

Bundes- Gleichbehandlungskommission

13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Teil 2

Inhalt

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission..... 272

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK..... 272

 1.1.1 Aufgaben 272

 1.1.2 Zuständigkeit..... 272

1.2 Verfahren vor der B-GBK..... 273

 1.2.1 Sitz der B-GBK..... 273

 1.2.2 Verfahrensablauf..... 273

 1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum..... 274

 1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen 275

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 276

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres..... 277

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018..... 277

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz..... 278

 2.2.1 Fall 1:..... 278

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018..... 278

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 281

 2.3.1 Fall 1:..... 281

 2.3.2 Fall 2:..... 281

 2.3.3 Fall 3:..... 282

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018..... 282

2.4 Bundesministerium für Finanzen 284

 2.4.1 Fall 1: FA 284

 2.4.2 Fall 2:..... 285

 2.4.3 Fall 3: FA 285

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018..... 286

2.5 Bundesministerium für Inneres..... 289

 2.5.1 Fall 1:..... 289

 2.5.2 Fall 2: LPD 289

 2.5.3 Fall 3:..... 290

 2.5.4 Fall 4: LPD 292

 2.5.5 Fall 5: LPD 293

 2.5.6 Fall 6: LPD 294

 2.5.7 Fall 7:..... 295

 2.5.8 Fall 8: LPD 296

 2.5.9 Fall 9: LPD 297

2.5.10 Fall 10: LPD	297
2.5.11 Fall 11: LPD	298
2.5.12 Fall 12:	299
2.5.13 Fall 13: LPD	299
2.5.14 Fall 14: Nachgeordneter Bereich	300
2.5.15 Fall 15: LPD	300
2.5.16 Fall 16: LPD	301
2.5.17 Fall 18: LPD	301
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	301
2.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	302
2.6.1 Fall 1: JA	302
2.6.2 Fall 2: JA	304
2.6.3 Fall 3: JA	304
2.6.4 Fall 4: JA	305
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	306
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung	307
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	307
2.8 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	308
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	308
2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	310
2.9.1 Fall 1:	310
2.10 Universitätsbereich	310
2.10.1 Fall 1:	310
2.10.2 Fall 2:	311
2.10.3 Fall 3:	311
2.11 Unternehmensbereich Post AG	312
2.11.1 Fall 1:	312
2.11.2 Fall 2:	312
2.11.3 Fall 3:	314
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	315
2.12 Buchhaltungsagentur des Bundes	315
2.12.1 Fall 1:	315
2.13 Bundesrechenzentrum GmbH	316
2.13.1 Fall 1:	316
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	318
3.1 Bundeskanzleramt	319
3.1.1 Fall 1:	319

3.2	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	319
3.2.1	Fall 1: Bildungsdirektion X	319
3.2.2	Fall 2: Bildungsdirektion X	320
3.2.3	Fall 3:	320
3.2.4	Fall 4:	320
	Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	320
3.3	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	323
3.3.1	Fall 1:	323
	Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	324
3.4	Bundesministerium für Finanzen	326
3.4.1	Fall 1: FA	326
3.5	Bundesministerium für Inneres	327
3.5.1	Fall 1: nachgeordneter Bereich	327
3.5.2	Fall 2: LPD	328
3.5.3	Fall 3: LPD	329
3.5.4	Fall 4: LPD	331
3.5.5	Fall 5: nachgeordneter Bereich	333
3.5.6	Fall 6: LPD	333
3.5.7	Fall 7: LPD	335
3.5.8	Fall 8: LPD	336
3.5.9	Fall 9: LPD	337
3.5.10	Fall 10a und 10b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	339
3.5.11	Fall 11: LPD	340
3.5.12	Fall 12: LPD	341
3.5.13	Fall 13: nachgeordneter Bereich	342
3.5.14	Fall 14: nachgeordneter Bereich	343
3.5.15	Fall 15: LPD	343
3.5.16	Fall 16: LPD	344
3.5.17	Fall 17: LPD	345
3.5.18	Fall 18: LPD	346
3.5.19	Fall 19: LPD	347
3.5.20	Fall 20: LPD	348
3.5.21	Fall 21: LPD	349
3.5.22	Fall 22: LPD	350
3.5.23	Fall 23: LPD	352
3.5.24	Fall 24: LPD	353
3.5.25	Fall 25: LPD	354

3.5.26 Fall 26: LPD	355
3.5.27 Fall 27: LPD	355
3.5.28 Fall 28: LPD	356
3.5.29 Fall 29: LPD	357
3.5.30 Fall 30: LPD	357
3.5.31 Fall 31: LPD	357
3.5.32 Fall 32: LPD	357
3.5.33 Fall 33: LPD	358
3.5.34 Fall 34: LPD	358
3.5.35 Fall 35:	358
3.5.36 Fall 36: LPD	358
3.5.37 Fall 37: LPD	358
3.5.38 Fall 38: LPD	359
3.5.39 Fall 39: LPD	359
3.5.40 Fall 40: LPD	359
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018.....	359
3.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	365
3.6.1 Fall 1: JA	365
3.6.2 Fall 2: JA	366
3.6.3 Fall 3: JA	367
3.6.4 Fall 4: JA	368
3.6.5 Fall 5: JA	368
3.6.6 Fall 6: JA	368
3.6.7 Fall 7: JA	368
3.7 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	369
3.7.1 Fall 1:	369
3.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie.....	370
3.8.1 Fall 1:	370
3.8.2 Fall 2:	371
3.9 Arbeitsmarktservice	372
3.9.1 Fall 1:	372
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	373
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder	373
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder	374
4.3 B-GBK – Geschäftsführung	374
Tabellenverzeichnis.....	376

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)

¹ [Gutachten Senat I](#), [Gutachten Senat II](#)

- 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)
- 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 2018 bis 31. Dezember 2019 sind 144 Anträge behandelt worden.

Von den 144 Antragsfällen wurden 54 von weiblichen Bediensteten bzw. für weibliche Bedienstete eingebracht und 90 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	
B-GBK Senat I	58	44	75,9%	14	24,1%
B-GBK Senat II	86	10	11,6%	76	88,4%
Gesamt	144	54	37,5%	90	62,5%

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 30 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2018	8	6
2019	8	8
Gesamt	16	14

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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden: [Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	1
BM für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	2
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	4
BM für Finanzen	4
BM für Inneres	19 (4 offen)
BM für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	5
BM für Landesverteidigung	1
BM für Nachhaltigkeit und Tourismus (vormals BMLFUW)	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	(1 offen)
Universitätsbereich	3
Unternehmensbereich Post AG	4
Buchhaltungsagentur des Bundes	1
Bundesrechenzentrum GmbH	1
Insgesamt	46 (5 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: (im Bericht 2018 Nr. 2.1.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedenste Verhaltensweisen und Handlungen von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat nach einem langwierigen Ermittlungsverfahren eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Vorgesetzten im Sinne des § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgestellt.

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen, auf Vorwürfe sexueller Belästigungen zeitnah zu reagieren und Gespräche mit den Beteiligten zu führen.

Verfahrensdauer: 27. April 2017 bis 14. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 216

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion od. Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten 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: 26. März 2019 bis 7. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 236

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 3: (im Bericht 2018 Nr. 2.2.3)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die bereits sehr lange in der gegenständlichen Abteilung gearbeitet hat, hat sich um die Leitungsfunktion beworben. Die Begutachtungskommission hat nach einem durchgeführten Hearing sowohl die Antragstellerin als auch den letztlich erfolgreichen Bewerber in der Kategorie „im höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft. Der Bundesminister hat sich für den männlichen Mitbewerber entschieden, obwohl das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

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

Nach eingehender Prüfung wurde festgehalten, dass einerseits sehr lange vor dem Freiwerden der Abteilungsleitung bereits ausgeschrieben wurde, der erfolgreiche Bewerber nie in der Abteilung, sondern im Kabinett gearbeitet hat, dem Hearing und der Präsentation überproportional viel Bedeutung im Vergleich zur Berufslaufbahn der Antragstellerin beigemessen wurde und letztendlich der Bundesminister auf den Vorzug der Antragstellerin betreffend Erfüllung der Frauenquote hingewiesen wurde.

Empfehlung: Dem Sozialministerium wird empfohlen, in Schulungen die korrekte Anwendung des Frauenförderungsgebotes einzubauen. Darüber hinaus sollte eine fünfminütige Präsentation einer Bewerberin beim Hearing nicht eines der maßgeblichen Kriterien für die Auswahlentscheidung sein. Weiters wird angeregt, den Begutachtungskommissionen zu raten, Mindestanforderungen an die Antworten der Bewerberinnen und Bewerber festzulegen, um die Qualität der Antworten transparenter zu machen.

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2017 bis 5. November 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom ..., GZ..., wird folgendes mitgeteilt:

Wir danken für die Empfehlungen der Bundesgleichbehandlungskommission und weisen darauf hin, dass in Schulungen des BMASGK stets auf die Aspekte der Frauenförderung und der Gleichbehandlung eingegangen wird. Zudem steht den Bediensteten ein reichhaltiges Portfolio an Schulungsmöglichkeiten in der Verwaltungsakademie des Bundes offen, das regelmäßig genutzt wird.

An den Sitzungen der Begutachtungskommission in den Auswahlverfahren nimmt immer eine/ein Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter als beratendes Mitglied teil. Diese besuchen in Ausübung ihrer Funktion regelmäßig Schulungen betreffend Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der Frauenförderung.

Wir dürfen darauf verweisen, dass die Begutachtungskommission in der Gutachtenserstellung weisungsfrei ist und die Bewerbungsgesuche entsprechend § 9 AusG zu prüfen hat. Die Ausgestaltung der Prüfung der Bewerbungsgesuche im Einzelfall muss wohl letztendlich der weisungsfreien Kommission überlassen bleiben, wenngleich das BMASGK bereits (auch unter Bezug auf Anregungen der Bundesgleichbehandlungskommission) entsprechend detaillierte, transparente und nachvollziehbare Vorgehensweisen entwickelt hat und der jeweils gebildeten Kommission anbietet. Diese Vorgehensweisen beginnen schon mit der Ausschreibung und sollen ein transparentes, gerechtes Verfahren sicherstellen. Elemente sind beispielsweise

- die Definition der Anforderungsdimensionen
- die Stellung gleichlautender Fragen der Kommissionsmitglieder an alle Bewerberinnen und Bewerber,
- die detaillierte Mitschrift aller Antworten und
- die in der jeweiligen Kommission zu vereinbarende Vorgangsweise bei der Bewertung der Antworten

In diesem Kontext darf auf die in der Empfehlung hervorgehobene Präsentation Bezug genommen werden. Wenn die Begutachtungskommission allen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit einer fünfminütigen Präsentation eingeräumt und in der Folge diese Präsentationen auch als ein Kriterium unter mehreren in der Bewertung heranzieht, stellt dies eine mögliche und nicht unübliche Vorgangsweise dar.

Abschließend dankt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz für die geäußerten Empfehlungen der Bundesgleichbehandlungskommission und darf festhalten, dass diese bei der Weiterentwicklung der den jeweiligen Begutachtungskommissionen vorgelegten Empfehlungen zu Vorgangsweisen bei den Verfahren zur Gutachtenerstellung Eingang finden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 213

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet zahlreiche Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts – Familienstand / Kinderbetreuungspflichten – erlitten zu haben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat keine Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes festgestellt. Dem Dienstgeber konnte über den langen Zeitraum, den die Antragstellerin vorbrachte, keine mangelnde Unterstützung nachgewiesen werden.

Verfahrensdauer: 21. Februar 2018 bis 8. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 219

2.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung behauptet, dass durch die Entscheidung das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, die Erfüllung der Erfordernisse durch die Bewerber und Bewerberinnen zu prüfen und nur diejenigen Bewerber und Bewerberinnen zum Hearing einzuladen, welche diese zur Gänze erfüllen.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2018 bis 8. Mai 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 225

2.3.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet dabei auf Grund des Geschlechts als auch der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

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

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, objektive und sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen bzw. von den Begutachtungskommissionen einzufordern und im Zweifel jedenfalls die Durchführung eines Hearings anzuregen.

Verfahrensdauer: 1. August 2018 bis 6. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 227

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: Auslandsschule (im Bericht 2018 Nr. 2.3.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer Lehrkraft an einer österr. Auslandsschule auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. In der Ausschreibung sei eine bestimmte Fächerkombination angeführt worden, trotzdem habe ihr ein Kollege erzählt, er sei aufgefordert worden sich zu bewerben, obwohl seine Fächerkombination nicht der Ausschreibung entsprochen habe. Schon beim Hearing hatte sie das Gefühl man wollte ihr die Bewerbung „ausreden“, mit Argumenten „es werde ihr die Schule und der Standort nicht gefallen“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts fest. Die Einschätzung, dass sich der Mitbewerber schneller ins Kollegium integrieren werde, aber auch das Abgehen von der in der Ausschreibung verlangten Fächerkombination erzeugte beim Senat den Eindruck, dass das sachfremde Motiv Geschlecht (des Mitbewerbers) zumindest mitentscheidend war. Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Verfahrensdauer: 28. August 2017 bis 5. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 210

2.4 Bundesministerium für Finanzen

2.4.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Die Stelle war ausgeschrieben, die Antragstellerin und eine zweite Frau haben sich beworben. Die Wahl fiel auf die Mitbewerberin. Diese hat aber danach abgesagt und die Stelle wurde nochmals ausgeschrieben. Bestellt wurde ein junger Kollege.

Der Dienstgeber hat betont, dass die Antragstellerin lediglich als im geringen Ausmaß geeignet eingestuft wurde, der erfolgreiche Mitbewerber in hohem Ausmaß. Die ausgeschriebene Funktion erfordert neben fachlichem Wissen insbesondere auch Führungsqualitäten. Das fachliche Wissen ist unerlässlich, aber diese Qualifikation ist relativ rasch erlernt. Die Führungserfahrung wird der Antragstellerin abgesprochen, während der Mitbewerber diese in der Privatwirtschaft gesammelt hat. Lösungs- und Umsetzungskompetenz konnte der Mitbewerber im Hearing plausibel darlegen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Bestellung des Mitbewerbers stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, die Begründungen der Begutachtungskommissionen für die festgestellte Eignung und die Vorschläge der jeweiligen Vorgesetzten bzw. Amtsleiter/innen im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2018 bis 26. August 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 230

2.4.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts bezogen auf ihre herabgesetzte Wochendienstzeit (3 Kinder) diskriminiert worden zu sein. Die Planstelle war ressortintern sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit ausgeschrieben. Auch die Wegzeit zur Dienststelle hätte sich verkürzt. Schon durch die Fragen beim Bewerbungsgespräch, wie z. B. „Und wie haben sie sich das vorgestellt?“ hatte sie das Gefühl, dass die Frage auf ihre Teilzeitbeschäftigung abzielt. Sie hat auch Bereitschaft gezeigt, in der Einschulungsphase vorübergehend ihr Beschäftigungsausmaß zu erhöhen.

