichtige Kinder) gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. habe er auf bestimmte Urlaubszeiten beharrt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im BMWFW stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG dar.

Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist an den Aufgaben und den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu messen.

Der einzige Bereich, der der Antragstellerin nicht vertraut war, war der Bereich „...“. Dieser war in der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche an vorletzter Stelle genannt (an letzter Stelle rangierte die Stellvertretung der AL), und in der Geschäftseinteilung für die Abteilung X kommt die Aufgabe „...“ nicht vor ... und genau jener Bereich war letztendlich für die Besetzung der stellvertretenden Leitung mit der Mitbewerberin ausschlaggebend.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK betonten der Vertreter des BMWFW und die Personalreferentin, die Bemerkungen des Leiters der Abteilung X zur Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin hätten keine Rolle gespielt.

Nachdem allerdings seitens der Dienstbehörde keine Kriterien für die Auswahlentscheidung genannt wurden, die nicht auch jene von dem Leiter der Abteilung X gewesen wären, kommt der Senat zu dem Schluss, dass die Dienstbehörde schlicht dem Wunsch des Leiters der Abteilung X folgte, und dessen Präferenz für die Mitbewerberin basierte offensichtlich auf seiner Meinung, die Antragstellerin wäre wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht in dem Ausmaß disponibel wie die Mitbewerberin.

Im Übrigen genügt für das Vorliegen einer Diskriminierung gemäß dem B-GIBG nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y), wenn das geschützte Merkmal (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielte, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung von Bewerbern und Bewerberinnen war.

Zweifelsohne war die Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer Kinder mitursächlich für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin.

Empfehlung: Dem BMWFW wird empfohlen, sich im Falle, dass in die Beurteilung eines Experten bzw. einer Expertin unzulässige Wertungen – etwa nach § 5 B-GIBG – eingeflossen sind, nicht auf diese Beurteilung zu stützen, sondern eine eigenständige Beurteilung auf sachlich nachvollziehbarer Basis vorzunehmen.

Verfahrensdauer: 29. März 2016 bis 29. Dezember 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 186

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Arbeitskreis einer Universität behauptet in einem Antrag (mit Zustimmung der betroffenen Frau), dass durch die Nichtaufnahme einer Bewerberin in den Dreivorschlag diese auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei bzw. dass das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Verfahrensdauer: 24. April 2017 bis 23. März 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 202

2.10.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Professur an der Universität auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Verfahrensdauer: 15. Mai 2017 bis 26. Juni 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 207

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

2.10.1 Fall 1: Universität X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtaufnahme in den Dreivorschlag des Senates der Universität X zur Wahl des Rektors bzw. der Rektorin gemäß § 4 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei und dass auch das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte weder feststellen, dass die Nichtaufnahme der Antragstellerin in den Dreivorschlag für die Wahl der Rektorin bzw. des Rektors der Universität X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt, noch konnte festgestellt werden, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vorliegt.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem das Vorliegen einer Diskriminierung weder festgestellt, noch ausgeschlossen werden konnte, wurde gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 20. Oktober 2015 bis 14. Dezember 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 185

2.10.2 Fall 2: Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: angemessene Abhilfe

Sachverhalt: Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität Y verlangt in seinem Antrag in einem Gutachten festzustellen, dass Studierende und Mitarbeiterinnen (namentlich genannt) des Institutes X der Universität Y durch unzureichende Abhilfemaßnahmen gegen die geschlechtsbezogene Belästigungen von B (Belästiger) diskriminiert wurden sowie dem Rektorat der Universität Y einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und diese aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Der Hauptvorwurf des AKG geht dahin, dass in der Zeit des laufenden Disziplinarverfahrens (gegen den Belästiger) kein Maßnahmenkatalog erarbeitet wurde, und auch nach dem rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens seien keine oder nur unzureichende Schritte zum Schutz der Betroffenen gesetzt worden. Außerdem ist die Kommunikation zu den Betroffenen mangelhaft gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Universität Y / das Amt der Universität Y hat es nicht (schuldhaft) unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogenen Belästigungen durch B zu schaffen. Studierende und Mitarbeiterinnen der Universität Y wurden somit nicht gem. § 8 (1) Z 2 B-GIBG diskriminiert.

Verfahrensdauer: 6. November 2015 bis 16. Mai 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 191

2.11 Bundesmuseen

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

2.11.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass ihr Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wurde und zwar auf Grund des Geschlechtes. Außerdem sei ihr Loyalitätsbruch vorgeworfen worden, da sie in Bildungskarenz gegangen ist. Weiters habe sie die Verrechnung von Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden nachgefragt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichterhöhung des Beschäftigungsausmaßes der Antragstellerin stellt eine sachlich nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung dar, aber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem Museum X, Personalentscheidungen – insbesondere auch solche über das Beschäftigungsausmaß – ausschließlich nach sachlichen und für die Betroffenen nachvollziehbaren Kriterien zu treffen.

Verfahrensdauer: 24. November 2015 bis 17. Jänner 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 187

2.12 Bundesverwaltungsgericht

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat in ihrem Antrag behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Planstelle als Richterin des Bundesverwaltungsgerichts (BVwG) auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Sie erachte sich auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert, weil sie im Auswahlverfahren in keinen der Dreivorschläge des Personalsenates des BVwG für die Besetzung einer Richterinnenstelle bzw. Richterstelle am BVwG aufgenommen worden sei. Insbesondere sei der Mitbewerber B, der Erst- bzw. Zweitgereichte der Dreivorschläge Nr. ..., wesentlich schlechter qualifiziert als sie. Und er sei um zwölf Jahre jünger.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um eine Planstelle als Richterin des BVwG stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Einleitend wurden in der Stellungnahme die gesetzlichen Grundlagen zum Bewerbungsverfahren und der Ernennung von Richtern und Richterinnen des BVwG des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes dargelegt. Insbesondere wurde dabei auf die vorgesehene Erstattung von Dreivorschlägen durch den Personalsenat des BVwG an die Bundesregierung eingegangen.

Es wurde ausgeführt, dass es diesem Senat obliege, sich einen Gesamteindruck über die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die Ausübung als Richterin bzw. als Richter zu verschaffen. Die Vorschläge seien für das ernennende Organ jedoch nicht bindend. Im Rahmen des Auswahlprozesses stehe es dem Personalsenat frei, erforderlichenfalls Anhörungen der Bewerberinnen und Bewerber durchzuführen.

Neben der juristischen Berufserfahrung stelle in gleichem Maße die persönliche Eignung eine unabdingbare Voraussetzung für die Funktion einer Richterin bzw. eines Richters dar. Richterinnen bzw. Richter müssten insbesondere Entschlusskraft, hohe Selbstorganisation und auch hohe Kommunikationsfähigkeit besitzen. Es sei notwendig, dass Richterinnen bzw. Richter in der Lage seien, Verhandlungen, alleine oder gegebenenfalls gemeinsam mit anderen Berufsrichterinnen und Berufsrichtern bzw. fachkundigen Laienrichterinnen und Laienrichtern, führen zu können. Überdies gelte es zu beurteilen, ob die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber eine Führungsfunktion sowohl gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber den am Verfahren beteiligten Personen einnehmen könnten.

Die Antragstellerin habe sich bereits mehrfach für die Funktion einer Richterin des BVwG beworben. In allen Bewerbungsverfahren sei die Antragstellerin nach Durchführung von persönlichen Anhörungen nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen worden.

Die Antragstellerin habe in den abgehaltenen Anhörungen einen fordernden, überheblich anmutenden, gleichzeitig auch unsicheren Eindruck gemacht. Sie habe etwa die ihr gestellten Fragen teilweise nicht in ganzen Sätzen und widersprüchlich beantwortet. Die Antragstellerin habe den Personalsenat in einer Gesamtschau daher nicht überzeugen können. Die im Besetzungsvorschlag genannten Bewerberinnen und Bewerber – so auch B — hätten sich im Ergebnis in Zusammenschau aller Kriterien als klar besser geeignet dargestellt.

Gute und hervorragende juristische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind nicht zwangsläufig die am besten geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber für die Funktion einer Richterin bzw. eines Richters. Den beiden Aufgabenfeldern liegt ein unterschiedliches Anforderungsprofil zugrunde. Insofern kann – auch bei unbestrittener fachlicher Kompetenz – kein Automatismus im Hinblick auf einen Aufstieg in die Funktion der Richterin oder des Richters für gute juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen.

Im Ergebnis waren daher die Ausführungen des BVwG, ausschlaggebend für die Personalentscheidung sei gewesen, dass die Antragstellerin den Eindruck vermittelt habe für die ausgeschriebenen Planstellen weniger persönliche Eignung als ihre Mitbewerberinnen und Mitbewerber aufzuweisen, glaubhaft und nachvollziehbar. Es ergaben sich im Verfahren vor dem Senat keine Anhaltspunkte, dass das Geschlecht oder das Alter der Antragstellerin für die Personalentscheidung des BVwG eine Rolle spielten

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualitätsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen und dafür Aufzeichnungen über das Auswahlverfahren zu führen. Das Aufbewahren und etwaige Vorlegen solcher schriftlichen Aufzeichnungen erleichtern eine spätere Überprüfung der Nachvollziehbarkeit der getroffenen Personalentscheidung.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2016 bis 19. Dezember 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 196

2.13 Unternehmensbereich Post AG

2.13.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass 1. das Verhalten ihres Vorgesetzten B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 (1) Z 1 B-GIBG darstelle, dass 2. die Österreichische Post AG keine angemessene Abhilfe gemäß § 8 (1) Z 2 B-GIBG geschaffen habe und dass 3. die Kündigung ihres Dienstverhältnisses einen Verstoß gegen das B-GIBG darstelle.