Es wurde dann die Planstelle österreichweit nochmals ausgeschrieben, mit Vollbeschäftigungsausmaß. In der Stellungnahme hat der Dienstgeber angegeben, dass es sich um eine fordernde Tätigkeit handelt, aktuell und künftig mit einer sehr hohen fachlichen und mengenmäßigen Auslastung. Weiters wird vorgebracht, dass das Bewerbungsgespräch inhaltlich nicht gut und zufriedenstellend verlaufen ist.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin bei der Besetzung der höherwertigen Planstelle stellt eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2019 bis 22. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 243

2.4.3 Fall 3: FA

Tatbestand: Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung; sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die bereits ein Verfahren vor der B-GBK geführt hat, fühlt sich durch weitere Maßnahmen des Dienstgebers (Ablehnung der Teilnahme von zwei

Seminaren, Aufforderung zur Gesundheitsmeldung) gemäß § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) diskriminiert. Die Antragstellerin hat in einem vorgelagerten Verfahren vor der B-GBK bereits eine Diskriminierung durch den Dienstgeber bestätigt bekommen und führt die nachfolgende Ablehnung der Teilnahme an zwei Seminaren sowie eine „ungewöhnliche“ Aufforderung zur Gesundheitsmeldung auf dieses Verfahren bzw. den für sie positiven Ausgang dieses Verfahrens zurück.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Das Ressort hat durch ihre Vertreterin durch die Ablehnung der Teilnahme an zwei Seminaren sowie die Aufforderung zur Gesundheitsmeldung die Antragstellerin gemäß § 20b B-GIBG benachteiligt.

Verfahrensdauer: 18. Juli 2019 bis 22. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 244

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1: FA (im Bericht 2018 Nr. 2.4.1)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Funktion auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Sie habe die gegenständliche Funktion auf Grund der Pensionierung des Vorgängers bereits über einen längeren Zeitraum ausgeübt. Es gab ein Hearing. Es gab 6 Bewerbungen – 3 Frauen, 3 Männer. Der erfolgreiche Mitbewerber war ein Quereinsteiger, und übte noch keine Führungsfunktion aus. Der Mitbewerber ist auch Bürgermeister einer Gemeinde, die zum „Vollzugsbezirk“ der ausgeschriebenen Funktion gehört. Die Kommission wurde nach den Wünschen des Vorsitzenden zusammengesetzt.

Die Begutachtungskommission hat sowohl die Antragstellerin als auch den Mitbewerber „in hohem Ausmaß“ geeignet eingestuft, auf Grund der höheren Prozentzahl innerhalb des Kalküls fiel die Entscheidung auf den männlichen Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Besetzung der Führungsfunktion stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung dar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, Schulungen zum Ausschreibungsgesetz sowie den Vorgaben des B-GlBG vorzusehen und in Hinkunft darauf zu achten, Auswahlentscheidungen und die vorangehenden Besetzungsvorschläge von Begutachtungskommissionen unter Würdigung der Ausschreibungskriterien und ihrer Gewichtung im Hinblick auf die konkret zu besetzende Leitungsfunktion objektiv und sachlich nachvollziehbar zu gestalten und die maßgeblichen Gründe entsprechend darzulegen. Insbesondere sollte nicht eine rund dreißigminütige Präsentation eines Bewerbers/einer Bewerberin beim Hearing das maßgebliche Kriterium für die Auswahlentscheidung sein.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2017 bis 23. Juli 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu Ihrer gegenständlichen Nachfrage darf mitgeteilt werden, dass es im Bereich der Finanzverwaltung bereits in der Vergangenheit Vernetzungstreffen/Workshops von Führungskräften im Recruitingbereich gab und auch künftig geben wird. Die inhaltliche Ausgestaltung dieser Veranstaltungen orientierte sich einerseits an den aktuellen Bedarfen der Teilnehmer/innen und andererseits an Themenstellungen im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (Gleichstellung, Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot, Frauenförderungsgebot).

Bei regionalen Besprechungen, zu denen auch Sie als Vorsitzende des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission bereits eingeladen worden sind, wurde bereits bisher die Thematik Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit Ihnen erörtert.

Die Einhaltung der sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ergebenden Grundsätze wird gerade bei Auswahlentscheidungen als oberstes Gebot angesehen. Aufgrund der thematischen Wichtigkeit wird es auch zukünftig schwerpunktmäßige Initiativen geben, um die besondere Bedeutung der Themenstellungen rund um das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz kontinuierlich zu schärfen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass im Finanzressort schon bisher Auswahlentscheidungen und die vorangehenden Besetzungsvorschläge von Begutachtungskommissionen unter Würdigung der Ausschreibungskriterien und ihrer Gewichtung im Hinblick auf die konkret zu besetzende Leitungsfunktion unter Darlegung der maßgeblichen Gründe objektiv und nachvollziehbar gestaltet wurden.

Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen und dabei sind sämtliche Anforderungen von Relevanz. Den Empfehlungen der Bundes Gleichbehandlungskommission wird – soweit sie rechtlich und sachlich nachvollziehbar sind – gerne nachgekommen.

Zudem stellt das Finanzressort durch ein Competence Center für Recruiting und Ausschreibungsangelegenheiten sicher, dass unter anderem eine einheitliche Gestaltung von Ausschreibungsverfahren betreffend Leitungsfunktionen bzw. Arbeitsplätzen mit Führungsverantwortung gewährleistet ist. Daneben sind in Richtlinien nähere Regelungen (auch) über die Nachbesetzung von Leitungsfunktionen und Arbeitsplätzen mit Führungsverantwortung getroffen worden, die eine bundesweit einheitliche und nachvollziehbare Vorgehensweise sicherstellen.

Somit wird Ihrer Empfehlung nach Schulungen gerne entsprochen, da sich das Finanzressort zur laufenden Weiterbildung bekennt und der Sicherstellung des Wissenstransfers großes Augenmerk schenkt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 208

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine höherwertige Planstelle beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion oder Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2018 bis 10. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 222

2.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung einer höher bewerteten Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Auf Grund von krankheitsbedingten Abwesenheiten von Vorgesetzten hat sie bereits seit längerem Führungserfahrung bewiesen. Sie sei eine der „Pionierinnen“ bei der Polizei gewesen und habe in einem nach wie vor männlich dominierten Umfeld gearbeitet, sie sei in ihrer Dienstgruppe die erste weibliche Beamtin gewesen. Nach wie vor fallen allerdings Bemerkungen wie „Mit euch Frauen hat man immer noch Theater“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit einem männlichen Mitbewerber stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Beschreibungen weiblicher Bediensteter durch Vorgesetzte in Bewerbungsverfahren sind auf ihre Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den in der Ausschreibung vorgesehenen Anforderungen genau zu vergleichen. Bei widersprechenden Durchlaufermeldungen sind diese zur Erstellung eines nachvollziehbaren Quervergleiches zurückzustellen bzw. sind konkrete Informationen einzuholen.

Den Dienstbehörden wird weiters empfohlen, auch auf die Einhaltung des § 43a BDG (Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind) durch die Bediensteten zu achten und besonders Bedienstete, die die gesetzliche Möglichkeit eines Verfahrens vor der B-GBK aufgreifen, vor nachfolgenden „Benachteiligungsaktionen“ an den Dienststellen zu schützen.

Verfahrensdauer: 27. März 2018 bis 13. März 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 220

2.5.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet auf Grund des Geschlechts bei der Besetzung diskriminiert worden zu sein. Obwohl die Anforderungskriterien überwiegend in soft skills bestanden habe es weder ein Hearing noch eine Kontaktaufnahme seitens des Dienstgebers gegeben. Mit einem anderen Mitbewerber sei sehr wohl ein Gespräch geführt worden. Ihr Vorgesetzter habe ihre Bewerbung mit dem Vermerk „Im Dienstweg weitergeleitet“ abgetan; dies spiegle die

„Wertschätzung“ des Vorgesetzten wider. Es fehle ein wertschätzender Umgang; es fallen Bemerkungen wie „Lieber einen Depperten befördern als eine Frau“. Sie würde bewusst von Informationen ferngehalten. Das gegenständliche Besetzungsverfahren wurde durch diverse Vorentscheidungen von langer Hand vorbereitet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Frauenförderungsgebot

Ergebnis: Die Antragstellerin wurde im Rahmen des Verfahrens bei der Leitungsbesetzung auf Grund des Geschlechts diskriminiert.

Empfehlung: Es wird dem Bundesministerium für Inneres empfohlen,

1. objektive Eignungsprüfungen vorzunehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten;
2. in InteressentInnensuchen beide Geschlechter anzusprechen.

Verfahrensdauer: 12. April 2018 bis 4. Dezember 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf oben angeführtes Schreiben darf seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) folgende Stellungnahme abgegeben werden:

Derzeit erfolgt im Bundesministerium für Inneres die Ausarbeitung neuer „Richtlinien für die Funktionsbesetzungen Exekutive, Sicherheitsverwaltung und handwerkliche Verwendungen“, in denen selbstredend auch die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ausgesprochenen Empfehlungen:

- objektive Eignungsprüfungen vorzunehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten, sowie
- in InteressentInnensuchen beide Geschlechter anzusprechen, aufgenommen werden.

Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang zu bemerken, dass bereits derzeit bei den Besetzungen von Planstellen objektive Eignungsprüfungen aller BewerberInnen nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der

Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher entscheidender Kriterien vorgenommen werden.

Ebenso findet bei diesen Personalmaßnahmen das Frauenförderungsgebot (Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan „Frauenförderungsplan – BMI“, BGBl. II Nr. 65/2017) Beachtung.

Sowohl Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, in der geltenden Fassung, als auch Verlautbarungen bzw. InteressentInnensuchen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der geltenden Fassung, werden textlich für beide Geschlechter verfasst.

Im gegenständlichen Fall handelt es sich um eine Sammel-InteressentInnensuche im Zuge der Reorganisation der Bildungszentren der Sicherheitsakademie für insgesamt 39 Planstellen, bei der jedoch sowohl beim Betreff als auch im Text beide Geschlechter angesprochen wurden.

Lediglich bei der Aufzählung der zu besetzenden Funktion wurde in diesem Fall nur die männliche Anrede gewählt.

Künftig wird natürlich auf die Empfehlungen besonderes Augenmerk gelegt, wobei die nachgeordneten Behörden auch in den oben zitierten, derzeit in Ausarbeitung befindlichen Richtlinien auf diese Bestimmungen hingewiesen und in diesem Sinne instruiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 215

2.5.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung einer Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller hat sich beworben, ist

von der LPD unterstützt worden, die Zentralstelle hat sich allerdings für eine Mitbewerberin entschieden.

Er war zum Zeitpunkt der Bewerbung hauptamtlicher Lehrer, hat sich aber aus Freude am praktischen Exekutivdienst nun einer neuen Herausforderung stellen wollen. Die erfolgreiche Mitbewerberin hat nicht nur eine wesentlich geringere Gesamtdienstzeit und weniger Erfahrung als dienstführende Exekutivbeamtin, sondern auch nur geringe Führungserfahrung und deutlich weniger fachbezogene Aus- und Weiterbildungen absolviert. Auch sei er als Personalvertreter einer bestimmten Fraktion diskriminiert worden.

Der Dienstgeber gab an, dass die Mitbewerberin sowohl als Vorgesetzte als auch als Kollegin geschätzt und anerkannt ist. Sie durch zahlreiche Abwesenheiten des Vorgesetzten klaglos eine Dienststelle in Alleinverantwortung geleitet hat. Zwei Jahre vor der gegenständlichen Ausschreibung ist diese Funktion auch ausgeschrieben gewesen, da hat sich der Antragsteller gar nicht beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Funktionsbesetzung stellt weder eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts noch des Alters und/oder der Weltanschauung dar.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2018 bis 3. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 221

2.5.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts des Alter und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Ihr Vorgesetzter hatte sie gegen Widerstände schon vor Jahren mit einer Funktion betraut (nach dem Motto: nicht der Älteste, sondern die Geeignetste). Es wurde kein Hearing abgehalten, und es wurde kommuniziert, dass nun der Kollege zum Zug komme, ihre Zeit werde noch kommen.

Der Dienstgeber gab an, dass es in besagter Führungsebene derzeit nur Männer gibt, aber Frauen schon in „Lauerposition“ sind.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung oder des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlung: Jenen Führungskräften der LPD X, die letztlich über eine Planstellenbesetzung zu entscheiden haben, wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche einzufordern und nicht persönlichen, auf nicht vertretbaren Wertehaltungen beruhenden Besetzungsvorschlägen nachzukommen.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2018 bis 30. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 224

2.5.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist. Sie ist für die Erfüllung sämtlicher Aufgaben bestens ausgebildet und verfügt über die erforderliche fachliche und soziale Kompetenz. Letztendlich wurde ein männlicher Kollege mit der Planstelle betraut.

Der Dienstgeber gibt an, dass seitens der Entscheidungsträger des Landes die Antragstellerin an die erste Stelle gereiht wurde, allerdings die Zentralstelle sich für den Mitbewerber entschieden hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt den Behörden, die Besetzungsvorschläge sorgfältig zu prüfen, insbesondere, ob das – häufig vorgebrachte – Argument der längeren „Exekutivdienstzeit“ tatsächlich im konkreten Einzelfall von Bedeutung für die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben auf dem Arbeitsplatz ist.

Angeregt wird vor allem auch eine gründlichere Befassung mit den unbegründeten Ablehnungen von Dienstgebervorschlägen durch die Personalvertreter, und dies umso mehr, wenn der Dienstgebervorschlag auf eine Frau lautet.

Verfahrensdauer: 17. Oktober 2018 bis 9. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 232

2.5.7 Fall 7:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert. Die Planstelle wurde ausgeschrieben und er hat sich beworben; letztendlich ist die Planstelle nicht besetzt, sondern nochmals ausgeschrieben worden. Er hat sich nochmals beworben und erst nach eigener Recherche festgestellt, dass die Planstelle mit einer jungen Frau besetzt wurde. Er erfüllt alle Voraussetzungen, während die Mitbewerberin nicht einmal das „richtige“ Studium aufweist.

In der Stellungnahme hat der Dienstgeber darauf hingewiesen, dass es bei der ersten Ausschreibung keinen geeigneten Bewerber/keine geeignete Bewerberin gegeben habe und man deshalb nochmals ausschrieb. Die Mitbewerberin war im Zeitpunkt der ersten Ausschreibung noch Verwaltungspraktikantin, wurde dann in ein Dienstverhältnis übernommen und konnte sich bei der zweiten Ausschreibung bewerben.

Der Antragsteller wurde auf Grund mangelnder sozialer Kompetenz und der bevorstehenden Pensionierung (in einigen Jahren) nicht bestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Bestellung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Verfahrensdauer: 31. Oktober 2018 bis 25. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 237

2.5.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine höherwertige Planstelle beworben und behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Der Vorgesetzte habe im Bewerbungsverfahren mit den beiden Mitbewerberinnen persönliche Gespräche geführt, mit ihm nur ein Telefonat. Dabei sei die „Dienstplanung“ angesprochen worden, die vor seiner Bewerbung kein Problem war. Wegen seiner zwei Kinder und der besseren Vereinbarkeit hat er sich eine bestimmte Dienstplanung ausbedungen gehabt. Nun scheint dies negativ ausgelegt zu werden.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme die Entscheidung damit begründet, dass der Antragsteller gegenüber der erfolgreichen Mitbewerberin nicht nur deutlich jünger an Lebensalter als auch eine deutlich kürzere Exekutivdienstzeit aufweist; ausschlaggebend seien die für eine Führungskraft erforderlichen persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen. Der Antragsteller habe seine dienstlichen Interessen hinter seine privaten Interessen gestellt. Und nun geht es um eine Führungsposition und daher sind die Dienstplanung (zwei freie Tage pro Woche) nach den privaten Interessen auf diesem Arbeitsplatz nicht mehr möglich; dieser Arbeitsplatz ist „tagdienstorientiert“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Besetzung der Funktion mit der Mitbewerberin stellt für den Antragsteller keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar.

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2019 bis 24. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 234

2.5.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion der LPD X auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie erfülle alle Ausschreibungskriterien und habe im Gegensatz zum erfolgreichen Mitbewerber eine wesentlich längere Führungserfahrung.

Der Dienstgeber begründet seine Entscheidung damit, dass bei der Antragstellerin Defizite im Bereich „Führungskompetenz“ bestehen, dass sie keine Erfahrungen in der praktischen Leitung dieser ausgeschriebenen Dienststellenstruktur habe und die Behördenleitung das Vertrauen in sie verloren habe. Dies wurde dann auch an Hand von Beispielen dokumentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin darstellt.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 10. März 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 246

2.5.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er übt bereits eine Führungsfunktion aus, seine erfolgreiche Mitbewerberin aber nicht. Er erfüllt alle Erfordernisse und weist die verlangten Kenntnisse auf, auch in der Praxis.

Der Dienstgeber verantwortet sich, dass die Mitbewerberin einschlägige Kenntnisse für diesen Arbeitsplatz im weitaus höherem Ausmaß aufweist als der Antragsteller. Die Mitbewerberin hat einen Großteil ihrer Dienstzeit an der gegenständlichen Dienststelle und damit im Bezirk verbracht und dies hat letztendlich den Ausschlag gegeben.

Hinsichtlich der Weltanschauung habe der Dienstgeber weder Informationen, noch fordere er diese an, noch lasse er sie in die Beurteilung einfließen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Bestellung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg dar.

Verfahrensdauer: 12. März 2019 bis 15. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 242

2.5.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes, Benachteiligung auf Grund ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion der PI X bei der LPD Y auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein bzw. sei das Frauenförderungsgebot verletzt worden. Außerdem sei sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau benachteiligt worden. Sie erfülle alle Voraussetzungen und Erfordernisse, habe langjährige Führungserfahrung gegenüber dem erfolgreichen Mitbewerber und weise daher jedenfalls die gleichen Qualifikationen auf und somit müsse das Frauenförderungsgebot gelten. Der Dienstgeber erklärt seine Entscheidung damit, dass der Mitbewerber diese Dienststelle optimal aufgebaut hat, nachdem binnen kürzester Zeit die Vorgaben des Ministeriums umzusetzen waren und man keine Zeit hatte zunächst eine InteressentInnensuche zu starten. Der Mitbewerber hat sich bestens bewährt und damit einschlägige Erfahrung auf dieser Dienststelle, die er unter schwierigsten Rahmenbedingungen aufgebaut hat, aufzuweisen. Der Antragstellerin werden aber keinerlei Qualifikationen abgesprochen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ernennung des Mitbewerbers keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts darstellt. Auch eine

Verletzung des Frauenförderungsgebotes oder einer Benachteiligung auf Grund der Tätigkeit als Kontaktfrau konnte nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 27. Mai 2019 bis 24. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 245

2.5.12 Fall 12:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von einem Kollegen sexuell belästigt worden zu sein. Nach dem Beenden eines „freiwilligen“ sexuellen Verhältnisses hat der Kollege sie weiterhin bedrängt und sie sowohl verbal als auch durch Berührungen an eindeutigen Körperstellen sexuell belästigt. Und zwar in den Räumlichkeiten des Dienstgebers. Durch die Übergriffe war sie in Krankenständen und psychotherapeutischer Behandlung. Letztendlich hat sie sich versetzen lassen und dadurch auch einen beruflichen Nachteil erlitten.

Der mutmaßliche Belästiger bestreitet ein „Verhältnis“ und schildert eine einmalige Verabredung, bei der es zu sexuellen Handlungen gekommen ist. Er schildert das Verhalten des Ehemannes, mit körperlichen Attacken.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam nach Abwägung aller Umstände zu dem Ergebnis, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Darstellung des mutmaßlichen Belästigers der Wahrheit entspricht. Eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin konnte daher nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2019 bis 26. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 235

2.5.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 30. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.14 Fall 14: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie führt im Antrag aus, dass sie alle Anforderungen des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes aufweise, aber schon im Zuge des Bewerbungsverfahrens „informell und vertraulich“ mitgeteilt bekommen habe, dass sie die Stelle nicht bekommen werde, weil sie eine Frau sei.

Der Dienstgeber hat ausgeführt, dass es fünf Bewerbungen gegeben hätte. Bei der Gegenüberstellung der Erfüllungen der Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion stellte sich heraus, dass die Antragstellerin nicht alle Anforderungen erfüllte bzw. darlegen konnte. Auch die Bewerbung selber war nicht entsprechend der Anforderungen systematisch dargestellt. Die Frauenquote bei den Führungsfunktionen betrug zum damaligen Entscheidungszeitpunkt 50 Prozent.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte anhand der dargelegten Erwägungen sachlich den Bestellungsvorgang nachvollziehen. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt nicht vor.

Verfahrensdauer: 9. August 2019 bis 12. Mai 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 247

2.5.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.17 Fall 18: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 7: LPD (im Bericht 2018 Nr. 2.5.7)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Funktion wegen der Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit auf Grund des Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Sie war schon mit der Stellvertretung der gegenständlichen Funktion betraut. Sie war auf Grund des Familienzuwachses in Elternkarenz und kam mit reduzierter Wochendienstzeit zurück. Vor der Karenz war sie über alle wichtigen Vorgänge informiert, danach hatte sie nur noch spärliche Informationen erhalten. Sie habe sich auch für eine andere höherwertige Planstelle

beworben, diese habe sie aber nicht bekommen. An der Dienststelle war sie nicht mehr willkommen. Um die gegenständliche Planstelle haben sich noch zwei weitere Personen beworben, eine Frau und ein Mann, die Mitbewerberin wurde schließlich betraut. Seitens des Dienstgebers hat die Antragstellerin Mängel in der MitarbeiterInnenführung und es mangle ihr an sozialer Kompetenz.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die gegenständliche Führungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung dar.

Verfahrensdauer: 16. August 2017 bis 21. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 211

2.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

2.6.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Er erfüllt alle Anforderungen, hat ein höheres Dienstalter (im Exekutivdienst) und ist daher berufserfahrener. Er nimmt auch schon Führungsaufgaben wahr.

Der Dienstgeber verantwortet, sich mit den Ergebnissen im E2a Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden Punkte, dies ist zwischen Personalvertretung und Dienstgeber akkordiert, dass die Besten in den Auswahlverfahren provisorisch einen Arbeitsplatz bekommen, dann die Grundausbildung beginnen und danach in E2a überstellt werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung der Qualifikationen des Antragstellers im Vergleich zur erfolgreichen Mitbewerberin im Auswahlverfahren stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem BMVRDJ wird empfohlen, dafür zu sorgen, dass den Bediensteten der Justizanstalten offen die Relevanz der Testergebnisse für die Zulassung zur E2a-Grundausbildung kommuniziert wird.

Verfahrensdauer: 2. August 2018 bis 3. Juli 2019

Reaktion des Dienstgebers:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, beehrt sich zur Nachfrage der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ... (wiederholt am ...), inwieweit die im Verfahren des Antragstellers getätigte Empfehlung im Gutachten vom ..., GZ ..., umgesetzt wurde, mit der Mitteilung, dass diesbezüglich die Leiterinnen und Leiter – so wie auch bei allen anderen Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission – in den jeweils zweimal im Jahr stattfindenden Anstaltsleiterkonferenzen informiert werden.

Darüber hinaus wird noch mitgeteilt, dass die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, im Rahmen der Übermittlung der nächsten vorliegenden Testergebnisse zur Zulassung der E2a-Grundausbildung die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten noch einmal explizit darauf hingewiesen wird, dass diese die Testergebnisse und deren Relevanz auf allfällige Besetzungsverfahren insbesondere den Zulassungswerberinnen und Zulassungswerbern offen zu kommunizieren haben.

In der Zusammenschau der obigen Ausführungen wird daher mitgeteilt, dass der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission entsprechend nachgekommen worden ist bzw. auch noch werden wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 228

2.6.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Er hat auf Grund Krankenstand und Urlaub einer Führungsperson bereits Führungsaufgaben wahrgenommen und wurde auch entsprechend entlohnt. Er hat sich mit einem mehrseitigen Konzept beworben, seine Ideen und Ziele hat er detailliert dargestellt. Verliehen wurde die Planstelle einer Kollegin, die im Gegensatz zu ihm, mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes noch nichts zu tun hatte.

Der Dienstgeber gibt an, dass die Anstaltsleitung den Antragsteller als „im höchsten Ausmaß geeignet“ und die Mitbewerberin als „sehr gut geeignet“ qualifiziert hat. Seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung hat man in der Stellungnahme die Mitbewerberin als im „höchsten Ausmaß“ und den Antragsteller als im „hohen Ausmaß“ geeignet eingestuft. Im Vorlageverfahren an die Ressortleitung hat sich diese dem Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung angeschlossen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem BMVRDJ wird empfohlen, Besetzungsvorschläge von Anstaltsleitern sorgfältig zu prüfen und nur bei gleicher Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin die frauenfördernde Maßnahme/Personalentscheidung zu treffen.

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2018 bis 27. August 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 231

2.6.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um einen höherwertigen Arbeitsplatz beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert. Weiters fühlt sie sich bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Die Antragstellerin gab an, dass sie in letzter Zeit bei Bewerbungen um höherwertige Planstellen immer „ganz hinten“ gereiht wurde.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme angegeben, dass die Antragstellerin nie im ausgeschriebenen Bereich gearbeitet habe, der erfolgreiche Mitbewerber aber schon. Die Antragstellerin hatte von allen Bewerbern mit Abstand am wenigsten Praxiserfahrung. Die beanstandeten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen lagen alle Jahre zurück; die Ablehnungen erfolgten nach dienstlichen Erfordernissen. Die Bewertung der Arbeitsleistung der Antragstellerin sei nur erschwert möglich gewesen, da die Antragstellerin enorme Abwesenheiten zu verzeichnen hatte, auch durch den Besuch von Tagungen und Fortbildungen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes stellt keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei ressortinternen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung konnte der Senat nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2018 bis 18. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 233

2.6.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Der Anstaltsleiter hat sie und den Mitbewerber als „im höchsten Ausmaß geeignet“ eingestuft, habe aber innerhalb des Kalküls Abstufungen vorgenommen und dem Mitbewerber längere Diensterfahrung, früher abgelegte Ernennung zum

Dienstführenden, zahlreiche Seminarbesuche sowie Übernahme bestimmter nicht zusätzlich bezahlter Funktionen in der Anstalt zugutegehalten.

Die Antragstellerin, die schon ein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission geführt hatte, zeigt auf, dass sie sich schon um mehrere Arbeitsplätze beworben habe und ihr Interesse für höherwertige Funktionen erkennbar sei. Ihre Qualifikationen seien insgesamt geschmälert bzw. nicht erwähnt worden, die des Kollegen seien hingegen hervorgehoben worden. Sie hätte auf Grund der gesetzlichen Frauenquote mit dem Arbeitsplatz betraut werden müssen.

Der Dienstgeber hat ausgeführt, dass zwar beide Bediensteten „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft wurden aber der Mitbewerber innerhalb des Beurteilungskriteriums Qualifizierungsvorsprünge aufweise.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrer Stellungnahme festgehalten, dass die Antragstellerin „wenigstens als gleich geeignet“ zu betrachten sei und daher mit der Planstelle hätte betraut werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass einerseits das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre, darüber hinaus wurde aber auch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festgestellt, da Vorzüge des Mitbewerbers herangezogen wurden, die nicht im Anforderungsprofil enthalten waren und daher als Rechtfertigung im Nachhinein erscheinen.