Seit ... sei es immer wieder zu „sexuellen Aufforderungen“ durch den unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, den ...leiter B, über WhatsApp gekommen. Die Antragstellerin habe anfänglich auch „mitgespielt“, weil sie „das“ einerseits als Spaß aufgefasst habe, und andererseits habe sie sich nicht als „blöde Zicke“ außerhalb des Teams stellen wollen. Sie habe deshalb die „Aufforderungen teilweise lustig, teilweise gar nicht kommentiert“. Als die Antragstellerin letztendlich jeglichen sexuellen Kontakt mit B abgelehnt habe, habe das Auswirkungen auf ihre Beschäftigung gehabt. Entgegen der Zusage sei sie nicht als seine Stellvertreterin eingesetzt, sondern plötzlich „umgangen“ worden, jegliche Kommunikation mit ihr sei eingestellt worden. Die Dienstfreistellung der Antragstellerin sei keine angemessene Abhilfe, zwischenzeitlich befinde sie sich im Krankenstand und nehme psychologische Hilfe in Anspruch.

Mit Schreiben vom ... teilte die rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin mit, dass die Post das Dienstverhältnis mit Wirksamkeit ... gekündigt habe. Der „Personalausschuss“ habe der Kündigung widersprochen. Es handle sich um eine „Motivkündigung“, die Antragstellerin habe eine gerichtliche Klage eingebracht und beantrage bei der B-GBK, die Kündigung im Hinblick auf eine Verletzung des B-GIBG zu prüfen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Das Verhalten von B stellt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 (1) Z 1 B-GIBG dar.
2. Die Post X hat schuldhaft nicht die in § 8 (1) Z 2 B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen.
3. Die Kündigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin stellt einen Verstoß gegen § 20b iVm § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Dass das Übermitteln von Abbildungen von Geschlechtsorganen ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ darstellt, bedarf keiner weiteren Erläuterung. Die Ausführungen von B in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, es habe sich um „Spaßfotos“ gehandelt, um

Fotos „ohne jeglichen sexuellen Hintergrund“, die die Antragstellerin aufheitern sollten, ist angesichts der gegenständlichen Abbildungen geradezu skurril.

Das Zuwarten und Hoffen auf ein Ende der Belästigungen erscheint – nachvollziehbarer Weise angesichts der Reaktionen vieler Dienstgeberinnen und Dienstgeber – betroffenen Frauen als einzige Möglichkeit ihren Berufsalltag zumindest für einige Zeit bewältigen zu können und beweist nicht im Geringsten, dass die Nachrichten erwünscht gewesen, oder nicht als unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden worden wären. Besonders der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von Kolleginnen und Kollegen untereinander von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Davon kann im vorliegenden Fall wohl keine Rede sein.

Empfehlung: Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, den Bediensteten ernsthaft das Verbot der sexuellen Belästigung zu kommunizieren, und zwar sowohl den Zustellern und Zustellerinnen (Beschwerden kommen hauptsächlich aus diesem Bereich) als auch den Bediensteten die Personal(management)aufgaben wahrzunehmen haben. Ein respektvoller Umgang mit und innerhalb der Belegschaft und die Einhaltung von Verhaltensregeln sollten in einem Unternehmen wie der Post AG eine Selbstverständlichkeit sein.

Verfahrensdauer: 28. April 2017 bis 13. Februar 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 200

2.13.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

2.14.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Zustellbasis X der Österreichischen Post AG von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten B durch eine Bemerkung „verbal“ belästigt wurde.

Dieser bestritt den Vorfall, räumte aber ein, dass an der Dienststelle ein sehr „lockerer“ Umgang untereinander, aber auch zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten geherrscht habe. Aus den Befragungsprotokollen der Post AG mit Bediensteten der Zustellbasis X ergaben sich Hinweise von einigen weiblichen Bediensteten, dass B mitunter Bemerkungen mit Bezug auf die sexuelle Sphäre gemacht habe. Eine Bedienstete schilderte folgenden Vorfall: Sie habe B nach „grauen Kisten“ gefragt, die sie benötigt habe und B habe geantwortet, er habe sie nicht, auch nicht in seiner Hose, ob sie selbst nachsehen wolle. Dabei habe er seinen Hosenbund nach vorne gezogen.

Insgesamt erwecken die Darstellungen diverser Situationen durch die Befragten den Eindruck, dass B gedacht habe, seine Bemerkungen seien „lustig“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Bemerkung von B gegenüber der Antragstellerin, stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

1. Der Senat empfiehlt B, in Zukunft in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass die sexuelle Sphäre berührende oder betreffende Bemerkungen, Anspielungen, „Scherze“ und körperliche Verhaltensweisen im Rahmen der Dienstverrichtung zu unterlassen sind.
2. Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf die Bestimmung des § 8 B-GIBG zu unterweisen bzw. zu schulen.

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis 27. Oktober 2016

Reaktion des Dienstgebers:

„Im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat I, vom ..., GZ ..., wurde unter anderem die Empfehlung ausgesprochen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf § 8 B-GIBG zu unterweisen.“

Bezugnehmend auf Ihre nunmehrige Nachfrage hinsichtlich der am ... ausgesprochenen Empfehlung, dürfen wir mitteilen, dass die Österreichische Post AG die von den beiden Mitarbeiterinnen der Zustellbasis ... letztendlich als richtig erwiesenen Vorwürfe von Beginn an sehr ernst genommen hat und umgehend gegen den betreffenden Bediensteten B Disziplinaranzeige erstattet hat. Gleichzeitig wurden die Vorfälle zum Anlass genommen, sukzessive entsprechende Nachschulungen der Führungskräfte durchzuführen. Die Führungskräfte der Zustellbasis (Dienststelle der beiden damals betroffenen Mitarbeiterinnen) wurden nachweislich am ... diesbezüglich nachgeschult.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 183

2.14.2 Fall 2:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Zustellbasis X der Österreichischen Post AG von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten B durch diverse Verhaltensweisen und Äußerungen, insbesondere durch die Bemerkung, er wäre gern der Hund gewesen, der sie einmal „in den Po gebissen“ habe, gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei.

Die Antragstellerin führte aus, dass B von Beginn seiner Tätigkeit in der Zustellbasis X körperlichen Kontakt zu ihr gesucht habe. Er habe sie auf dem Weg vom Aufzug zum Cola-Automaten „seitlich umarmt“, seine Hand auf ihre Taille gelegt und gefragt, ob sie einen Freund habe. Nachdem sie ja gesagt habe, habe er seine Hand sofort zurückgezogen.

Bei einem zweiten Vorfall habe B sie unter dem Vorwand, er müsse ihr etwas die Arbeit betreffendes auf dem Computer zeigen, in sein Büro gebeten. Dort habe er ihre Hand genommen und sie gestreichelt. Sie habe ihn gerade darauf hinweisen wollen, dass sie das nicht wolle, da sei ein Kollege ins Büro gekommen und B habe ihre Hand sofort losgelassen.

Im Zuge der „Einschulung“ von Urlaubskräften habe sie diese gewarnt, ein fremdes Grundstück zu betreten, damit ihnen nicht passiere, was ihr einmal passiert sei, nämlich von einem Hund in die „Pobacke“ gebissen zu werden. B habe dazu gesagt: „Ich wäre gern dieser Hund gewesen, weil ich hätte dich gerne in den Po gebissen“. Diese Bemerkung sei ihr peinlich gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Bemerkung von B (unmittelbarer Vorgesetzter), nämlich er wäre gern der Hund gewesen, der sie einmal „in den Po gebissen“ habe, stellt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 B-GIBG dar.

Empfehlung:

1. Der Senat empfiehlt B, in Zukunft in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass die sexuelle Sphäre berührende oder betreffende Bemerkungen, Anspielungen, „Scherze“ und körperliche Verhaltensweisen im Rahmen der Dienstverrichtung zu unterlassen sind.
2. Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf die Bestimmung des § 8 B-GIBG zu unterweisen bzw. zu schulen.

Verfahrensdauer: 3. August 2015 bis 27. Oktober 2016

Reaktion des Dienstgebers:

„Im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat I, vom ..., GZ ..., wurde unter anderem die Empfehlung ausgesprochen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf § 8 B-GIBG zu unterweisen.“

Bezugnehmend auf Ihre nunmehrige Nachfrage hinsichtlich der am ... ausgesprochenen Empfehlung, dürfen wir mitteilen, dass die Österreichische Post AG die von den beiden Mitarbeiterinnen der Zustellbasis ... letztendlich als richtig erwiesenen Vorwürfe von Beginn an sehr ernst genommen hat und umgehend gegen den betreffenden Bediensteten B Disziplinaranzeige erstattet hat. Gleichzeitig wurden die Vorfälle zum Anlass genommen, sukzessive entsprechende Nachschulungen der Führungskräfte durchzuführen. Die Führungskräfte der Zustellbasis (Dienststelle der beiden damals betroffenen Mitarbeiterinnen) wurden nachweislich am ... diesbezüglich nachgeschult.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 184

2.14 Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

2.14.1 Fall 1:

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Festsetzung des Entgelts für ihre Tätigkeit als ...-Expertin im Supportbereich IT-Services, Facility Management und Organisation in der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 2 B-GIBG diskriminiert worden zu sein.