Verfahrensdauer: 15. Juli 2019 bis 28. Mai 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 248

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 4: (im Bericht 2018 Nr. 2.6.4)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie und ihr Mitbewerber seien beide im „höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft. Allerdings hat der Mitbewerber innerhalb des Kalküls einen signifikanten Eignungsvorsprung. Es gab ein Hearing beim Bundesminister und der Mitbewerber hat die Leitungsfunktion bekommen; auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat sich für den Mitbewerber ausgesprochen. Seine Erfahrungen im Exekutivdienst waren zwar keine grundlegende Voraussetzung, aber derartige Erfahrungen werden außerordentlich begrüßt und stellen eine Zusatzqualifikation dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Verfahrensdauer: 21. November 2017 bis 29. November 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 214

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: Nachgeordnete Dienstbehörde (im Bericht 2018 Nr. 2.7.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine ärztliche Leitungsfunktion beim ÖBH auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie habe sich mit einem Kollegen beworben, sie seien fachlich als gleichwertig anzusehen und auf Grund ihrer Vordienstzeiten und der Einhaltung der Frauenförderungsquote hätte sie die Funktion bekommen müssen. Kurz nach der Bewerbung ist ein Disziplinarverfahren samt Dienstfreistellung eingeleitet

worden. Die Dienstfreistellung sei vom VwGH aufgehoben worden, dennoch wurde das Disziplinarverfahren weitergeführt; Nebentätigkeiten, die sie zum Erhalt ihrer Fähigkeiten ausgeübt hat, wurden ihr untersagt. Ihr Mitbewerber wurde bestellt.

Der Dienstgeber hat argumentiert, dass beide BewerberInnen fachlich gleich geeignet sind, der Antragstellerin aber auf Grund des Disziplinarverfahrens die Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit entzogen wurde. Diese kann erst wieder nach Ablauf einer bestimmten Zeit neu beantragt werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe der Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 9. August 2017 bis 30. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 217

2.8 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 2.8.1 – vormals BMLFUW)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie hat sehr hohes Fachwissen und sie hat – ohne Hearing – eine Absage erhalten. In der Veröffentlichung stand es hätte sich keine Frau beworben.

In der Stellungnahme hat dies der Dienstgeber begründet und zwar erfüllt die Antragstellerin einige in der Ausschreibung genannten Anforderungen nicht, allen voran hat sie keine mehrjährige berufliche Erfahrung im Bereich der Bundes- oder

Landesverwaltung. In der Veröffentlichung nach dem Ausschreibungsgesetz werden nur jene Personen genannt, die zumindest die Erfordernisse der Ausschreibung erfüllen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem Lebensministerium (jetzt Ministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus) wird empfohlen, Absageschreiben so zu formulieren, dass Bewerber/Bewerberinnen klar ist, in welchem Stadium des Prüfungsverfahrens ihre Bewerbung ausgeschieden wurde und aus welchem Grund.

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2017 bis 30. Juli 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf Ihre Nachfrage vom ..., GZ ..., darf seitens des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus wie folgt mitgeteilt werden:

Obwohl § 15 Abs. 3 Ausschreibungsgesetz 1989 lediglich vorsieht, dass nach der Vergabe der Funktion (des Arbeitsplatzes) die ausschreibende Stelle alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, hievon formlos zu verständigen hat, ist das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus selbstverständlich bemüht, allen Bewerber/Bewerberinnen eine klare Rückmeldung zu geben, in welchem Stadium des Prüfungsverfahrens ihre Bewerbung ausgeschieden wurde und aus welchem Grund.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 209

2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Es sind drei Stellen ausgeschrieben worden, es gab ein Bewerbungsgespräch mit einer Recruiterin und nach einigen Wochen ein weiteres Gespräch, an dem vier Personen teilnahmen. Zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs ist sie schwanger gewesen und es war sichtbar. Sie hat die geforderten Voraussetzungen für den Arbeitsplatz gehabt und hat dennoch ein Absageschreiben erhalten.

Der Dienstgeber hat dargelegt, dass auf Grund des sehr anspruchsvollen Aufgabenprofils der Bewerbungsprozess unterstützt und begleitet wurde. Bei beiden Gesprächen war die Schwangerschaft nicht sichtbar und wurde daher auch über eine mögliche „Verfügbarkeit“ nicht gesprochen. Die Absage erfolgte lediglich auf Grund der Tatsache, dass für die ausgeschriebenen Positionen besser qualifizierte KandidatInnen gefunden wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2018 bis 1. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 218

2.10.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet im Verfahren zur Besetzung einer Professur auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

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

Verfahrensdauer: 7. Juni 2018 bis 27. Mai 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 226

2.10.3 Fall 3:

Tatbestand: Festsetzung Entgelt, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedenste Maßnahmen und Handlungen des Dienstgebers auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie führt teilweise Handlungen an, die sehr weit in der Vergangenheit liegen und nicht mehr von der Kommission zu prüfen oder zu beurteilen sind. Weiters wurden Vorwürfe vorgebracht, dass sie durch diverse aktuelle Maßnahmen in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten und damit verbunden auch beim Entgelt diskriminiert wird.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Vorgehensweise der Universität stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar. Die Korrektheit der Entlohnung war nicht zu prüfen.

Verfahrensdauer: 28. Jänner 2019 bis 18. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 239

2.11 Unternehmensbereich Post AG

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedene Maßnahmen des Dienstgebers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Nach Meldung eines Krankenstandes hat sie die Anordnung bekommen zu einer Untersuchung in ein anderes Bundesland zu fahren, obwohl sie als Alleinerzieherin ihren Betreuungspflichten nicht nachkommen hätte können. Durch Umstrukturierungen im Unternehmen hätten sich laufend ihre Arbeitsbedingungen diskriminierend verschlechtert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Diese Maßnahmen stellen eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Die Abberufung von ihrem Arbeitsplatz stellt allerdings keine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Verfahrensdauer: 23. Jänner 2019 bis 11. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 238

2.11.2 Fall 2:

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von einem Kollegen verbal und körperlich attackiert und belästigt worden zu sein. Sie stammt aus Indien und der Kollege habe sie

verbal mit zahllosen Beschimpfungen wie „Ausländerhure“, „Ausländer geh weg du Scheiße“ und letztendlich auch körperlich attackiert in dem er sie gegen einen Spind gestoßen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Das Verhalten des Kollegen gegenüber der Antragstellerin stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin in Form einer Belästigung dar; eine Unterlassung der angemessenen Abhilfe durch das Unternehmen liegt nicht vor.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem Unternehmen daher, die Führungskräfte und auch Bedienstete, die keine formelle Führungsfunktion haben, aber faktisch eine Führungsrolle ausüben, für Belästigungen und die dem Dienstgeber daraus erwachsenden Fürsorgepflichten zu sensibilisieren (in Schulungen oder Informationsveranstaltungen).

Verfahrensdauer: 23. Jänner 2019 bis 15. Jänner 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... betreffend Nachfrage zur Empfehlung im Verfahren GZ ..., nehmen wir wie folgt Stellung:

Die Österreichische Post AG achtet auf die Nichtdiskriminierung ihrer Mitarbeiter_innen und nimmt Diskriminierungsvorwürfe sehr ernst. Auch in diesem konkreten Fall ist die Österreichische Post AG ihren Fürsorgepflichten als Dienstgeberin nachgekommen und hat alle erforderlichen Maßnahmen unverzüglich veranlasst. Dies wurde auch durch das vorliegende Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission bestätigt, wonach die Österreichische Post AG die vom B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen hat.

Zu Ihrer Nachfrage, ob der Empfehlung der Kommission nachgekommen worden ist, Führungskräfte und auch Bedienstete, die keine formelle Führungsfunktion haben, aber faktisch eine Führungsrolle ausüben, für Belästigungen und die dem Dienstgeber daraus erwachsenden Fürsorgepflichten zu sensibilisieren (in Schulungen oder Informationsveranstaltungen), darf ich wie folgt ausführen:

Die JuristInnen des Personalmanagements halten jedes Jahr österreichweit zahlreiche rechtliche Schulungen für alle MitarbeiterInnen der Österreichischen Post AG ab. Wichtiger Teil dieser Schulungen ist auch die Information und Sensibilisierung zu den Themen Gleichbehandlung und Mobbing. Im Briefzentrum X gab es im Jahr 20xx zwei solcher Schulungen und im xxx 20xx eine Dritte, die sehr gut besucht waren. Die MitarbeiterInnen sind sehr interessiert daran, sich innerhalb dieser – für ihren beruflichen Alltag – sehr wichtigen Themen weiterzubilden.

Als zusätzliche Maßnahmen bereiten wir für Führungskräfte zu diesem Thema ein E-Learning-Modul vor sowie beabsichtigen wir, zu diesem Thema in unserer Mitarbeiterzeitung und in den internen Kommunikationsmedien einen Schwerpunkt zu setzen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 241

2.11.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet im Rahmen ihrer Lehrlingsausbildung an ihrem Arbeitsplatz von einem Kollegen sexuell belästigt worden zu sein und von der Vorgesetzten dadurch, dass diese keine angemessene Abhilfe geschaffen hat. Die Handlungen wurden mit „Klapse“ auf das Gesäß und Reiben mit dem Becken an ihrer Schulter (sie im Sitzen, er im Stehen) beschrieben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Es liegt eine sexuelle Belästigung durch den Kollegen vor. Die Vorgesetzte hat keine angemessene Abhilfe geschaffen.

Verfahrensdauer: 23. April 2019 bis 9. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 240

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: (im Bericht 2018 Nr. 2.13.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Er hat sich auf eine Anzeige in einer Zeitung beworben und in der Ablehnung ist geschrieben worden, dass man bevorzugt „Damen“ einstellt. In der Stellungnahme des Dienstgebers wurde betont, dass die Stellenanzeige geschlechtsneutral formuliert war und man bei gleicher Eignung Frauen den Vorzug gibt. Man gestand aber ein, dass die Formulierung möglicherweise missverständlich war. Im gegenständlichen Bereich des Unternehmens liegt der Frauenanteil bei ca. 30 Prozent.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 13. November 2017 bis 9. Oktober 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 212

2.12 Buchhaltungsagentur des Bundes

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Alters und der Verletzung des Frauenförderungsgebotes diskriminiert wurde.

Sie hat sich neben ihren beruflichen Aufgaben jahrelang auch um Aufgaben der betrieblichen Gesundheitsförderung gekümmert. Ihr neuer Vorgesetzter hat sie dann aufgefordert diese Tätigkeit einzustellen. Die gegenständliche Funktion ist intern und extern ausgeschrieben worden; sie habe sich beworben. In ihrem Urlaub (9 Tage) ist das Hearing abgehalten worden; erst durch Intervention hat man das Hearing in X auch mit ihr durchgeführt.

Der Dienstgeber beruft sich auf die Hearing-Kommission, die zum Ergebnis gekommen ist, dass der Mitbewerber besser qualifiziert ist als die Antragstellerin.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Ernennung des Mitbewerbers stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor.

Empfehlung: Der BHAG wird empfohlen, die Erfüllung der Erfordernisse durch die Bewerber und Bewerberinnen gewissenhaft zu prüfen. Die Beurteilung ihrer Eignung für einen Arbeitsplatz/eine Funktion hat nicht ausschließlich auf der Grundlage des Hearings zu erfolgen, sondern sind die bisher erfüllten Aufgaben einzubeziehen. Besonders hingewiesen wird darauf, das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG nicht zu verletzen.

Weiters wird der BHAG empfohlen, den Führungskräften einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern naheulegen, auch hinsichtlich der Altersstrukturen.

Verfahrensdauer: 26. September 2018 bis 29. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 229

2.13 Bundesrechenzentrum GmbH

2.13.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Auf Grund einer Bekanntschaft mit einem Kollegen (aus der Zeit vor der Beschäftigung im BRZ) wollte sie in einem bestimmten Team nicht arbeiten. Es ist des Öfteren ein harscher und unangenehmer Tonfall ihr gegenüber angewandt worden. Trotz positivem Feedback im MitarbeiterInnengespräch hat sie ein paar Wochen später eine Verwarnung bekommen. Der Wechsel des Teams ist ihr nicht genehmigt worden. Letztendlich wurde ihr Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst, ansonsten wäre eine Kündigung erfolgt.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme dargelegt, dass die Antragstellerin seit Beginn des Dienstverhältnisses ein Problem hatte Kritik anzunehmen. Im Laufe des Dienstverhältnisses hat sich immer mehr herauskristallisiert, dass sie ihr Potential auf Grund ihrer Persönlichkeitsstruktur nicht abrufen kann. Der harsche Tonfall wird bestritten und die Antragstellerin hätte ohne sachlichen Grund die Zusammenarbeit mit einer Kollegin abgelehnt. Die Antragstellerin hat Dienstanweisungen nicht befolgt. In der Verwarnung wurde festgehalten, dass sie die Dienstanweisung in ein bestimmtes Zimmer zu übersiedeln nicht befolgt hat, obwohl ihr der Grund dafür erläutert worden ist. Auch eine andere inhaltliche Dienstanweisung hat sie in der Vergangenheit nicht befolgt. Sich über klare Anweisungen von Vorgesetzten hinwegzusetzen wird im Unternehmen nicht akzeptiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vor.

Empfehlung: Dem BRZ wird allerdings empfohlen, auf einen wertschätzenden Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten und dies auch in Schulungen zu vermitteln.

Verfahrensdauer: 22. Juni 2018 bis 25. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 223

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: [Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
Bundeskanzleramt	(1 offen)
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3 (3 offen)
BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (vormals BMWFW)	3
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	32 (13 offen)
BM für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	3 (4 offen)
BM für Nachhaltigkeit und Tourismus	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	1 (1 offen)
Arbeitsmarktservice	1
insgesamt	45 (22 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundeskanzleramt

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.2.1 Fall 1: Bildungsdirektion X

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seines Alters und der Religion oder Weltanschauung am Gymnasium X keine Unterrichtsstunden mehr für den Gegenstand X bekommen zu haben.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass der Antragsteller die geltend gemachten Gründe ethnische Zugehörigkeit und Alter nicht glaubhaft machen konnte, während die Schulleitung ihre Lehrfächerverteilung sachlich begründen konnte. Somit war auszuschließen, dass die ethnische Herkunft und das Alter des Antragstellers eine Rolle bei der Lehrfächerverteilung gespielt haben. Das Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf den Diskriminierungsgrund Religion/Weltanschauung war von Vorneherein nicht nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 3. Juli 2018 bis 23. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 123

3.2.2 Fall 2: Bildungsdirektion X

Tatbestand: Ausbildung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.4 Fall 4:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: LSR / SSR (im Bericht 2018 Nr. 3.1.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch ohne Reaktion des Dienstgebers auf die Empfehlung im Gutachten. Dies wird nun dokumentiert.

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:

„Zu Anfrage vom ..., GZ ... an den Herrn Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, erlaubt sich die Abteilung II/12, die mit der Beantwortung dieser beauftragt worden ist, wie folgt Stellung zu nehmen:

Die zur Nachbesetzung gegenständliche Schule ist die Schule X, wobei es im Rahmen des Besetzungsverfahrens zu einem Antrag der Bewerberin (Antragstellerin) vom ... bei der Gleich-Behandlungskommission gekommen ist.

Das daraufhin ergangene Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ... wurde in die weiteren Ermittlungen des BMBWF zur Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes miteinbezogen und fließen die im Gutachten enthaltenen Überlegungen in die letztendliche Entscheidungsgrundlage ein.

Das Verfahren ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen, da unter anderem zwischenzeitlich auch ein Beschwerdeverfahren durch die Bewerberin (Antragstellerin) und ihre anwaltliche Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht geführt worden ist, welches mit Beschluss am ... durch eine Zurückweisung der Beschwerde beendet wurde.

Covidbedingt ist es ab dem März zu Verzögerungen beim Verfahrensabschluss gekommen. Es werden im Rahmen eines ordentlichen Ermittlungs- und Auswahlverfahrens gerade aktuell die letzten Sachverhaltsermittlungen und – feststellungen im BMBWF getroffen und wird ein Abschluss des Besetzungsverfahrens mit ... bzw. ... angestrebt.

Das BMBWF wird diesfalls über den Verfahrensausgang im August bzw. September der Bundes-Gleichbehandlungskommission berichten und steht selbstverständlich für nähere Informationen gerne zur Verfügung.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 100

Fall 3: Gymnasium X (im Bericht 2018 Nr. 3.1.3)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung(en) um eine Stelle als Lehrerin an einer Auslandsschule bereits das 60. Lebensjahr überschritten hatte, erachtete sich auf Grund des Alters diskriminiert, weil ihr bei der Vergabe der Stelle am Gymnasium in X eine wesentlich jüngere Kollegin vorgezogen wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass das Alter der Antragstellerin zumindest mitursächlich für die Auswahlentscheidung war (Motivbündeltheorie). Dies deshalb, weil 1.) die Begründung für die Entscheidung zu Gunsten der jüngeren Mitbewerberin sachlich nicht nachvollziehbar war und weil 2.) der Antragstellerin im Bewerbungsgespräch die Frage gestellt wurde, ob sie „noch aktiv“ sei.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2017 bis 5. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 105

3.3 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Ausbildungsplatz im Lehrberuf „X“ im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) auf Grund des Alters diskriminiert. Er sei telefonisch darüber benachrichtigt worden, dass er zu den bestgereihten Bewerbern gehöre und sei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Die Kommission des BMDW, hätte ihm beim Vorstellungsgespräch offen mitgeteilt, dass er zwar sehr gut abgeschnitten habe, dennoch habe man Bedenken auf Grund seines Alters. Er hätte so etwas in seiner gesamten Berufslaufbahn noch nicht erlebt.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung fest.

Der Dienstgebervertreter konnte glaubhaft vorbringen, dass man bei der Auswahl sehr gewissenhaft vorgeht und jedem Kandidaten/jeder Kandidatin die gleichen Chancen einräumt.

Weiters konnte der Dienstgebervertreter nachvollziehbar darlegen, dass nicht sein Alter, sondern die fehlenden Antworten auf die essentiellen Fragen beim Bewerbungsgespräch ausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung des Antragstellers waren.

Festgehalten wird, dass der Dienstgeber glaubhaft dargelegt hat, dass das Alter des Antragstellers zu keinem Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens ein Kriterium für die Nichtaufnahme war und dass alle Bewerber/innen die gleiche Chance hatten. Das lässt sich auch daraus erkennen, dass der Antragsteller zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Hätte das BMDW die Lehrstellen nur an jüngere Bewerber/innen vergeben, wäre der Antragsteller wahrscheinlich nicht in die engere Auswahl gekommen und hätte damit nicht die Chance bekommen sich persönlich zu präsentieren.

Verfahrensdauer: 4. April 2019 bis 23. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 142

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1a (und 1b): Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen (im Bericht 2018 Nr. 3.7.1 – vormals BMWFW)

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Referat X“ beim Bundesamt für X auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nach diskriminiert.

Er sei zu einem Gespräch eingeladen worden. Damit sollte seiner Meinung nach die Tatsache, dass er allen Kriterien für den weiteren Bewerbungsprozess entsprochen habe, mehr als offensichtlich sein. Letztendlich sei er abgelehnt worden. Er gehe davon aus, dass seine ethnische Herkunft der eigentliche Grund dafür gewesen sei, warum er aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

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

Gemäß den Beweismaßregeln des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist es dem Dienstgeber gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers das für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebende Kriterium gewesen war, sondern die bessere Qualifizierung der Mitbewerberin. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass das Bundesamt für X eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis 27. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 103

Fall 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen (im Bericht 2018 Nr. 3.7.1 – vormals BMWFW)

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Labor X“ beim Bundesamt für X auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert.

Nach Durchsicht seiner Unterlagen hätte mehr als evident sein sollen, dass er alle in der Ausschreibung erwähnten Anforderungen zu 100 Prozent erfülle. Außerdem habe er bereits umfassende Erfahrung in exakt jenem Aufgabenbereich sammeln können, welche den Kerntätigkeiten der ausgeschriebenen Planstelle entsprechen. Trotzdem sei er vom weiteren Aufnahmeverfahren ausgeschlossen worden. Er gehe davon aus, dass die Bediensteten der Personalabteilung des Bundesamtes für X seine Bewerbung auf Grund seiner ethnischen Herkunft ohne weitere Berücksichtigung aussortiert hätten.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

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

Vergleicht man die fachliche Qualifikation des Antragstellers und des Mitbewerbers auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich eine höhere Qualifikation des Mitbewerbers, da dieser wie in der Ausschreibung dezidiert gefordert einen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie vorweisen kann. Im Gegensatz dazu hat der Antragsteller keinen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie. Dieses Kriterium war für die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber ausschlaggebend.

Gemäß den Beweismaßregeln des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es dem Dienstgeber daher gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers das für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebende Kriterium gewesen war, sondern dessen für die zu besetzende Stelle nicht hinreichende Vorbildung (keinen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie).

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis 27. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 104

3.4 Bundesministerium für Finanzen

3.4.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im Finanzamt X auf Grund des Alters diskriminiert, weil er bereits seit beinahe 30 Jahren im Finanzdienst stand und umfassende Erfahrungen gerade auch im Bereich des X-Rechtes hatte, während der zum Zug gekommene Bewerber mehr als 20 Jahre jünger war und kaum über einschlägige Berufserfahrung verfügte.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest, weil der zum Zug gekommene Bewerber die Anforderungen in den Bereichen Ausbildung, Berufserfahrung und Fachwissen bei weitem nicht in dem Maße erfüllte wie der Antragsteller. Auch das Argument der Dienstgeberseite, nämlich dass für eine

Führungskraft nicht (mehr) das Fachwissen, sondern Kenntnisse im Bereich Management und Führung/Leitung am wesentlichsten seien, konnte den Senat nicht überzeugen. Abgesehen davon, dass die angeblichen Management- bzw. Leitungserfahrungen aus einer lediglich einjährigen Tätigkeit rühren könnten, die vor zehn Jahren ausgeübt wurde, war auch der Aufgabenbereich nicht mit dem in der Finanzverwaltung vergleichbar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, die Besetzungsvorschläge der jeweiligen Vorgesetzten bzw. Amtsleiter/innen im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2018 bis 17. Oktober 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 127

3.5 Bundesministerium für Inneres

3.5.1 Fall 1: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

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

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: 24. Jänner 2018 bis 4. Oktober 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

3.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für die Planstelle „des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Stadtpolizeikommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X“ auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller begründete den Antrag damit, dass die freigewordene Planstelle nicht ausgeschrieben worden sei, sondern im Bereich der LPD X beschlossen worden sei und er keine Möglichkeit gehabt habe sich zu bewerben. Es sei im Zuge der Planstellenbesetzung nicht auf seine Erfahrung und Leistungen Rücksicht genommen worden. Da die Besetzung der Planstelle auf Grund von politischen und freundschaftlichen Beziehungen erfolgt sei und ihm gegenüber argumentiert worden sei, der Grund für seine Nichtbesetzung sei eine fehlende Ausbildung zum Bachelor und Master gewesen, wobei ihm eine derartige Ausbildung seiner Meinung nach immer aus politischen Gründen verwehrt worden sei. Ein Teil seines Freundeskreises bestehe aus Angehörigen der LPD Y und seien vermutlich Angehörige der Sozialistischen Partei Österreichs (SPÖ).

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

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

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Senat den Eindruck gewonnen hat, dass nicht die politische Gesinnung, sondern die unterschiedlichen persönlichen Führungsstile und die dadurch entstandenen Unstimmigkeiten zwischen dem Antragsteller und seinem Vorgesetzten für die Personalentscheidung hauptausschlaggebend waren. Im Verfahren konnte kein Zusammenhang zwischen der Ablehnung des Antragstellers zur Bachelorzulassung und dessen (vermeintlich) politischer Gesinnung festgestellt werden. Es haben sich somit keine ausreichenden Hinweise ergeben, dass die Weltanschauung des Antragstellers das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der

Behörde darstellte. Die Entscheidung der Behörde ist daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen Dienstanweisungen zur ausführlichen Dienstbeschreibung nicht auf Grund eines eingeleiteten Verfahrens bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission in Auftrag zu geben. Eine Dienstbeschreibung wird zweckentfremdet, wenn diese vordergründig zur Auflistung von Fehlverhalten verwendet wird, um einer Stellungnahme mehr Gewicht zu verleihen.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2018 bis 10. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 110

3.5.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „leitende/r Beamter/in der Logistikabteilung Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Die Antragstellerin behauptete, dass ihr schon vor der Planstellenbesetzung mitgeteilt worden sei, dass die Funktionäre der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) ihren Mitbewerber favorisieren.

In der Organisation habe es latent die Meinung gegeben, dass sie der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) angehören würde. Sie habe diese Tatsache nicht dementiert, jedoch klar kommuniziert, dass sie der FCG sicher nicht beitreten werde. Da sie den Lebenslauf und den bisherigen Aufgabenbereich ihrer Mitbewerberin kenne sei sie überzeugt, dass sie auf Grund der vermeintlichen Zugehörigkeit zur FSG diskriminiert worden sei.

Betreffend die ressortinterne Weiterbildung sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihre jüngeren E1 Kollegen für den Führungskräftelehrgang vorgeschlagen worden

sein. Zwei andere E1 Kollegen seien bereits im vorangegangenen Turnus einberufen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Die Antragstellerin konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es in ihrer Organisation die Meinung gegeben hat, dass sie der FSG angehört. Sie hat sich als Disziplinarverteidigerin für einen Kollegen zur Verfügung gestellt und dieser hat ihr mitgeteilt, dass gesagt worden ist, „wenn dich die Rote verteidigt, wirst du nie wieder eine Planstelle in der LPD X bekommen“.

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

Der Mitbewerber werde der ÖVP zugerechnet und sei daher auf Grund dieses Umstandes bevorzugt worden. Dafür spricht auch die rasche Planstellenbesetzung mit dem Mitbewerber vor dem Regierungswechsel.

Die Antragstellerin behauptet auf Grund ihres Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend der ressortinternen Weiterbildung jüngere E1 Kollegen vom Dienstgeber ausgewählt worden sind. Zwei weitere jüngere E1 Kollegen sind bereits im vorangegangenen Turnus zur ressortinternen Weiterbildung einberufen worden. Deshalb hat sie um Mitteilung der Einberufungsmodalitäten ersucht. Sie hat die Information erhalten, dass für diese jungen Offiziere kurzfristig die Möglichkeit der Teilnahme bestanden hat. Weiters wurde der Antragstellerin diesbezüglich vom Landespolizeidirektor mitgeteilt, dass seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) der Wunsch geäußert worden ist, dass es sich um junge Führungskräfte handeln soll. Die Auswahl des Personenkreises zum Führungskräftelehrgang ist dadurch in diskriminierender Art und Weise erfolgt. Der Auftrag des BMI, dass junge Dienstnehmer den Führungskräftelehrgang absolvieren sollen ist sachlich nicht nachvollziehbar.

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: 26. Februar 2018 bis 6. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 112

3.5.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion als „Fachbereichsleiter im Fachbereich X der LLZX, E2a/7“ auf Grund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert.

Er sei im Bundesministerium für Inneres (BMI), Landespolizeidirektion (LPD) X, in der ...abteilung, Fachbereich X in der LLZ als Fachbereichsleiter beschäftigt. Er habe sich am ... neuerlich um die Funktion, die er bereits seit ... bekleide, als Fachbereichsleiter beworben. Auf Grund der Neuausrichtung der „LLZ-NEU“ wurde eine Neuausschreibung dieser Planstelle durchgeführt. Er sei seit seinem Eintritt in den Exekutivdienst ... Mitglied der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (FSG). Diese politische Gesinnung sei ihm zum Verhängnis geworden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Betreffend der Weltanschauung des Mitbewerbers kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass Aussage gegen Aussage steht. Der Dienstgebervertreter der LPD X behauptete, dass

der Mitbewerber dieselbe Weltanschauung wie der Antragsteller habe. Diese Information habe der Dienstgebervertreter vom Personalvertreter der FSG.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass die Parteizugehörigkeit des Mitbewerbers bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da der Dienstgeber seine Personalentscheidung damit begründet hat, dass mit der Einteilung des Mitbewerbers mit einer langfristigen Leitung der LLZ-NEU gewährleistet werde.

Die Qualifikation des Antragstellers für die ausgeschriebene Planstelle ist demnach nicht angezweifelt worden, sondern der Mitbewerber wurde für die Planstelle präferiert, weil er jünger als der Antragsteller ist. Die Begründung des Dienstgebers ist somit eine Aussage in Hinblick auf einen geschützten Grund, nämlich das Alter nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Planstelle mit dem jüngeren und schlechter qualifizierteren Bewerber besetzt worden ist. Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter 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 generell 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: 16. April 2018 bis 14. März 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 114

3.5.5 Fall 5: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, er sei bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung des Bildungszentrums der Sicherheitsexekutive X auf Grund des Alters diskriminiert worden. Der zum Zug gekommenen Bewerber sei nämlich deutlich jünger und verfüge über weit weniger Erfahrungen im Exekutivdienst und als Lehrer.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Im Zuge des Verfahrens vor dem Senat kam hervor, dass es in der Vergangenheit Divergenzen zwischen der Leitung X und dem Antragsteller gab. Die Qualifikationen des Antragstellers als Lehrer wurden nicht bestritten, auf Grund der „Vorgeschichte“ wurde von Dienstgeberseite allerdings die erforderliche „Einheit in der Führung“ bezweifelt. Dies war für den Senat nachvollziehbar, zumal auch der Antragsteller nicht darzulegen vermochte, inwiefern sein Alter eine Rolle bei der Auswahlentscheidung gespielt habe.