Sie sei seit ... bei der AGES als ...-Systemadministratorin beschäftigt und arbeite in einem Team mit drei Kollegen, welche alle dieselben Aufgaben erfüllen und dieselbe Kompetenz vorweisen würden. Dies sei erforderlich, um sich gegenseitig vertreten zu können und auch in den Bereitschaftsdiensten die Probleme gleich schnell und gleich gut erledigen zu können. Auch die Berechtigungen und die Zugänge zu den Systemen seien gleichwertig vergeben.

Da sie alle erst vor kurzem den Dienst angetreten hätten, würden sie über einen sehr ähnlichen Wissensstand verfügen. Trotzdem bekomme sie weniger Gehalt als ihre Kollegen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Entlohnung der Antragstellerin im Vergleich zur Entlohnung ihrer männlichen Kollegen im Supportbereich IT-... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 2 B-GIBG dar.

Während die unterschiedlich lange Berufserfahrung bei den Männern nicht zu einem Gehaltsunterschied führte, war das bei der Antragstellerin sehr wohl der Fall. Der Eindruck, dass bei der Bezahlung der Antragstellerin und der Bezahlung der Männer nicht mit gleichem Maß gemessen wurde, wurde dadurch verstärkt, dass der Betriebsrat angab, es sei schon einmal vorgekommen, dass eine Kollegin geringer entlohnt worden sei als ihre Kollegen (allerdings kam es in diesem Fall zu einer Angleichung).

Da es der AGES nicht gelungen ist darzulegen, dass die Entlohnung der Antragstellerin sachlich begründet war, stellt der Senat fest, dass das von der Antragstellerin behauptete geschlechtsspezifische Motiv für das im Vergleich zu ihren Teamkollegen geringere Gehalt ausschlaggebend war. Es liegt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 2 B-GIBG vor.

Auch der Hinweis ein „familienfreundliches“ Unternehmen zu sein schützt Einzelpersonen nicht automatisch vor Diskriminierungen unterschiedlicher Art, schon gar nicht in Entgeltfragen.

Empfehlung: Der AGES wird empfohlen, nachvollziehbare diskriminierungsfreie Abschlüsse der Dienstverträge zu gewährleisten.

Verfahrensdauer: 10. April 2017 bis 21. Februar 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 201

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts und ausgegliederten Unternehmen 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 – <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-II.html> (Gleichbehandlungskommissionen).

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Bildung und Frauen bzw. BM für Bildung	5 (1 offen)
BM für Finanzen	2
BM für Inneres	20 (8 offen)
BM für Justiz	2
BM für Landesverteidigung und Sport	(1 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	1
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	(2 offen)
Bundesrechenzentrum GmbH	1
Bundesverwaltungsgericht	1
insgesamt	32 (12 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung

3.1.1 Fall 1: LSR / SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Direktorin bzw. eines Direktors auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Nach dem Einreichen ihrer Unterlagen, nach Durchlaufen des Assessment-Centers (AC), nach dem Hearing und allen anderen erforderlichen Bewerbungsmaßnahmen habe sie bei der Akteneinsicht beim Landesschulrat (LSR) X erfahren, dass sie trotz ihrer eindeutig besseren Berufsbiographie und höheren Qualifikationen im Reihungsvorschlag des politisch besetzten Kollegiums des LSR X, für die Leitung der Schule nur Zweitgereichte sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Der LSR begründete die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass gemäß der Aufzählung nach § 207 f Abs. 2 Z 1 BDG B die angeführten fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten im weitergehenden Ausmaß als die Antragstellerin erfülle, weshalb gemäß den Bestimmungen des Beamtendienstrechtsgesetzes (BDG) eine Erstreihung der Mitbewerberin erfolgt sei. Die Mitbewerberin habe durch die Implementierung und Leitung der Nachmittagsbetreuung höhere Kompetenzen bewiesen. Im Fortbildungsbereich liege die Mitbewerberin vor allem durch den Abschluss eines Lehrgangs zur Schulentwicklung vorne, sie habe konkretere Vorstellungen von der Zukunft der Schule.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht auf Grund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass die Weltanschauung als Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Antragstellerin bei der Besetzung der Planstelle nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde, da diesbezüglich keine Anhaltspunkte im Bewerbungsverfahren feststellbar waren.

Empfehlung: Dem LSR X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

Verfahrensdauer: 14. März 2016 bis 24. Jänner 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 94

3.1.2 Fall 2: LSR / SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung einer berufsbildenden höheren Schule stelle eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar. Die Antragstellerin begründete diesen Verdacht damit, dass die erstgereichte Bewerberin X Personalvertreterin der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei und die im Auswahlverfahren maßgeblichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Personalvertreterinnen und Personalvertreter (PV) ebenfalls der ÖVP angehören bzw. dieser Partei nahe stehen würden. Sie selbst sei weder Mitglied einer politischen Partei, noch für eine Partei in der Gewerkschaft oder der PV tätig. Es sei belegbar, dass sie für die Leitung der Schule X deutlich besser qualifiziert sei als ihre Mitbewerberin.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, da das Hauptargument des LSR für die Vorreihung der Bewerberin X, nämlich deren Administratorentätigkeit, sachlich nicht nachvollziehbar ist. Zum einen kommt der Administratorinnen- bzw. Administratorentätigkeit im Allgemeinen nicht jene entscheidende Rolle zu, die vom LSR behauptet wurde, zum anderen lag die Ausübung dieser Tätigkeit durch die Bewerberin X schon Jahre zurück, wobei die Tätigkeit auch nicht mehrjährig – wie vom LSR vorgebracht – ausgeübt wurde, sondern knapp zwei Jahre. Auf der anderen Seite wurden die von der Antragstellerin ausgeübten Tätigkeiten oder Funktionen nicht adäquat gewertet. Angesichts des Umstandes, dass sie sich auch für bildungspolitische Projekte einsetzte, die von der FCG nicht befürwortet wurden, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass für die Reihung sehr wohl weltanschauliche Überlegungen maßgebend waren.

Empfehlung: Der Senat empfahl dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, dem Besetzungsvorschlag des LSR nicht zu folgen, sondern die Antragstellerin mit der Schulleitung zu betrauen.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2017 bis 7. Juni 2018

Reaktion des Dienstgebers:

Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 100

3.1.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

3.1.1 Fall 1: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Abteilungsvorständin bzw. eines Abteilungsvorstandes an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt auf Grund der Weltanschauung und des Alter diskriminiert. Mit Schreiben des ... sei er davon in Kenntnis gesetzt worden, dass er in dem Reihungsvorschlag als Zweitgereihter aufgenommen worden sei und ihm im weiteren Besetzungsverfahren Parteistellung zukomme. Bei der Wahrnehmung der Akteneinsicht habe er feststellen können, dass er im Verhältnis zu seinem Mitbewerber deutlich schlechter behandelt worden sei. Trotz nachgewiesener zahlreicher überdurchschnittlicher und spezieller Tätigkeiten sei er lediglich als geeignet eingestuft, während sein Mitbewerber trotz Fehlens der von ihm nachgewiesenen überdurchschnittlichen Leistungen als besonders geeignet qualifiziert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert wurde, eine Diskriminierung auf Grund des Alters konnte nicht ausgeschlossen werden.

Zur Weltanschauung: Der Antragsteller gab an, dass er Mitglied der Fachgruppe der BMHS (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen)-Lehrerinnen und Lehrer im X sei und außerdem dem Bezirksclub des X angehöre. Er sei Mitglied der SPÖ. Der Antragsteller behauptete, dass er im Zuge des Bewerbungsverfahrens erfahren habe, dass sich der präferierte Bewerber in der HTL (Höhere Technische Lehranstalt) in einer nicht der SPÖ nahe stehenden Liste engagiert habe und es zu dieser Zeit dort auch eine Liste die der SPÖ nahe stand gegeben habe. Der Antragsteller legte aber nicht dar, dass der Mitbewerber und er verschiedene Weltanschauungen haben.

Festgehalten wird, dass im Kollegium die SPÖ und die Grünen die Mehrheit haben und dass es somit im Hinblick auf die Weltanschauung des Antragstellers und des Kollegiums keine Diskrepanz geben kann, da der Antragsteller Mitglied der SPÖ ist.

Zum Alter: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweise des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht auf sachlich hinreichenden Erwägungen beruht. Der Dienstgeber konnte weder mit den vorgelegten Unterlagen, noch mit dem Vorbringen des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates die getroffene Auswahlentscheidung hinreichend transparent darlegen und den Senat davon überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht hat und dass eben nicht das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung zumindest (mit)ausschlaggebend war.

Empfehlung: Dem XXX wird empfohlen,

1. objektive Auswahlverfahren durchzuführen und Qualifikationsvergleiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten;
2. Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen und den Bewerberinnen und Bewerbern zur Kenntnis zu bringen.