Verfahrensdauer: 24. April 2018 bis 14. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 119

3.5.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „BPKdt des Bezirkspolizeikommandos X unter Mitführung des Referates X“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller könne sich die Reihung des Mitbewerbers an erster Stelle durch die LPD X nur so (Weltanschauung) erklären, zumal alle ihm bekannten weiteren Mitbewerber um die genannte Planstelle älter als der zum Zug gekommene Bewerber seien und eine wesentlich längere Erfahrung bei der Führung eines BPK aufweisen als dieser.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters vorliegt.

Hinsichtlich der fachlichen Erfahrungen gibt es sehr wohl Unterschiede zwischen den Bewerbern. Für den Senat ist aber nicht nachvollziehbar, dass der Mitbewerber aus der Sicht des Dienstgebers besser qualifiziert sein soll als der Antragsteller. Zusammenfassend hat der Antragsteller in Zahlen gemessen 18 Jahre mehr an Erfahrung in der Exekutive sammeln können, wobei er ... Jahre mehr Erfahrung als BPKdt aufweisen kann. Auch der Dienstgebervertreter des BMI führte in der Verhandlung aus, dass der Antragsteller eine tadellose Karriere habe und er genau das erfülle, was man für diese Funktion brauche. Der Dienstgebervertreter des BMI führte zur Eignung des Mitbewerbers lediglich aus, dass er ebenfalls alle Ausschreibungskriterien erfülle, konnte dem Senat aber nicht erklären, inwiefern der Mitbewerber gleich geeignet ist als der Antragsteller.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er der ... angehörte. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner ehemaligen Zugehörigkeit zur ... und seiner „Nähe“ zur ... (...) schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege (... Jahre) vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Es liegt ein Altersunterschied von 17 Jahren vor. Inwiefern 17 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Führungsfunktion darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Insbesondere sind fehlende Durchlaufermeldungen nachträglich anzufordern.

Verfahrensdauer: 22. Mai 2018 bis 16. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 116

3.5.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung um die Funktion „des/r Referent/in im Referat ... des PK X“ auf Grund des Alters diskriminiert.

Die Antragstellerin brachte vor, dass ihre Mitbewerberin erst seit ungefähr einem Jahr in der Verwaltung tätig sei und im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin könne sie (Antragstellerin) 25 Dienstjahre, davon allein 20 als Referentin in A2 vorweisen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin nicht auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Die Landespolizeidirektion begründete ihre Entscheidung damit, dass die Aktenerledigung durch die Antragstellerin für den Dienstgeber mangelhaft und eine permanente Kontrolle notwendig gewesen sei. Der Dienstgeber habe trotz mehrfacher Bekundungen durch die Antragstellerin sorgfältiger zu arbeiten, keine Änderung bzw. Besserung ihres Arbeitsverhaltens feststellen können. Weiters stellte die Antragstellerin auch die Autorität des neuen Abteilungsleiters in Frage, in dem sie vorgebracht habe, dass er einige Schriftstücke umformulieren habe lassen und einige „Unsinnigkeiten“ angeordnet habe. Weiters habe es die Staatsanwaltschaft gegen die Antragstellerin wegen des Verdachts des Missbrauchs der Amtsgewalt ermittelt.

Auf Grund dieser Vorkommnisse ist für den Dienstgeber die persönliche und fachliche Eignung der Antragstellerin für die zu besetzende Planstelle nicht gegeben.

Auch der erkennende Senat hatte den Eindruck gewonnen, dass es Probleme auf zwischenmenschlicher Ebene gegeben hat.

Für den Senat ist sowohl durch das schriftliche, als auch durch das mündliche Vorbringen des Dienstgebers nachvollziehbar, dass die Mitbewerberin aus der Sicht des Dienstgebers für die Planstelle besser qualifiziert ist als die Antragstellerin.

Für den Senat ist nachvollziehbar, dass der Dienstgeber für die zu besetzende Planstelle die jüngere, aber besser qualifizierte Bewerberin ausgewählt hat.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2018 bis 5. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 118

3.5.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Bezirkspolizeikommandant (BPKdt) des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X unter Mitführung des Referates X“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Der Antragsteller begründete den Antrag damit, dass er in über 25 Dienstjahren auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter, davon in allen Funktionen und in allen Referaten verrichtet habe und er zudem seine dienstliche Tätigkeit im Bezirk X als Inspektor begonnen habe. Er sei politisch zwar grundsätzlich nicht zuzuordnen und habe weder in der Vergangenheit noch derzeit irgendeine politische Zugehörigkeit gehabt. Er habe aber während seiner dienstlichen Tätigkeit als BPKdt eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Nach den fachspezifischen Anforderungen der InteressentInnensuche liegt der Antragsteller klar vor dem zum Zug gekommenen Mitbewerber.

Der Antragsteller verbrachte 23 1/2 Jahre seiner Dienstzeit in E1. Im Vergleich dazu waren es bei seinem Mitbewerber nur fünf Jahre. Hinsichtlich der Führung eines BPK hat der Antragsteller dem Mitbewerber 15 Jahre an Erfahrung voraus.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er mit der SPÖ sympathisiere. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner „Nähe“ zur SPÖ und zur Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Zwischen den Bewerbern liegt ein Altersunterschied von 14 Jahren vor. Inwiefern 14 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Insbesondere sind fehlende Durchlaufermeldungen nachträglich anzufordern.

Verfahrensdauer: 30. Mai 2018 bis 16. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 117

3.5.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Zur Weltanschauung führte der Antragsteller aus, dass seine Familie seit jeher der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) zugeordnet werde. Zwischen dem Antragsteller und seinem Mitbewerber liege ein Altersunterschied von zehn Jahren. Der Mitbewerber sei fast zehn Jahre später in den Gendarmeriedienst eingetreten. Der Mitbewerber habe bis zur gegenständlichen Ernennung als zweiter Stellvertreter des PI Kommandanten ausschließlich Grenzdienst versehen, wenn er nicht durch seine Sonderverwendungen als Einsatz- und PAD-Trainer verhindert gewesen sei. Der Antragsteller habe Stellvertreterfunktionen ausgeübt und die Funktion des ersten Stellvertreters des Inspektionskommandanten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Wie die LPD in ihrer Stellungnahme richtig festhielt, liegt der Antragsteller bezüglich Lebens- und Dienstaltes weit vor seinem Mitbewerber. Er verfügt über neun Jahre mehr an Diensterfahrung. Sowohl der Dienstgebervertreter des BMI als auch der Dienstgebervertreter der LPD konnte dem Senat in der Sitzung nicht erklären, inwiefern der Mitbewerber besser geeignet ist als der Antragsteller. Der Dienstgebervertreter der LPD versuchte die Personalentscheidung unter anderem mit dem Charakter des Antragstellers zu rechtfertigen.

Er (Antragsteller) habe Stellvertreterfunktionen ausgeübt und die Funktion des ersten Stellvertreters des Inspektionskommandanten. Seine Tätigkeiten seien Führung der Dienststelle, Dienstplanerstellung, besoldungsrechtliche Angelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit. Er weise somit gegenüber seinem Mitbewerber einen wesentlichen Vorsprung betreffend Postenführung, Teamführung, Dienstvollzug, Strategieentwicklung, Motivation und Führung von Mitarbeiterinnen, Vertretung der Dienststelle nach außen und Öffentlichkeitsarbeit auf.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er mit der SPÖ sympathisiere. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner „Nähe“ zur SPÖ schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Es liegt ein Altersunterschied von 10 Jahren vor. Inwiefern 10 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 20. Juni 2018 bis 3. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 121

3.5.10 Fall 10a und 10b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstellen „Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“ und „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Aus ihm nicht nachvollziehbaren Gründen sei er von der LPD X bei keiner der angeführten Bewerbungen berücksichtigt worden. Er bezweifle, dass hier die LPD X als Dienstgeber ihrer Aufgabe, den als am besten Geeigneten für die angesprochenen Planstellen zu betrauen, nachgekommen sei. Da er in X bei der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) als eingetragenes Mitglied aufscheine und im Dienststellenausschuss des Stadtpolizeikommandos (SPK) X für die FSG tätig gewesen sei, scheine die Ablehnung seiner Bewerbungen aus „parteipolitisch motivierten Gründen“ zu erfolgen. In dieser Funktion habe er sicherlich einige Male mit dem Dienstgeber nicht immer einfache Diskussionen und Konfrontationen gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Festgehalten wird, dass nach einem Vergleich der Ausschreibungskriterien der zwei Planstellen mit den Qualifikationen der BewerberInnen klar hervorgeht, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet sind als der Antragsteller. Dies konnte der Dienstgeber in seinem Vorbringen auch nachvollziehbar darlegen. Die Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten haben überzeugt, dass die MitbewerberInnen, die mit den Planstellen betraut worden sind eine bessere Eignung vorweisen. Der Antragsteller konnte dem Senat weder in seinen schriftlichem, noch in seinem mündlichen Vorbringen darlegen, inwiefern er im Vergleich zu seinen sechs MitbewerberInnen besser für die in

Rede stehenden sechs Funktionen qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass der Antragsteller älter als seine zwei MitbewerberInnen ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit den gegenständlichen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als seine MitbewerberInnen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in dem Senioritätsprinzip verhaftet ist, dass wenn der Ältere den Ruhestand antritt der Nächstälteste automatisch nachrückt. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst-)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Bediensteten (etwa, weil auf „frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden. Die Dienstbehörde hat dem Senat glaubhaft vermittelt, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gültig ist und angewendet wird, sondern das Prinzip der besseren Eignung.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2018 bis 19. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

3.5.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

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

Empfehlung: Es darf zum wiederholten Male empfohlen werden, transparente, gesetzmäßige Personalentscheidungen vorzubereiten und zu treffen, die von gesetzmäßig eingerichteten Institutionen überprüft werden können.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2018 bis 18. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 122

3.5.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des „2. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Der Antragsteller behauptete auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Der Antragsteller brachte vor, dass die Personalentscheidung politisch motiviert sei, da von seiner Person bekannt sei, dass er früher ... bei der „...“ gewesen sei und sein Mitbewerber bei der ... sei. A sei auch ... in der Gemeinde Y.

Diskriminierungsmerkmal: Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung vorliegt. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters konnte nicht ausgeschlossen werden.

Der Senat erkannte die Ausführungen von dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten „... Für die Funktion des 2. Stellvertreters in X werden aber jüngere dienstführende Beamte mit langfristigen Zielen bis zur Erreichung der Kommandantenfunktion in Frage kommen, um in Summe ein engagiertes und verantwortungsbewusstes Führungsteam auf die Beine zu stellen ...“ als möglicherweise diskriminierend. Im Verfahren hat sich dadurch ein Hinweis ergeben, dass das Lebensalter der Bewerber in der Entscheidungsfindung der Behörde eine gewisse Rolle spielte.

Der Dienstgeber konnte aber mit seinen vorgebrachten fachlichen Argumenten den Senat von der besseren Qualifikation des Mitbewerbers überzeugen.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2018 bis 5. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 124

3.5.13 Fall 13: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich dadurch auf Grund des Alters diskriminiert, dass ihm bei der Besetzung der Leitung einer Außenstelle des BFA ein Bewerber vorgezogen wurde, der zwar das Studium der Rechtswissenschaften, aber noch nicht die Grundausbildung abgeschlossen hatte. Der Antragsteller war seit beinahe 30 Jahren Bundesbediensteter, hatte den Aufstiegskurs für die Verwendungsgruppe A1 und auch das Studium Public Management absolviert, und er hatte Erfahrungen im Bereich des Fremden- und Asylwesens. Das Argument der Behörde für den Ausschluss des Antragstellers war, dass das geforderte Jusstudium fehlt. Der Antragsteller meinte, dass, nachdem zwei Außenstellenleitungen mit Bediensteten besetzt wurden, die ebenfalls das Jusstudium nicht absolviert haben, das Studium deshalb gefordert worden sei, um ihn aus einem formalen Grund vom Bewerb ausschließen und den präferierten Bewerber bestellen zu können.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Gemäß § 284 Abs. 85 BDG ist auf Personen, die den Aufstiegskurs an der Verwaltungsakademie des Bundes erfolgreich absolviert haben, die Anlage 1 Z 1.13 BDG in der bis zum 31. Dezember 2014 gültigen Fassung anwendbar. Diese Bestimmung sagt, dass der Aufstiegskurs das Erfordernis des Studiums ersetzt. Der Senat meinte weiters, dass auch das Erfordernis eines rechtswissenschaftlichen Studiums an den Anforderungen des Arbeitsplatzes ablesbar sein müsste. Der bloße Abschluss des Studiums sagt nämlich noch nichts darüber aus, ob die geforderten speziellen Kenntnisse und Erfahrungen

vorhanden sind. Solche Anforderungen können ebenso durch eine langjährige Tätigkeit im konkreten Rechtsbereich erfüllt werden. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass im Auswahlverfahren nicht ausschließlich sachliche Gründe maßgebend waren und stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters des Antragstellers fest.

Verfahrensdauer: 3. August 2018 bis 18. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 128

3.5.14 Fall 14: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Alter

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

Verfahrensdauer: 6. November 2018 bis 14. Oktober 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 126

3.5.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller wurde im Verfahren zur Besetzung einer Leitungsfunktion (Stellvertretung) von seiner unmittelbar vorgesetzten Dienstbehörde an die zweite Stelle gereiht. Nachdem die Zuständigkeit zur Entscheidung von der LPD X auf das BMI übergegangen war, erstattete dieses erst dann seinen Besetzungsvorschlag, nachdem sicher war, dass der von der LPD Erstgereichte eine andere Funktion bekommen werde. Im Besetzungsvorschlag des BMI an den Zentralausschuss war der (von der LPD) drittgereichte

Bewerber X an erste Stelle gereiht. Der Antragsteller hatte den Verdacht, dass der Grund dafür seine Zugehörigkeit zur FSG gewesen sei. Das BMI begründete die Entscheidung im Wesentlichen damit, dass X auf Grund seines abgeschlossenen X-Studiums „etwas vor“ dem Antragsteller zu reihen gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass das vom Antragsteller im Rahmen seiner diversen Ausbildungen erworbene Wissen für eine Führungskraft im Exekutivdienst relevanter ist. Auch entspricht es nicht dem Grundsatz der Objektivität, einerseits eine in der Ausschreibung/InteressentInnensuche nicht geforderte und auch nicht als erwünscht genannte Ausbildung in die Eignungsbeurteilung miteinzubeziehen, andererseits aber ein „Plus“ von mehreren Jahren Praxis nicht zu werten. Auf Grund der unsachlichen Eignungsbeurteilung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Weltanschauung des Antragstellers für die Auswahlentscheidung maßgebend war.

Verfahrensdauer: 11. Dezember 2018 bis 29. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 132

3.5.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „1. Kommandant-Stellvertreter bei der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Er sei vom zuständigen Bezirkspolizeikommandanten an die erste Stelle gereiht worden. Die Planstelle sei mit seinem Mitbewerber besetzt worden, obwohl der unmittelbare Vorgesetzte diesen an die zweite Stelle gereiht habe. Die LPD X habe dann seinen Mitbewerber ohne Begründung an die erste Stelle gereiht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe eine negative Stellungnahme zum Dienstgebervorschlag abgegeben, diese habe jedoch im Besetzungsverfahren keine Beachtung gefunden. Die Besetzung habe nach Meinung des Antragstellers einen politischen Hintergrund, da sein Mitbewerber der Fraktion Sozialistischer

GewerkschafterInnen (FSG) als Dienststellenausschuss-Vorsitzender des Bezirkes angehöre und er (Antragsteller) Mitglied der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung der Weltanschauung vor.

Nach dem gesamten Vorbringen hält der Senat fest, dass bei dem Mitbewerber eine höhere Führungserfahrung vorliegt. Der Senat stellt fest, dass im gesamten Vorbringen des Antragstellers eine Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes nicht gegeben ist. Für die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes Weltanschauung ist die bloße Angabe der unterschiedlichen Parteizugehörigkeit zu wenig.

Empfehlung: Der Senat weist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hin. Angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK II, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erleichtern.

Verfahrensdauer: 27. Dezember 2018 bis 28. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 129

3.5.17 Fall 17: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leiter/in des Ermittlungsbereiches (EB) LKA X im Landeskriminalamt (LKA), E2a/6“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde von der behaupteten besseren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerber nicht überzeugen konnte.

Der Antragsteller behauptet auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der FSG angehöre und der Mitbewerber von der AUF unterstützt worden sei. Der Antragsteller brachte glaubwürdig vor, dass er von allen Seiten gehört habe, dass er fachlich und persönlich qualifiziert sei, aber schon bevor die Personalentscheidung getroffen worden sei, jeder schon gewusst habe, dass „es sowieso der Blaue wird“. Auf Grund der politischen Zugehörigkeit seines Mitbewerbers habe er trotz seiner Qualifizierung keine Chance gehabt mit der Planstelle betraut zu werden. Die Dienstbehörde konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist.

Verfahrensdauer: 3. Jänner 2019 bis 19. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 130

3.5.18 Fall 18: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines „Ermittlungsbereichsleiters und Hauptsachbearbeiters im Ermittlungsbereich X“ beim Landeskriminalamt (LKA) diskriminiert.

Da der Mitbewerber die erforderliche fachliche Kompetenz und Eignung laut des Besetzungsvorschlages in keiner Weise erbringe, die Ausschreibungskriterien nicht erfülle und sich bis zu seiner Bestellung auch nicht gewillt und interessiert gezeigt habe, sich die entsprechenden Kenntnisse, insbesondere in Bezug auf die erforderlichen Applikationen zur Führung und Leitung des Ermittlungsbereiches anzueignen, erachte sich der Antragsteller als benachteiligt und gehe von einer weltanschaulich motivierten Benachteiligung seinerseits aus. Es sei ihm mitgeteilt worden, dass laut dem BMI sei Mitbewerber zu bestellen sei, weil er älter sei und daher die entsprechenden Voraussetzungen mitbringe.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern der Mitbewerber besser geeignet sein soll. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der beiden Bewerber auf Grundlage der Ausschreibung, so ergibt sich eine höhere Qualifikation des Antragstellers.

Zusammengefasst wird festgehalten, dass in diesem Fall das Senioritätsprinzip zur Anwendung gekommen ist, weil die Personalentscheidung einzig und allein auf der Grundlage der um ... Jahre längeren Diensterfahrung des Mitbewerbers getroffen wurde.

Es wird festgehalten, dass der Mitbewerber, laut seinen eigenen Angaben, nur wegen der Unterstützung vom Bundesminister für Inneres EB-Leiter geworden sei. Die Dienstbehörde konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist.

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2019 bis 19. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 131

3.5.19 Fall 19: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil die angestrebte Leitungsfunktion einem Bediensteten übertragen wurde, über welchen der Antragsteller mehr als zehn Jahre die Dienst- und Fachaufsicht ausübte. Der Antragsteller war Personalvertreter der FSG, der zum Zug gekommene Bewerber X war Personalvertreter der AUF. Der Altersunterschied betrug drei Jahre.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil das BMI nicht darlegen konnte, dass es einen sachlichen Grund für die Bevorzugung des

Bewerbers X gab. Es waren sowohl die Fachkenntnisse des Antragstellers eindeutig höher zu bewerten, als auch die Eignung zur Führung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. In Anbetracht des lediglich drei Jahre betragenden Altersunterschiedes wurde eine Diskriminierung auf Grund des Alters verneint.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, auf eine konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch alle im jeweiligen Besetzungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen zu achten.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2019 bis 7. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lag noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 133

3.5.20 Fall 20: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter FB X, Bewertung E2a/6“ beim Stadtpolizeikommando (SPK) X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Die Planstelle sei mit dem elf Jahre jüngeren Mitbewerber vom SPK Y besetzt worden.

Auf Grund seiner Tätigkeit als Personalvertreter der Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) gehöre er dem sozialdemokratischen Lager an. Sein Mitbewerber sei dem freiheitlichen Lager zuzuordnen und es sei auffällig, dass über Intervention der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) die Entscheidung über die Stellenbesetzung an das Bundesministerium für Inneres (BMI) gegangen sei und nicht auf Landesebene innerhalb der LPD X getroffen worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass der Dienstgeber die bessere Eignung des Antragstellers außer Acht gelassen hat und davon abgegangen ist den formal besser Qualifizierten mit der Planstelle zu betrauen. Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist. Inwiefern elf Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung:

1. Konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch sämtliche im jeweiligen Ausschreibungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen.
2. Unterlagen, welche der/die Dienstgeber/in für seine/ihre Entscheidung relevant erachtet, haben dem Senat rechtzeitig vorzuliegen, vollständig und nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2019 bis 21. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lag noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 134

3.5.21 Fall 21: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung einer Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil der zum Zug gekommene Bewerber X lediglich 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X war, während der Antragsteller

bereits seit beinahe zehn Jahren Kommandant einer PI war. In diversen Gesprächen mit Kollegen und Personalvertretern der Fraktionen FCG/KdEÖ und AUF sei ihm unmissverständlich kommuniziert worden, dass seine Bewerbung auf Grund seiner Nähe zur FSG sinnlos sei. Die Weichen für X wären gestellt, nötigenfalls würden Interventionen von der AUF direkt beim BMI erfolgen. X sei auch bereits ein Jahr vor der Planstellenbesetzung vom damaligen Kommandanten der PI X, einem Gemeinderat der FPÖ, bei öffentlichen Veranstaltungen als sein Nachfolger präsentiert worden.

Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung hielt der Antragsteller fest, dass er um vier Jahre älter sei als X.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil die LPD X weder mit ihrer schriftlichen Stellungnahme noch durch das Vorbringen in der Senatssitzung davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht weltanschauliche Aspekte maßgebend waren. X wurde von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ausgesprochen positiv beurteilt, allerdings enthielt die Beurteilung kaum konkretisierte Feststellungen. Insgesamt bestanden die Eignungsbeurteilungen der Bewerber in subjektiven Feststellungen der Vorgesetzten, die Laufbahndaten als Grundlage für eine objektive Feststellung der jeweiligen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Leitung der PI wurden nicht berücksichtigt.

Darauf, dass auch das Alter der Bewerber im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte, ergab sich kein Hinweis.

Verfahrensdauer: 7. März 2019 bis 30. März 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 137

3.5.22 Fall 22: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leiter/in der Abteilung X“ bei der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller erachtete sich als auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert, da er Mitglied der SPÖ gewesen sei und dieser politischen Partei noch heute zugeordnet werde. Der Mitbewerber sei seit ... im direkten Umfeld des Bundesministers für Inneres (FPÖ) tätig und werde eindeutig der FPÖ zugerechnet. Aus seiner Sicht erfülle der Mitbewerber die für die Planstelle geforderten sachlichen Kriterien nicht und habe die Planstelle lediglich wegen seiner Zugehörigkeit zur FPÖ und seiner Tätigkeit als Mitarbeiter des ... des FPÖ-Innenministers erhalten. Seine Annahme werde durch Aussagen von Führungskräften untermauert, die den Mitbewerber bereits Monate vor der Ausschreibung, als Fixbesetzung für diese Planstelle genannt hätten.

Obwohl der Antragsteller im Gegensatz zu dem Mitbewerber wesentlich mehr Jahre im Exekutivdienst gewesen sei, die Funktionsausbildungen E2a und E1 absolviert habe und länger leitender Beamter gewesen sei sowie als leitender Beamter immer höhere Leitungsfunktionen als der Mitbewerber wahrgenommen habe, sei ihm dieser vorgezogen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Im Hinblick auf die Führungserfahrung ist bei dem Antragsteller ein deutlicher Vorsprung erkennbar, da dieser bereits einschlägige Führungserfahrungen sammelte, der Mitbewerber hingegen lediglich im Jahr ... als stellvertretender BP-Kommandant X die Dienst- und Fachaufsicht innehatte.

Die behauptete Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung wurde seitens des Antragstellers glaubwürdig durch vorgebrachte Aussagen eines Funktionsträgers der LPD untermauert, der gegenüber A meinte, dass dieser keine Chance habe, da andere Personen gehandelt würden und er fix damit rechne, dass der Mitbewerber die Abteilungsleitung übernehme.

Der Antragsteller konnte glaubhaft darlegen, dass er auch wegen seiner möglichen Ruhestandsversetzung in den nächsten ... bis ... Jahren nicht zum Zug gekommen sei. Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das Bundesministerium für Inneres mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen

konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und/oder das Alter maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 22. März 2019 bis 9. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 139

3.5.23 Fall 23: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil er trotz deutlich längerer Erfahrungen in einer Führungsfunktion die angestrebte Planstelle nicht bekam. Er war Mitglied der FSG und führte jahrelang in seiner Heimatgemeinde eine SPÖ-nahe „Unabhängige Liste“. Der unmittelbare Vorgesetzte des zum Zug gekommene Bewerbers X sei Nationalratsabgeordneter der FPÖ gewesen, später sei er dem BZÖ beigetreten. Er habe X ausgezeichnet beschrieben, es sei sein ausdrücklicher Wunsch gewesen, dass dieser sein Nachfolger werde. Die Behörde argumentierte im Wesentlichen damit, dass X bereits Bediensteter der gegenständlichen Dienststelle sei und die „Homogenität der Dienststelle“ gewährleisten könne. Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung hielt der Antragsteller fest, dass er um fünf Jahre älter sei als X.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Auf Grund des Umstandes, dass ein derart eklatanter Unterschied in den leitenden Tätigkeiten der Bewerber zugunsten der angeblichen Wahrung der „Homogenität“ übersehen wurde, konnte der Senat nicht von der Objektivität und Sachlichkeit der Auswahlentscheidung überzeugt werden. Vielmehr war angesichts der sachlich nicht nachvollziehbaren Argumentation und der unbestritten gebliebenen Ausführungen des Antragstellers zum Vorgesetzten in der Senatssitzung glaubhaft, dass für die Auswahlentscheidung weltanschauliche Aspekte maßgebend waren. Im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergab sich kein Hinweis, dass auch das Alter der Bewerber eine Rolle im Auswahlverfahren gespielt habe.

Verfahrensdauer: 2. April 2019 bis 10. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 140

3.5.24 Fall 24: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller arbeitete seit beinahe 20 Jahren im ausgeschriebenen Sachbereich, seit mehr als zehn Jahren übte er auch die Stellvertretungsfunktion aus. Der zum Zug gekommene Bewerber X war erst seit wenigen Jahren im Sachbereich tätig. Die LPD X schlug vor, den Antragsteller mit der Planstelle zu betrauen, die Zuständigkeit zur Entscheidung lag beim BMI. Der Antragsteller war seit mehr als 30 Jahren deklariertes Mitglied der FCG, X war deklariertes Mitglied der AUF. Der Antragsteller war um zehn Jahre älter als sein Mitbewerber und hatte dementsprechend mehr Dienstjahre, er erachtete sich daher nicht nur auf Grund der Weltanschauung, sondern auch auf Grund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Argumentation des BMI, nämlich X habe „eigenständige, großangelegte Ermittlungsverfahren im Bereich ...“ und würde über eine ungefähr gleich lange Erfahrung im Bereich verfügen wie der Antragsteller, war für den Senat anhand der Unterlagen nicht nachvollziehbar. Auch hatte X bis zu seiner Bewerbung offenbar keine Leitungs- und/oder Führungsaufgaben wahrgenommen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Auswahlentscheidung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass weltanschauliche Aspekte und das Alter der Bewerber maßgebend waren und stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters des Antragstellers fest.

Empfehlung: Von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 9. April 2019 bis 28. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 143

3.5.25 Fall 25: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Tatbestand: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des „Leiters/der Leiterin beim AB X“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller brachte vor, dass er auf Grund seiner Nähe zur Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) nicht mit der Planstelle betraut wurde. Zum Zug kam der vom Personalvertreter der AUF (Aktion Unabhängiger und Freiheitlicher Gewerkschafter) noch vor der Ausschreibung genannte Mitbewerber. Angesprochen darauf, warum die Entscheidung so zustande gekommen sei, sagte der Personalvertreter der AUF zum Antragsteller: „wärest du halt zu uns gekommen“. Gemeint war damit, dass der Antragsteller der AUF hätte beitreten sollen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung

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

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar auf welcher Grundlage die bessere Eignung des Mitbewerbers festgestellt wurde, da der Antragsteller für deutlich mehr und einschlägigere Bereiche zuständig war als der Mitbewerber und über ein umfassenderes Fachwissen verfügt.