Verfahrensdauer: 15. April 2014 bis 31. Jänner 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 79

3.1.2 Fall 2: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich im Rahmen seines Dienstverhältnisses auf Grund seiner Religionszugehörigkeit sowie der Religionsausübung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Religion

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

Verfahrensdauer: 13. Mai 2015 bis 7. März 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 80

3.1.3 Fall 3: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich im Rahmen seines Dienstverhältnisses auf Grund seiner Religionszugehörigkeit sowie Religionsausübung durch Mobbing sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert. Sein direkter Vorgesetzter sei der Direktor gewesen. An seinem Arbeitsplatz habe es massive rassistische Vorfälle und Mobbingattacken gegen seine Person gegeben. Der Direktor habe ihn gefragt, ob er ein strenger Muslim sei, der kein Schweinefleisch esse und keinen Alkohol trinke. Auf die Antwort, er sei kein strenger Muslim, esse aber nie Schweinefleisch und trinke keinen Alkohol, habe dieser erwidert, er müsse wenigstens kosten, da dies unhöflich sei und er sich das von seinen Mitarbeitern erwarte. Er habe dem Direktor klar und deutlich gesagt, dass er dies nicht machen werde, da es seine Entscheidung sei, was er esse und trinke.

Diskriminierungsmerkmal: Religion

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der Religion vorliegt.

Durch seine Arbeit in der Direktionskanzlei habe der Antragsteller viel mit dem Direktor zu tun gehabt. Dabei seien viele Sachen vorgefallen, die ihn diskriminiert hätten. Die Frage, ob er genötigt oder aufgefordert worden sei, Schweinefleisch oder Alkohol zu kosten, verneinte der Antragsteller. Es sei nur darüber gesprochen worden.

Zum Thema Schweinefleisch gab der Direktor an, der Lehrplan beinhalte auch „österreichische Küche“, weswegen Schülerinnen und Schüler solches manchmal kosten, jedoch nicht hinunterschlucken, müssten. Darüber würden sowohl Eltern als auch Schülerinnen und Schüler beim Einschreiben in die Schule informiert. Deshalb habe er mit dem Antragsteller darüber gesprochen, dass dieser die Eltern, die diese schriftliche Information auf Grund mangelnder Deutschkenntnisse eventuell nicht lesen hätten können, bei Bedarf aufkläre.

Der Direktor erklärte weiters, dass er nie jemanden vom Personal dazu aufgefordert habe Schweinefleisch zu essen oder Alkohol zu trinken. In der Betriebsküche gebe es ein vegetarisches Menü; dort kann auch das Verwaltungspersonal essen.

Verfahrensdauer: 28. Juli 2015 bis 30. August 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 87

3.2 Bundesministerium für Finanzen

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

3.1.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich:

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ auf Grund des Alters diskriminiert worden ist. Er sei seit mehr als 37 Jahren in der Finanzverwaltung tätig. Weiters sei er zum Betriebsprüfer (BP) bestellt worden und er habe das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen. Er sei Fachbuchautor und er habe unzählige Fachartikel in diversen Fachzeitschriften geschrieben. Er hielt Vorträge auf allerhöchstem Niveau (Finanzakademie, Akademie der Wirtschaftstreuhänder, Fachhochschule Wien, Großveranstaltungen bundesweit uvm.). Da er davon ausgehe, dass seine Qualifikationen und Erfahrungen wohl kaum zu übertreffen seien bzw. andere Bewerber diese auch nicht annähernd erreichen können, könne er nicht nachvollziehen, dass er übergangen worden sei. Er gehe davon aus, dass sein Alter der entscheidende Hinderungsgrund gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Besetzung der Planstelle „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Für den Senat ist auf Grund des bei der Befragung gewonnenen Eindrucks nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller „harmoniebedürftig“ sein soll. Diese Charaktereigenschaft, die ihm im Bewerbungsverfahren zum Nachteil gereicht hat, wurde seitens des Dienstgebers intransparent erhoben – intransparente Auswahlverfahren sind allerdings gewichtige Indizien für eine Diskriminierung. Zu den vom BMF übermittelten Beurteilungen durch die Begutachtungskommission hält der Senat fest, dass die Qualifikationen von D im Vergleich zu denen des Antragstellers besonders hervorgehoben wurden. Nach Durchsicht der Verwendungsdaten kann jedoch festgestellt werden, dass der Antragsteller einen sehr intensiven beruflichen Werdegang hatte.

Die sachlich nicht nachvollziehbaren Begründungen in der Stellungnahme des BMF sind nicht geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass andere Gründe als das vom Antragsteller im Sinne der Beweismaßregeln dem Senat glaubhaft gemachte Motiv des „Alters“ im Verfahren zur Besetzung der Funktion „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ maßgeblich waren.

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2013 bis 13. Juli 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 73

3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Richter oder Richterin des Bundesfinanzgerichtes (BFG)“ auf Grund des Alters diskriminiert worden sei. Er sei seit mehr als 37 Jahren in der Finanzverwaltung tätig. Weiters sei er zum Betriebsprüfer (BP) bestellt worden und er habe das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen. Er sei Fachbuchautor und er habe unzählige Fachartikel in diversen Fachzeitschriften geschrieben. Er hielt Vorträge auf allerhöchstem Niveau (Finanzakademie, Akademie der Wirtschaftstreuhänder, Fachhochschule Wien, Großveranstaltungen bundesweit uvm.). Er habe daher die Anforderungen für die ausgeschriebene Planstelle im BFG im höchsten Ausmaß erfüllt. Ein Hearing habe im Gegensatz zu früheren Ausschreibungen für den Unabhängigen Finanzsenat (UFS) nicht stattgefunden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Besetzung der Planstelle „Richter oder Richterin des BFG“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Kritisch angemerkt wird, dass es in dem Bewerbungsverfahren um die Funktion „Richter oder Richterin des BFG“ kein neues Ermittlungsverfahren gegeben hat, sondern die Behörde sich auf die Bewertungsunterlagen der Begutachtungskommission im Bewerbungsverfahren „Hauptberufliches Mitglied des UFS“ verlassen und diese als Entscheidungsgrundlage herangezogen hat. Zu den vom BMF übermittelten Beurteilungen durch die Begutachtungskommission hält der Senat fest, dass die Qualifikationen des Mitbewerbers im Vergleich zu denen des Antragstellers besonders hervorgehoben wurden. Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweise des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren jedenfalls nicht auf für den Senat sachlich hinreichend nachvollziehbaren Erwägungen beruht.

Verfahrensdauer: 13. Oktober 2014 bis 13. Juli 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 74

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Sachbearbeiterin bzw. eines Sachbearbeiters im Vollzug der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Die Antragstellerin begründete den Antrag damit, dass sie auf Grund ihrer jahrelangen Tätigkeit bei der LPD X das Anforderungsprofil zur Gänze erfülle und dass sie die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben im Wesentlichen bereits wahrgenommen habe. Die zum Zug gekommene Bewerberin, eine Personalvertreterin der FCG, sei um viele Jahre jünger, könne viel weniger Dienstjahre vorweisen und habe bislang noch keine Vollzugsangelegenheiten bearbeitet.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde von der behaupteten besseren Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin absolut nicht überzeugen konnte.

Empfehlung: Dem BFA wurde empfohlen, die Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern ausschließlich an den konkreten Aufgaben des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu messen und unsachliche Motive nicht in die Personalentscheidung (mit)einfließen zu lassen.

Verfahrensdauer: 1. März 2016 bis 3. August 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 85

3.3.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Er habe sich für die Planstelle beworben. Aus für den Antragsteller nicht nachvollziehbaren Gründen wurde von der LPD sein Mitbewerber vorgeschlagen. Er selbst sei von sämtlichen Gremien der Personalvertretung, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie der Abteilungsleitung für diese Planstelle vorgeschlagen worden. Es sei hier auf keinen Fall auf seine im Laufbahndatenblatt angeführten Qualifikationen Rücksicht genommen worden. Die Unterschiede zwischen ihm und seinem Mitbewerber seien sehr groß.

Vermutlich werde er von den FCG Vertretern als sogenannter „Roter“ (= zur Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) gehörig) geführt. Sein Bruder sei SPÖ Bürgermeister einer Stadtgemeinde.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, allerdings keine Diskriminierung auf Grund des Alters.

Insgesamt erscheint dem Senat die Argumentation des Dienstgebers willkürlich, denn auf die Berufserfahrung wird nur Bezug genommen, wenn dies für die Qualifikation des Mitbewerbers günstig ist.

Die Argumentation des Antragstellers, die politische Funktion seines Bruders sei bei seinen Vorgesetzten und der LPD bekannt gewesen und er sei dadurch als SPÖ nahe geführt worden, erscheint durchaus glaubhaft.

Das BMI gab selbst an, der Antragsteller liege hinsichtlich der Laufbahndaten vor seinem Mitbewerber und konnte „entsprechende Vorzüge in der Qualifikation“ des Mitbewerbers, die diesen Umstand kompensieren würden, nicht glaubhaft darstellen.

Da der Antragsteller lediglich vier Jahre älter als sein Mitbewerber ist konnte für eine allfällige Altersdiskriminierung kein Anhaltspunkt gefunden werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber 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 2016 bis 28. September 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 90

3.3.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Derzeit sei er als 3. Stellvertreter des Kommandanten auf der Polizeiinspektion (PI) eingeteilt. Er sei der Meinung, dass er über die notwendige Qualifikation und fachliche Eignung sowie über große Erfahrung auf seiner Dienststelle verfüge, die ihn für den 1. oder 2. Kommandanten-Stellvertreter befähigen würden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Von den übrigen Bewerbern sei der Antragsteller mit Abstand der am längsten dienende Beamte auf der PI. Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Führungs- und Fachkompetenz besitze als der Antragsteller. Der Senat hat im gegenständlichen Fall aber zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde auf Grund des Alters zustande kam. Im Verfahren haben sich allerdings keine Hinweise ergeben, dass das Lebensalter noch das Dienstalter eine Rolle in der Entscheidungsfindung der Behörde spielte.

Die Frage der Vorsitzenden, ob sich sein Antrag nur auf Altersdiskriminierung beziehe, bejahte der Antragsteller. Er wolle den Antrag nicht auf Weltanschauung ausdehnen.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht auf Grund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Alter als Motiv ausschlaggebend war.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

Verfahrensdauer: 3. Februar 2017 bis 25. Oktober 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 91

3.3.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Er habe die Funktion des Abteilungsleiters der Abteilung für Personal und Logistiksteuerung (Arbeitsplatzwertigkeit E1 / 8) im vormaligen Landespolizeikommando (LPK) X ausgeübt. Diese Abteilung sei infolge von Reformmaßnahmen und Organisationsänderungen im damaligen LPK X aufgelassen worden. Ihm sei eine Aufwertung seiner Planstelle, die er gegenwärtig innehatte, zugesichert worden. Da dies nicht geschehen sei, habe er sich um die gegenständliche Planstelle beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Aus dem Vorbringen des Antragstellers war für den Senat klar ersichtlich, dass die Hauptmotivation für seine Bewerbung in seiner derzeitigen besoldungsrechtlichen Situation gelegen war. Seitens des Dienstgebers wurde ausgeführt, dass es mehrere Gründe gebe, warum der Mitbewerber als einziger Bewerber im höchsten Ausmaß gereiht worden sei. In seiner Bewerbung habe er in umfassender Form auf Erfahrungen und Ziele des Arbeitsplatzes hinweisen können und sehr innovationshaltige Vorschläge gemacht. All dies habe in der Bewerbung des Antrag-

stellers gefehlt. Die Entscheidung der Behörde und die vorgenommene Eignungsbeurteilung der Bewerber sind daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 22. Februar 2017 bis 2. November 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 92

3.3.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Ursprünglich erstgereiht, wurde auf Grund des „politischen Drucks“ sein Mitbewerber vorgeschlagen und bestellt. Es ist der Dienstbehörde bekannt, dass der Antragsteller der SPÖ zuzurechnen sei, während der Mitbewerber B aus dem Lager der ÖVP komme.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters kann nicht ausgeschlossen werden.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass der Dienstgeber die Personal- und Lokalkenntnisse des B höher bewertet hat, als die längere Führungserfahrung des Antragstellers. Auf Grund des schriftlichen und mündlichen Vorbringens geht hervor, dass der Antragsteller eine weitaus höhere Führungserfahrung hat als sein Mitbewerber B und deshalb ist er aus Sicht des Senates für die Besetzung der Planstelle des Kommandantenstellvertreters eindeutig besser qualifiziert als sein Mitbewerber. Auch der Bezirkspolizeikommandant, als gemeinsamer Vorgesetzter, der die Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen am besten durch die tägliche Zusammenarbeit beurteilen kann, reihte den Antragsteller an die erste Stelle.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar warum der Landespolizeidirektor die Reihung der Bewerber umgedreht hat. Es liegt die Vermutung nahe, dass es diesen „politischen Druck“ gegeben hat. Ein weiteres Indiz dafür, dass es diesen „politischen Druck“ gegeben hat ist, dass die Erstreichung von B ohne Begründung erfolgt ist.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass er keine Kenntnis der Parteizugehörigkeit der Bewerber gehabt hat und dass die Parteizugehörigkeit des B bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 28. März 2017 bis 6. April 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 98

3.3.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Der Bezirkspolizeikommandant habe den Antragsteller auf die gegenständliche Bewerbung angesprochen und gemeint, dass diese Planstelle „ohnehin eine Nummer zu groß“ für ihn sei. Diese Meinung äußerte er auch in seiner Stellungnahme zur Bewerbung: „Die Zukunft des Antragstellers liegt in einer Kommandantenfunktion auf einer mittelgroßen Dienststelle. Die angestrebte Funktion, in ihrer gesamten Komplexheit, scheint für den Bewerber noch zu früh.“

Der Antragsteller habe aus Erzählungen von Kollegen erfahren, dass sein Mitbewerber als möglicher Nachfolger für diese Planstelle gehandelt würde. Dieser sei aber erst acht oder neun Jahre nach dem Antragsteller der Österreichischen Bundesgendarmerie beigetreten und habe auch erst zwei Jahre später den Grundlehrgang für dienstführende Wachebeamte (Fachkurs) absolviert.

Der Mitbewerber sei ihm bereits bei der gemeinsamen Bewerbung für eine andere Planstelle vorgezogen worden.

Auch Bewerbungen des Antragstellers in der Vergangenheit seien zugunsten von Kollegen entschieden worden, welche über weniger Dienstalder verfügen würden, den Fachkurs nach dem Antragsteller absolviert hätten und der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) angehören würden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, aber keine auf Grund des Alters.

Die Landespolizeidirektion begründete ihre Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers grundsätzlich damit, dass dieser vom Bezirkspolizeikommandanten vorgeschlagen und dessen Begründung klar nachvollziehbar gewesen sei. Daher sei der Mitbewerber auch nach Ansicht der Landespolizeidirektion der für die gegenständliche Funktion bestgeeignetste Bewerber gewesen.

Gerade wenn beide Bewerber sich nur durch „Nuancen“ in ihrer Qualifikation unterscheiden, ist im Auswahlverfahren genauestens und objektiv zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen ihnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters ist festzuhalten, dass der Mitbewerber mehr als drei Jahre älter als der Antragsteller ist. Es waren darüber hinaus keine Anhaltspunkte

erkennbar, dass das Lebensalter und / oder das Dienstalter für die Personalentscheidung ausschlaggebend war.

Unter Zugrundelegung der Beweismaßregelung des B-GIBG ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen den Senat davon zu überzeugen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war und die Zurechnung des Antragstellers zur SPÖ im Auswahlprozess keinerlei Rolle gespielt hat.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber 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: 10. Mai 2017 bis 19. Februar 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 95

3.3.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiterin bzw. Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Inspektionskommandanten“ einer Autobahninspektion (API). Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass er vom Leiter der Landesverkehrsabteilung zur Besetzung vorgeschlagen worden sei, während der zum Zug gekommene Bewerber nur Drittgereihter gewesen sei. Der erfolgreiche Bewerber sei mehr als zehn Jahre jünger und – wie ein Entscheidungsträger in der Landespolizeidirektion (LPD) – Angehöriger der ÖVP, der Antragsteller gehöre der SPÖ an.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest und hielt eine Diskriminierung auf Grund des Alters für nicht ausgeschlossen. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die LPD keinen nachvollziehbaren Qualifikationsvergleich angestellt hatte, die Behörde stütze sich fast ausschließlich auf die Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten des zum Zug gekommenen Bewerbers. Als wesentliches Argument nannte die Behörde, dass der zum Zug Gekommene bereits an der API X Dienst versehen habe, tatsächlich waren das bis zur Bewerbung aber lediglich drei Monate.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2017 bis 4. April 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 97

3.3.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Ein Funktionär der Kameradschaft der Exekutive Österreichs Gewerkschaft habe ihm mitgeteilt, es sei vom Dienstgeber ein um 20 Jahre jüngerer Kollege („Junge an die Macht“) für die Planstelle vorgeschlagen worden. Der Fachausschuss habe bei der Landespolizeidirektion (LPD) Einspruch erhoben. Es sei dann entschieden worden, die Planstelle nun einem um acht Jahre jüngeren Kollegen zu verleihen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Insgesamt hätten sich auf die Planstelle fünf Kolleginnen bzw. Kollegen beworben. Es sei von Anfang an nicht geplant gewesen, den Antragsteller mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen; beim entscheidungsrelevanten Beratungsgespräch sei es um die Entscheidung zwischen C und B gegangen.

Auf die Frage, wo die Unterschiede zwischen dem Antragsteller und B lägen, wiederholte der Dienstgebervertreter, B sei als „bestens geeignet“ beschrieben worden und der Antragsteller als „sehr gut“. Es gebe die Abstufungen „gut geeignet“, „sehr gut geeignet“, „bestens geeignet“ und „am besten geeignet“. Natürlich gebe es im Vorfeld auch Gespräche. Da sei man zu dem Ergebnis gekommen, dass B im Interesse der Polizeiinspektion (PI) und des Bezirkes der Bestgeeignetste sei.

Der Senat hatte den Eindruck als habe man den Antragsteller aus einem anderen Motiv von vornherein ausgeschlossen, ohne sich näher mit seiner Qualifikation befasst zu haben und erst im Nachhinein aus Anlass des Verfahrens vor dem Senat Gründe dafür vorzubringen versucht.

Als weiteres Motiv für die Auswahlentscheidung wurde seitens der LPD in der Sitzung des Senates die mangelnde Mobilität des Antragstellers genannt. Dazu wurde ausgeführt, der Antragsteller habe sich nicht auf andere Stellen beworben.

Die Entscheidung sei zwischen zwei Bewerbern aus einem anderen Bezirk, B und C – gefallen.

Unter den in der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche geforderten Qualifikationen findet sich jedenfalls kein Hinweis auf die „Mobilität“ der Bewerber als ein Auswahlkriterium. Es entspricht nicht den Grundsätzen der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren, wenn Kriterien herangezogen werden, welche in der Ausschreibung nicht genannt wurden.

Für die ausgeschriebene Planstelle wurde zunächst ein wesentlich jüngerer Kollege C (ca. 20 Jahre jünger als der Antragsteller) und dann der im Vergleich zum Antragsteller um acht Jahre jüngere B vorgesehen.

Die LPD konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates objektiv nachvollziehbar darlegen, woraus sich die bessere Eignung des B für die Planstelle ergeben soll.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen,

1. Auswahlverfahren transparent zu gestalten und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen;
2. Führungskräfte im Bereich der Mitarbeiterinnenkommunikation bzw. Mitarbeiterkommunikation zu schulen, insbesondere auch im Hinblick auf das Geben von ehrlichem und konstruktivem Feedback zur Arbeitsleistung.

Verfahrensdauer: 13. Juli 2017 bis 7. März 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 96

3.3.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Der Antragsteller habe in seiner langjährigen Tätigkeit auf den verschiedenen Dienststellen umfangreiche Erfahrungen in der Leitung von sicherheitsdienstlichen Einsätzen im Kriminaldienst und Verkehrsdienst gesammelt. Der Antragsteller sei als Personalvertreter tätig. In der Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandos (BPK) werde ausgeführt, dass der Antragsteller für die angestrebte Stelle bestens geeignet sei, weshalb keine objektive Begründung vorliege, warum der Antragsteller nicht mit dieser Position betraut werde. Der mit der Stelle betraute Beamte sei weitaus geringer qualifiziert.

Die gänzliche oder eine teilweise Dienstfreistellung könne nicht als Begründung herangezogen werden, da der Antragsteller auf Grund seiner politischen Tätigkeit als Personalvertreter nicht diskriminiert werden dürfe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung, aber nicht des Alters, fest.

Generell zeigt sich für den Senat in der Argumentation der Dienstbehörde die klare Tendenz, nur die Erfahrung und Qualifikation des zum Zug gekommenen Bewerbers B besonders hervorzuheben. Gleichzeitig wurde offenbar die negative Stellungnahme des BPK zu dessen Eignung für irrelevant befunden. Der Bezirkspolizeikommandant bewertete B darin als für die ausgeschriebene Planstelle „nicht geeignet“ und sprach ihm die Kompetenz in den Bereichen ‚Verständnis im Umgang mit Menschen‘, ‚Kompetenz in der Mitarbeiterführung‘, ‚sozialkommunikative Kompetenz‘, ‚Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit‘ und ‚Vorbildwirkung‘ ab.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung aller Bewerber auseinandergesetzt hatte. Mangels eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern ist die behauptete bessere Eignung des B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 13. Juli 2017 bis 7. Mai 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 99

3.3.10 Fall 10: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.12 Fall 12a bis 12d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.12 Fall 12b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.12 Fall 12c: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.12 Fall 12d: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.13 Fall 13:

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen; Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.14 Fall 14:

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts; Gewährung freiwilliger Sozialleistungen; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

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

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Sachbereichsleiterin bzw. eines Sachbereichsleiters und 2. Stellvertreterin bzw. 2. Stellvertreters des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der PI ... auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Der Antragsteller gab an, dass er im Laufe seiner Dienstzeit wiederholt auf Grund außerordentlicher Leistungen belobigt und belohnt worden sei. Außerdem sei für ihn eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung erstellt worden, welche bis dato aufrecht sei. Bis zum Versetzungsverfahren seien seine Leistungen weder durch seine unmittelbaren noch durch seine mittelbaren Vorgesetzten jemals beanstandet worden. Im Gegenteil sei er vorübergehend Polizeiinspektionen (PI) zugeteilt worden, um dort die Tätigkeit als Dienststellenleiter auszuführen bzw. zur Führungsunterstützung während eines länger währenden Krankenstandes des Kommandanten zu fungieren.

Es sei Tatsache, dass er seit dem Eintritt in die Gendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Sein Mitbewerber sei der ... des ÖVP-Dienststellenausschussvorsitzenden des Bezirkes Es sei offensichtlich, dass seine politische Einstellung in Kontrast zu der seines Mitbewerbers dazu geführt habe, dass er für die Planstelle nicht berücksichtigt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde. Hinsichtlich der fachlichen Eignung war zwischen den Bewerbern kein wesentlicher Unterschied erkennbar, allerdings bei der Beurteilung der persönlichen Eignung wurden Unterschiede aufgelistet, die die Personalentscheidung für den Senat nachvollziehbar machte. Zusammenfassend ergaben sich im Zuge des Verfahrens keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen,

1. im Interesse der Bereinigung der persönlichen Differenzen, welche zwischen dem Bezirkspolizeikommandanten und dem Antragsteller bestehen, eine Mediation anzuberaumen oder
2. die Möglichkeit einer Versetzung des Antragstellers auf eine andere PI zu prüfen, um eine Lösung à la longue zu erreichen.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 70

3.2.31 Fall 31b: LPD

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Inspektionskommandantin bzw. eines Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Mit der Planstelle sei ein jüngerer Mitbewerber betraut worden. Der Bezirkspolizeikommandant habe ihm mitgeteilt, dass die Entscheidung auf der grundsätzlichen Einstellung, dass der Stellvertreter immer nachziehen müsse, basiere. Auch habe er ihm nahegelegt, sich anderweitig zu orientieren. Eine Dienstverrichtung in einem anderen Bezirk komme für den Antragsteller jedoch aus familiären und sozialen Gründen nicht in Betracht. Der Antragsteller führte aus, dass er seit dem Eintritt in die Gendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Es sei offensichtlich, dass die Auswahlentscheidung auf parteipolitischen Gründen fuße.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Im Zuge des Verfahrens haben sich für den Senat keine Anhaltspunkte ergeben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung gespielt hat, sondern sachliche Kriterien für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Der Senat stellte daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt.

Empfehlungen: Der LPD X wird empfohlen,

1. im Interesse der Bereinigung der persönlichen Differenzen, welche zwischen dem Bezirkspolizeikommandanten und dem Antragsteller bestehen, eine Mediation anzuberaumen oder
2. die Möglichkeit einer Versetzung des Antragstellers auf eine andere PI zu prüfen, um eine Lösung à la longue zu erreichen.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 71

3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Arbeitsplatz eines bzw. einer hauptamtlichen Vortragenden und Mentors bzw. Mentorin beim Bildungszentrum der X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Er sei sowohl durch die Leitung des Bildungszentrums in ... als auch durch die zuständige Dienstbehörde an die erste Stelle gereiht worden. Der Dienststellenausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Sicherheitsakademie und den Bildungszentren habe der beabsichtigten Personalmaßnahme zugestimmt. Zu einer Einteilung auf die angestrebte Verwendung sei es jedoch nicht gekommen. Stattdessen sei das bereits im ... abgeschlossene Besetzungsverfahren vom Bundesministerium für Inneres (BM.I) ohne sachliche Begründung neuerlich aufgenommen worden. Das BM.I habe einen Mitbewerber für die Einteilung vorgeschlagen und sich letztendlich für diesen entschieden. Der Antragsteller sehe darin eine Diskriminierung seiner Person auf Grund seiner Weltanschauung, da von seiner Person bekannt sei, dass er Mitglied der „Fraktion der Sozialdemokratischen Gewerkschafter (FSG)“ sei. Für seinen Mitbewerber habe sich ein hoher Vertreter der „Fraktion der Christlichen Gewerkschafter (FCG)“ im Zentralausschuss eingesetzt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Zum Auswahlverfahren wird von Seiten des Senates kritisch angemerkt, dass sich das BM.I eine Zuständigkeit angemaßt hat, die ihm nicht zustand.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerberinnen und Bewerber festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Auf Grund der glaubwürdigen Ausführungen des Antragstellers und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 19. Februar 2014 bis 29. Juni 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 72

3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsplanstelle auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert. Seit Jahren würden die Postenbesetzungen im X unter Einbeziehung der weltanschaulichen Orientierung

bzw. der politischen Gesinnung erfolgen. Mitarbeiter, die dem sozialdemokratischen Umfeld zugeordnet werden würden, würden nachteilig behandelt werden. Die Darstellung und Gewichtung der einzelnen Kriterien sei aus seiner Sicht nicht umfassend und auch nicht in der erforderlichen Objektivität erfolgt. Die Dienstgebervertreterin erläuterte, dass es in der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten nicht darum gegangen sei, jemanden als minderqualifiziert darzustellen, sondern der zuständige Abteilungsleiter habe geschrieben, dass beide in unterschiedlichen Bereichen über diverse Qualifikationen verfügen und der erfolgreiche Mitbewerber habe eben über eine breitere Führungserfahrung verfügt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller bei der Planstellenbesetzung nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen des Antragstellers und des Mitbewerbers auf der Grundlage der „Interessentinnen- bzw. Interessentensuche“, so ist die Feststellung einer höheren Qualifikation des Mitbewerbers, da er über eine umfangreiche Ausbildung und über eine langjährige praktische Erfahrung bei der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfüge, für den Senat nachvollziehbar. Für eine „weltanschaulich“ begründete Diskriminierung finden sich sowohl in den schriftlichen Unterlagen als auch in der mündlichen Verhandlung keine verwertbaren Anhaltspunkte.

Verfahrensdauer: 23. April 2014 bis 24. August 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 76

3.3.4 Fall 4: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung 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: 30. Juni 2014 bis 3. August 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 75

3.3.5 Fall 5: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alter und der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten mit dem keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Dem BM.I wird empfohlen,

- a) Im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen;
- b) Keine nicht objektivierbaren Aussagen von Dritten als Grundlage für Personalentscheidungen heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 25. Februar 2015 bis 2. Dezember 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 78

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

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle habe er zig Ansuchen um Versetzung gestellt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalter vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die LPD in ihrer schriftlichen Stellungnahme an den Senat überzeugend darlegen konnte, dass das Alter (Lebens- und Dienstalter) bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hätte. Der Dienstgeber hielt weiters in seinem schriftlichen Vorbringen fest, dass die politische Gesinnung kein Entscheidungskriterium für die Besetzung der Planstelle gewesen sei, da der Personalabteilung weder die politischen Gesinnungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt seien noch entsprechende Aufzeichnungen geführt werden würden.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziales Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass der Antragsteller bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis 20. April 2017

Reaktion des Dienstgebers:

„Sehr geehrte Damen und Herrn!

Vorerst herzlichen Dank für die Übermittlung der Entscheidung und der Empfehlung.

Der Empfehlung konnte bis dato leider noch nicht nachgekommen werden, da eine für die Umsetzung der Empfehlung entsprechende Planstelle

- unter Beachtung aller bisherigen Erwägungen (insbesondere auch der zwei in seinem Fall seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergangenen Gutachten) einer geordneten Personalentwicklung und*
- der gegenwärtigen Rahmenbedingungen (unter anderem Neustrukturierung der AGM-Dienststellenstruktur im XXX) bei Planstellenbesetzungen*

im Heimatbezirk des Antragstellers nicht zur Verfügung stand.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 81

3.3.7 Fall 6b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle habe er zig

Ansuchen um Versetzung gestellt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalter vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers damit, dass dieser im Gegensatz zum Beschwerdeführer bereits die Funktion eines qualifizierten Sachbearbeiters auf der Polizeiinspektion (PI) innehatte. Die Erfahrungen und Kenntnisse des Mitbewerbers, die er in seiner Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter erworben hat sind aus Sicht der LPD als Dienstbehörde für eine langfristige kontinuierliche Personalentwicklung auf der PI aus dienstlichen Gründen wichtiger als die längere Diensterfahrung des Antragstellers. Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

Weder im schriftlichen, noch im mündlichen Vorbringen legte der Antragsteller dem Senat dar, welche Weltanschauung der Mitbewerber hat und warum er der Meinung ist, dass das sachfremde Motiv für die Auswahlentscheidung des Dienstgebers ausschlaggebend war.

Empfehlung: Der LPD wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziales Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass der Antragsteller bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

Verfahrensdauer: 15. April 2015 bis 20. April 2017

Reaktion des Dienstgebers:

„Sehr geehrte Damen und Herrn!

Vorerst herzlichen Dank für die Übermittlung der Entscheidung und der Empfehlung.

Der Empfehlung konnte bis dato leider noch nicht nachgekommen werden, da eine für die Umsetzung der Empfehlung entsprechende Planstelle

- *unter Beachtung aller bisherigen Erwägungen (insbesondere auch der zwei in seinem Fall seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergangenen Gutachten) einer geordneten Personalentwicklung*

- *und der gegenwärtigen Rahmenbedingungen (unter anderem Neustrukturierung der ...) bei Planstellenbesetzungen*

im Heimatbezirk des Antragstellers nicht zur Verfügung stand.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 82

3.3.8 Fall 8: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller habe sich, wie auch sein Mitbewerber, um die Planstelle auf der Polizeiinspektion (PI) beworben. Obwohl er auf Grund seiner Qualifikation, sowohl von seinem PI-Kommandanten als auch vom Bezirkspolizeikommandanten als Erstgereihter bewertet worden sei, habe die Landespolizeidirektion dem Fachausschuss seinen Mitbewerber für die Einteilung auf die ausgeschriebene Planstelle vorgeschlagen.

Über Einladung des ehemaligen Landespolizeidirektors habe ein Gespräch stattgefunden, an welchem die beiden Bewerber, der LPD-Direktor, der Kommandant der PI, der Bezirkspolizeikommandant und der Vorsitzende des Fachausschusses teilgenommen hätten. Im Zuge dieses Gespräches habe sich der LPD-Direktor für die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber ausgesprochen und dies mit dessen höherem Lebensalter argumentiert und ihm in Aussicht gestellt, dass er nach Pensionierung des Mitbewerbers in voraussichtlich fünf Jahren dessen Nachfolge antreten und auf Grund seines Lebensalters dann noch für fünf Jahre diese Funktion ausüben könne. Es sei also seine Qualifikation für die ausgeschriebene Planstelle nicht angezweifelt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Den Beweislastregeln des B-GIBG folgend konnte seitens des Antragstellers glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass das Alter für die Besetzung der Planstelle maßgeblich war.

Verfahrensdauer: 10. Juni 2015 bis 19. Mai 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 83

3.3.9 Fall 9: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Sein unmittelbarer Dienstvorgesetzter, der Fachbereichsleiter, habe in seiner Stellungnahme geschrieben, dass der Antragsteller für die mit der Funktion verbundenen Aufgaben und Anforderungen prädestiniert sei. Den Bewerbern sei es lediglich an der Dotation der Bewertung gelegen. Offensichtlich sei seine Bewerbung vom Stadtpolizeikommandanten nicht berücksichtigt worden. Als am besten qualifizierter Bewerber sei sein Mitbewerber gereiht worden, wobei bekannt sei, dass dieser kein tatsächliches Interesse an der ausgeschriebenen Planstelle aufweise und auch keinerlei Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der ...kriminalität besitze. Kolportiert worden sei, dass der SP-Kommandant die Ansicht vertrete, dass den „älteren“ bzw. „alten“ Beamten, denen bis dato im eigenen Fachbereich auf Grund der dortigen Personal- bzw. Arbeitsplatzsituation eine Bewertung versagt geblieben sei, eine Bewertung zustehen solle und „jüngere“ Bewerber warten sollten, bis sie an der Reihe seien.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle keine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellte.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser eine zehn Jahre längere Diensterfahrung als Exekutivbeamter, eine 20 Jahre längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter und eine mehr als 20 Jahre längere Diensterfahrung als Kriminalbeamter habe.

Für den Senat steht fest, dass dieser Fall ein „Systemthema“ ist, aber keine Altersdiskriminierung darstellt.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2015 bis 8. Juni 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 84

3.3.10 Fall 10: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle mit Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei bei der Planstellenbesetzung nur deswegen nicht berücksichtigt worden, weil er in verschiedenen Funktionen für die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) tätig gewesen sei und seine Weltanschauung der sozialdemokratischen Partei zugeordnet werde.

Von der LPD sei eine nicht überprüfbare und nicht nachvollziehbare Reihung seiner Person an dritter Stelle vorgenommen worden, obwohl er auf Grund des Quervergleiches, der Aktenlage und des Qualifikationsvorsprunges deutlich besser gereiht hätte werden müssen. Im Zuge eines persönlichen Gespräches mit seinem Mitbewerber sei ihm (dem Antragsteller) von diesem folgendes mitgeteilt worden: Man habe ihn von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) vor dem Bewerbungsschluss angerufen und ihn aufgefordert, dass er der Gegenkandidat der FCG sein soll, weil die FSG so großspurig auftrete und sich so sicher fühle, soll er der Gegenkandidat werden, damit der Antragsteller es nicht werde. Das sei eine politische Geschichte.

In einem Gespräch mit einem FCG-Vertreter habe der Antragsteller von diesem wissen wollen, ob es etwas gegen seine Person gebe. Der Personalvertreter habe angegeben, dass er nur Gutes über ihn als Kommandant gehört habe. Er habe ihm gesagt, dass im Hintergrund gegen seine Person gearbeitet werde. Der Personalvertreter der FCG habe angegeben, dass das ausschließlich etwas mit der „Farbe“ und damit zu tun habe, wo man politisch hingehöre.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Führungserfahrung besitze als der Antragsteller. Der Mitbewerber sei zwei Jahre und drei Monate stellvertretender Postenkommandant des Gendarmeriepostens X, Pressesprecher der LPD X und hauptamtlicher Lehrer gewesen. Die Aufgabe als Pressesprecher sei sehr anspruchsvoll und eine ganz starke Führungsaufgabe. Daher habe die LPD die höhere Führungskompetenz beim Mitbewerber gesehen.

Da die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates sachlich nachvollziehbar darlegen konnte, inwiefern der Mitbewerber für die gegenständliche Funktion besser qualifiziert sein sollte als der Antragsteller, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung zumindest mitausschlaggebend war. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des B-GIBG war daher davon auszugehen, dass es dem Dienstgeber nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf die Weltanschauung des Antragstellers mitausschlaggebend für die Ablehnung seiner Bewerbung gewesen ist. Es genüge, wenn das geschützte Merkmal bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände – wie hier die Weltanschauung des Betroffenen – innerhalb des „Motivbündels“ mitursächlich für die Personalentscheidung ist.

Verfahrensdauer: 22. Juli 2015 bis 10. August 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 86

3.4 Bundesministerium für Justiz

3.4.1 Fall 1: LG

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass weder eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung noch des Alters erfolgte. Gemäß § 23a Z 10 B-GIBG wurde das Gutachten nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 20. April 2016 bis 14. September 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 89

Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

3.4.1 Fall 1: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Ausbildungsstelle – Hauptsachbearbeiterin bzw. Hauptsachbearbeiter, E2a / 4“ auf Grund des Alters und auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller bringt vor, dass es immer schon sein Wunsch gewesen sei, in der Ausbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen tätig zu sein und er sei es auch. Er habe daher seit langer Zeit die Weichen in diese Richtung gestellt und habe sich bereits dreimal um die Betrauung mit diesem Funktionsposten beworben, bzw. bereits dreimal um Zulassung zu der Seminarreihe „Ausbildungsstelle“ angesucht. Er sei bisher immer mit der Begründung „nicht in der Ausbildungsstelle tätig zu sein“ abgelehnt worden. Gerade diese Tätigkeit in der Ausbildungsstelle bilde das einzige Kriterium, warum ihm sein Mitbewerber vorgezogen worden sei. Er selbst gehöre der „Fraktion Christlicher Gewerkschafter“ (FCG) an. Er spüre auch große Akzeptanz durch die jungen Kolleginnen und Kollegen, doch er sei für die Justizanstalt in der falschen Partei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung oder des Alters fest.

Das Alter der beiden Bewerber habe im Besetzungsverfahren überhaupt keine Rolle gespielt. Vielmehr habe der Mitbewerber dem Anforderungsprofil im Vergleich zum Antragsteller deutlich besser entsprochen. Der Mitbewerber verfüge über eine langjährige Führungserfahrung auf Grund seiner Tätigkeit im Wachzimmerkommando, in der er auch für die praktische Verwendung von in Ausbildung befindlichen Justizwachebediensteten mitverantwortlich gewesen sei. Der Antragsteller sei zwar an Lebens- und Dienstjahren erfahrener, erfülle auf Grund seiner bisherigen Tätigkeiten das Anforderungsprofil aber nicht im selben hohen Ausmaß wie der Mitbewerber. Er habe bei seinen bisherigen Tätigkeiten Führungsaufgaben nur in untergeordnetem Ausmaß wahrzunehmen gehabt.

Vorneweg hält der Senat fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen. Der Senat stellte im Rahmen des Prüfungsverfahrens fest, dass die Dienstbehörde im gegenständlichen Fall diesen Geboten nicht ausreichend nachgekommen ist. Aus Sicht des Senates ist das Auswahlverfahren insofern zu kritisieren, als es keinen ausreichend nachvollziehbaren Qualifikationsvergleich auf Basis der Ausschreibungskriterien gibt.

Anhaltspunkte, dass weltanschauliche Gründe oder das Alter eine Rolle gespielt hätten, konnten allerdings seitens des Senates im Verfahren nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 15. Juli 2014 bis 2. September 2016

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 77

3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

3.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Er habe sich für die Planstelle einer Referentin bzw. eines Referenten beworben. Mit der Planstelle sei sein Mitbewerber betraut worden. Dieser sei 35 Jahre jünger und weniger qualifiziert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Auf die zentralleitungsinterne Interessentinnen- bzw. Interessentensuche seien zwei Bewerbungen eingelangt. In der Folge seien mit beiden Bewerbern Bewerbungsgespräche geführt worden.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters ist festzuhalten, dass zwischen dem Antragsteller und seinem Mitbewerber ein Altersunterschied von 35 Jahren besteht, was als ein großer Altersunterschied bezeichnet werden kann.

Dem Antragsteller ist es aber weder in seinem schriftlichen noch in seinem mündlichen Vorbringen gelungen, eine Diskriminierung auf Grund des Alters glaubhaft zu machen. Alleiniger Umstand, dass der zum Zug gekommene Bewerber jünger als er selbst ist, lässt nicht automatisch auf eine Diskriminierung schließen. Nur wenn sich nach Vornahme eines Laufbahndatenvergleichs herausstellt, dass dem älteren Bewerber trotz dessen besserer Eignung und Qualifikation der Jüngere vorgezogen worden ist, handelt es sich um eine Diskriminierung. Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung der Dienstbehörde eine Rolle spielte.

Verfahrensdauer: 11. Jänner 2016 bis 8. September 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 88

3.7 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

3.7.1 Fall 1a und 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.8 Bundesrechenzentrum GmbH

3.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet im Rahmen seines Dienstverhältnisses durch einen Kollegen auf Grund der Religion und ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. Durch Aussagen, verschlechternde Arbeitsbedingungen und inhaltliche Veränderung fühle er sich diskriminiert und ausgegrenzt.

Diskriminierungsmerkmal: Religion, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellt keine Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit fest.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der beschuldigte Kollege B bestimmt vieles allgemein, politisch unkorrekt und undiplomatisch geäußert hat. Der Antragsteller ist auf Grund seiner Vergangenheit vielleicht traumatisiert und verständlicherweise sehr sensibel. Es ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar, wenn der Antragsteller meint, dass er sich ausgegrenzt fühlt, wenn er die ... nicht mehr benutzen kann. Aus Sicht des Senates hätte sich B dieser Sensibilität bewusst sein sollen, sich in seiner Direktheit zurücknehmen und keine politischen, religiösen Diskussionen mit dem Antragsteller führen sollen.

Es scheint, dass zwei „Streithähne“ aneinandergeraten sind und mit der Zeit ist die Diskussion dann eskaliert und erst dann wurde die Personalleitung darüber informiert, die unverzüglich die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhaltes und auch zur Hintanhaltung von diskriminierenden oder herabwürdigenden Handlungen gesetzt hat. Es sind Gespräche mit allen betroffenen Personen geführt worden und es sind alle Beteiligten auf die korrekte Vorgangsweise hingewiesen worden.

Verfahrensdauer: 28. April 2017 bis 14. Juni 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 101

3.9 Bundesverwaltungsgericht

3.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle als juristischer Mitarbeiter beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) auf Grund des Alters diskriminiert. Der Antragsteller verfüge über jahrelange Berufserfahrung in jenen juristischen Bereichen, welche auch im Rahmen der ausgeschriebenen Position vorrangig bearbeitet werden würden. Im Rahmen eines mündlichen Bewerbungsgesprächs sei er unter anderem gefragt worden, wieso er auf die Idee komme, sich „jetzt noch“ als juristischer Mitarbeiter beim BVwG zu bewerben, wo er doch über mannigfache Berufserfahrung verfüge.

Der Antragsteller stützte die Glaubhaftmachung auf den Inhalt des Bewerbungsgesprächs sowie darauf, dass im Rahmen des hier gegenständlichen Bewerbungsverfahrens ausschließlich Personen berücksichtigt worden seien, welche vom Lebensalter her wesentlich jünger als der Antragsteller gewesen wären sowie auf die generelle Praxis des BVwG, dass die Position des „juristischen Mitarbeiters“ üblicherweise nur an Personen vergeben werde, welche das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hätten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Die Vertreter des BVwG legten allerdings glaubhaft als ausschlaggebenden Faktor für die Entscheidung gegen den Antragsteller dar, dass er ihnen beim Gespräch den Eindruck vermittelt habe, sich für die ausgeschriebene Position nicht hinreichend unterordnen zu können.

Für den Senat war auf Grund des persönlichen Auftretens des Antragstellers grundsätzlich nachvollziehbar, dass der BVwG beim Aufnahmegespräch keinen hinreichend positiven Eindruck von der persönlichen Eignung des Antragstellers in punkto „Unterordnungsbereitschaft“ gewonnen hat und man deswegen von einer Betrauung mit der Planstelle abgesehen hat. Die Dienstgebervertreterin erklärte, ein juristischer Mitarbeiter bzw. eine juristische Mitarbeiterin arbeite für drei Richterinnen bzw. Richter. Das müsse vom Team her passen und die Leute müssen gut miteinander auskommen können. Auch ältere juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden dabei für jüngere Richterinnen und Richter arbeiten.

Im Ergebnis waren daher die Ausführungen des BVwG, das Motiv für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung sei in der Persönlichkeit des Antragstellers und nicht in dessen Alter begründet gewesen, für den Senat glaubhaft und nachvollziehbar.

Empfehlung: Unabhängig davon ist abschließend auf die Notwendigkeit eines transparenten Auswahlverfahrens hinzuweisen. Personalentscheidungen sollen auf Basis von sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien getroffen werden. Ein intransparentes Auswahlverfahren kann ein

Hinweis auf eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es ist daher etwa wichtig, dass den Bewerbern und Bewerberinnen im Rahmen von Aufnahmegesprächen vergleichbare Fragen gestellt werden, um einen objektiven Wertungsvergleich zwischen diesen zu ermöglichen. Weiters empfiehlt es sich die Unterlagen aus dem Bewerbungsverfahren bis zum Ende gesetzlicher Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen sowie zur Antragstellung an die B-GBK aufzubewahren, um eine nachträgliche Überprüfung der Nachvollziehbarkeit der Entscheidung zu erleichtern.

Verfahrensdauer: 22. März 2017 bis 19. Dezember 2017

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 93

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

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

Dr.ⁱⁿ Maria WAIS
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMVRDJ

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); BMNT

Stellvertretende Vorsitzende:

Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Mag.^a Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Mag.^a Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

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
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Tel.: 01 531 15/632433
E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Senat II:

Mag.^a Sandra Ulrich
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Tel.: 01 531 15/632438
E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	213
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	214
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	215
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK	253