Es wird festgehalten, dass die Aussage des Personalvertreters, der Antragsteller hätte der AUF beitreten sollen, um mit der Planstelle betraut zu werden und die Tatsache, dass der Mitbewerber bereits vor der Ausschreibung als Bewerber genannt wurde, starke Indizien dafür sind, dass im Besetzungsverfahren auf Grund der Weltanschauung der Bewerber entschieden wurde.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das Bundesministerium für Inneres mit ihrem gesamten Vorbringen nicht den Beweis erbringen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 23. April 2019 bis 9. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138

3.5.26 Fall 26: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 8. Mai 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.27 Fall 27: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Im Zuge einer Organisationsänderung wurden die Aufgaben der Abteilung X auf die Abteilungen A und B aufgeteilt. Der Antragsteller war stellvertretender Leiter der Abteilung X, er bewarb sich um die stellvertretende Leitung der neuen Abteilung A. Die Anforderungen für die (stellvertretende) Leitung der beiden Abteilungen waren nahezu ident. Die Funktion wurde dem Bewerber X übertragen. Der Antragsteller führte aus, dass bereits Wochen vor der Ausschreibung davon gesprochen worden sei, wer auf Grund der politischen Konstellation der Favorit sei. Er sei vor längerer Zeit Mitglied der SPÖ gewesen und werde der Partei nach wie vor zugeordnet. Es habe geheißen, dass er keine Stelle mehr bekommen solle und dass X „ein Blauer geworden“ sei. Bereits einen Tag vor Ende der Bewerbungsfrist habe ihm ein Funktionsträger mitgeteilt, dass X die Stelle bekommen solle. X erfülle aber das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes nicht, er habe die Funktion auf Grund seines Naheverhältnisses zur FPÖ erhalten.

Der Antragsteller erachtete sich auch auf Grund des Alters diskriminiert, da in wenigen Jahren seine Ruhestandversetzung erfolgen werde. Ein Personalvertreter habe im Zusammenhang mit seinen Bewerbungen um eine höhere Funktion darauf hingewiesen, dass er auf Grund der „Wahrungszulage“ ohnehin keinen finanziellen Verlust haben werde, wenn er mit 62,5 Jahren in Pension gehe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Im Gegensatz zum Antragsteller übte X keine einschlägigen Tätigkeiten aus. Glaubwürdig führte der Antragsteller im Antrag und in der Senatssitzung aus, dass laut

den Äußerungen von Funktionsträgern und von Personalvertretern bereits vor der definitiven Personalentscheidung feststand, dass X die Funktion übertragen bekommen werde, und zwar auf Grund seiner Zugehörigkeit zur AUF. Ebenso nachvollziehbar waren die Ausführungen des Antragstellers bezüglich der Altersdiskriminierung. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung nicht sachliche Aspekte, sondern die Weltanschauungen und das Alter der Bewerber maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2019 bis 30. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 144

3.5.28 Fall 28: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Abteilung X“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass seit die FPÖ im Innenressort die „dominierende Kraft“ sei, sei eine Änderung der Weltanschauung einiger Führungskräfte zur FPÖ hin erkennbar. Bereits Wochen vor der Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle- bzw. vor der InteressentInnensuche sei davon gesprochen worden, wer auf Grund der politischen Konstellation Favorit für diese Planstelle in der LPD X sein werde. Für die Abteilungsleiter-Stellvertreter Funktion der Abteilung X sei der Mitbewerber genannt worden, obwohl er in Lebens- und Dienstjahren jünger gewesen sei und als leitender Beamter immer in geringer bewerteten Funktionen als er tätig gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Die Annahme der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung wurde seitens des Antragstellers dadurch glaubhaft bekräftigt, dass es bereits im Vorfeld Gerüchte darüber gab, dass der Mitbewerber stellvertretender Leiter der Abteilung X werde.

Er legte die Vermutung glaubhaft dar, dass er auch wegen seiner möglichen Ruhestandsversetzung in den nächsten ... Jahren nicht zum Zug gekommen sei.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2019 bis 22. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 141

3.5.29 Fall 29: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.30 Fall 30: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.31 Fall 31: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.32 Fall 32: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.33 Fall 33: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.34 Fall 34: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.35 Fall 35:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.36 Fall 36: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.37 Fall 37: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.38 Fall 38: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.39 Fall 39: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.40 Fall 40: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 10: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.10)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Verfahrensdauer: 2. August 2017 bis 13. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 102

Fall 11: LPD (im Bericht 2018 Nr. 3.3.11)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretender Leiter des Landeskriminalamtes (LKA) X“ auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein.

Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass der neue Leiter zu ihm gesagt hat, dass er vom neuen Landespolizeidirektor den Auftrag erhalten habe, einen Vorschlag für die Besetzung des Stellvertreters zu unterbreiten. Er würde seinen Mitbewerber vorschlagen und zwar aus zwei Gründen wegen seines (Antragsteller) Alters – er würde ja bald in Pension gehen! – und weil er ihn ja nicht kenne, seinen Mitbewerber kenne er aber schon lange.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

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

Der Dienstgeber habe beide Bewerber als sehr gut geeignet eingestuft, aber den Mitbewerber auf Grund seiner jahrelangen Erfahrung im LKA mit der Planstelle betraut. Der Antragsteller stimmte dem auch zu, als ihm in der Sitzung entgegengehalten worden

ist, dass sein Mitbewerber mehr Erfahrung in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten hat und dass diese Kompetenz ein wesentliches Ausschreibungskriterium darstellt.

Festgehalten wird, dass die Aussage des Leiters des LKA (falls sie so gefallen ist), dass der Antragsteller „schon bald in Pension gehen wird und zu alt ist“ eine diskriminierende Aussage darstellt. Die Vorentscheidung, dass der Mitbewerber mit der Funktion des Stellvertreters des Leiters des LKA betraut wird sei aber bereits früher getroffen worden und zwar vom damaligen Leiter des LKA. Zu dem Zeitpunkt, als die Entscheidung gefallen und alles in die Wege geleitet worden ist, dass der Mitbewerber des Antragstellers zukünftiger Stellvertreter des Leiters des LKA wird, ist der derzeitige Leiter, der die behauptete Aussage getroffen hat, noch nicht in dieser Funktion gewesen. Deshalb wird davon ausgegangen, dass die Aussage des LKA-Leiters für die Entscheidungsfindung nicht relevant gewesen ist, da die Entscheidung schon in einem früheren Stadium von seinem Vorgänger getroffen worden ist.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen seine Führungskräfte, auch in den nachgeordneten Einheiten wie z. B. Landespolizeidirektionen, dahingehend zu schulen, eventuell diskriminierende Aussagen zum Alter bzw. mutmaßlichen Pensionsanträgen zu unterlassen und in der Wortwahl gegenüber älteren Kolleginnen und Kollegen sensibler vorzugehen und damit auch die Wertschätzung gegenüber der Erfahrung dieser Kolleginnen und Kollegen zum Ausdruck zu bringen.

Verfahrensdauer: 2. Oktober 2017 bis 13. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 106

Fall 12a bis 12 d: LPD (im Bericht 2018 Nr. 3.3.12 a bis d) – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstellen „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“; „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“;

„Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst)“ und „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Aus ihm nicht nachvollziehbaren Gründen sei er von der LPD X bei keiner der angeführten Bewerbungen berücksichtigt worden. Er bezweifle, dass hier die LPD X als Dienstgeber ihrer Aufgabe, den als am besten Geeigneten für die angesprochenen Planstellen zu betrauen, nachgekommen sei. Da er in X bei der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) als eingetragenes Mitglied aufscheine und im Dienststellenausschuss des Stadtpolizeikommandos (SPK) X für die FSG tätig gewesen sei, scheine die Ablehnung seiner Bewerbungen aus „parteilich motivierten Gründen“ zu erfolgen. In dieser Funktion habe er sicherlich einige Male mit dem Dienstgeber nicht immer einfache Diskussionen und Konfrontationen gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

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

Festgehalten wird, dass nach einem Vergleich der Ausschreibungskriterien der vier Planstellen mit den Qualifikationen der BewerberInnen klar hervorgeht, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet sind als der Antragsteller. Dies konnte der Dienstgeber in seinem Vorbringen auch nachvollziehbar darlegen. Die Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten haben überzeugt, dass die MitbewerberInnen, die mit den Planstellen betraut worden sind eine bessere Eignung vorweisen. Der Antragsteller konnte dem Senat weder in seinen schriftlichem, noch in seinem mündlichen Vorbringen darlegen, inwiefern er im Vergleich zu seinen sechs MitbewerberInnen besser für die in Rede stehenden sechs Funktionen qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass der Antragsteller älter als seine vier MitbewerberInnen ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit den gegenständlichen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als seine MitbewerberInnen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in dem Senioritätsprinzip verhaftet ist, dass wenn der Ältere den Ruhestand antritt der Nächstälteste automatisch nachrückt. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst-)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Bediensteten (etwa, weil auf

„frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden. Die Dienstbehörde hat dem Senat glaubhaft vermittelt, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gültig ist und angewendet wird, sondern das Prinzip der besseren Eignung.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2018 bis 19. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

Fall 13: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.13)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

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

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden ist.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Für den Senat war offenkundig, dass die Antragstellerin gegenüber dem Dienstgeber häufig ein vehementes und durchaus als „patzig“ zu bezeichnendes Verhalten an den Tag gelegt haben dürfte, welches dem Senat geeignet erschien, bei der Gegenseite Widerstände gegen die Person der Antragstellerin als solche – und nicht gegen deren ethnische Zugehörigkeit – hervorzurufen und das dann in Folge zu den für die Antragstellerin als Konfliktpunkte erlebten Vorkommnisse geführt haben dürfte. Der Senat erkennt dabei nicht, dass das Arbeitsverhältnis für die Antragstellerin im Laufe der Zeit problematisch geworden ist, gibt aber zu bedenken, dass aus seiner Sicht deren offensiv forderndes Verhalten in der Kombination mit der Tendenz, sich als Opfer zu fühlen, wenn Forderungen oder Wünsche nicht erfüllt werden, der für die entstandenen Probleme auslösende Faktor gewesen sein dürfte. Der Senat hat daher insgesamt den Eindruck gewonnen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit, sondern die Persönlichkeit der Antragstellerin für die Spannungen in deren Arbeitsverhältnis ursächlich gewesen ist. Der

erkennende Senat kam zur Auffassung, dass auf menschlicher Ebene zwischen der Antragstellerin und dem Dienstgeber gravierende Differenzen vorliegen dürften, die nach Meinung des Senates aber nicht im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin stehen.

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis 12. Dezember 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

Fall 14: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.14)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

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

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden ist.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Im Hinblick auf die behauptete Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass wenn das BMI bzw. die Bundesanstalt X die Absicht gehabt hätte, Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen einer anderen Ethnie zu benachteiligen, dann wäre die Antragstellerin nicht in den Bundesdienst aufgenommen worden, es wäre nicht zum Abschluss des Dienstverhältnisses gekommen und auch nicht zu einer Fortsetzung des befristeten Dienstverhältnisses als unbefristetes Dienstverhältnis. Weiters wurde vom Dienstgeber glaubwürdig dargelegt, dass die Bundesanstalt X darauf bedacht ist, Personen mit unterschiedlicher Staatsbürgerschaft bzw. Herkunft zu beschäftigen, da diese Eigenschaft eine Bereicherung für die Bundesanstalt X ist. Die Mehrsprachigkeit wird als willkommene Kompetenz und nicht als zu diskriminierender Nachteil gesehen. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesanstalt X beschäftigt

sind. Zusammengefasst stellt der Senat fest, dass sich im gesamten Verfahren kein Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen den Entscheidungen des Dienstgebers und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin ergab.

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis 2. November 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 108

3.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

3.6.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Allgemeiner Justizwachdienst – Dienstführender in Einsatzfunktion“ in der Justizanstalt X auf Grund des Alters diskriminiert.

Auf Grund seiner mindestens gleichwertigen fachlichen Qualifikation wie sein Mitbewerber und verschiedener Anspielungen seitens seiner Vorgesetzten wegen seines Alters stelle sich bei ihm der Verdacht ein, dass er auf Grund seines höheren Alters diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

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

Zu diesen von dem Antragsteller vorgebrachten Aussagen seiner Vorgesetzten, ist zu sagen, dass sich diese im Verfahren nicht verifizieren haben lassen. Im Gegensatz dazu behauptete die Anstaltsleiterin diese Aussagen betreffend dem Alter des Antragstellers nie gemacht zu haben. Weiters brachte die Dienstgebervertreterin vor, dass der Generaldirektion diese Aussagen nicht bekannt seien. Zu diesen Vorbringen ist zu sagen, dass Aussage gegen Aussage steht.

Im Verfahren haben sich somit keine ausreichenden Hinweise ergeben, dass das Alter des Antragstellers das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der Behörde darstellte. Im Gegenteil, der Dienstgeber konnte sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat. Auf Grund eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern ist die behauptete bessere Eignung des Mitbewerbers für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 18. April 2018 bis 3. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 115

3.6.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando“ in der Justizanstalt (JA) X auf Grund des Alters diskriminiert. Die Leitung der JA X habe seinen Mitbewerber, der jünger als er (Antragsteller) sei vorgeschlagen. Außerdem seien bei der Darstellung seiner Berufslaufbahn und dem Quervergleich nicht all seine Tätigkeiten erwähnt worden. Der Trend in der JA X dürfe die Vergabe solcher Posten an wesentlich jüngere Mitstreiter sein.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Da der Antragsteller deutlich mehr einschlägige Erfahrung vorweisen kann und im Rahmen seines Nachtdienstes bereits die Funktion des Justizwachkommandanten tatsächlich innehatte konnte die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers dessen bessere Qualifikation und nicht das im Vergleich zum Antragsteller jüngere Alter ist.

Empfehlung: Die von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 25. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 135

3.6.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando“ in der Justizanstalt (JA) X auf Grund des Alters diskriminiert. Sein Mitbewerber sei erst zehn Jahre später in den Justizwachdienst eingetreten. Des Weiteren könne man den ständigen Wechsel bei der Verwendung des Mitbewerbers durchaus negativ betrachten. Die Anstaltsleiterin habe bei seinem Mitbewerber argumentiert, dass dieser im ... auf Grund der krankheitsbedingten Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten kurzfristig diverse Agenden des Kommandos übernommen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

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

Die Dienstbehörde begründete die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber mit dessen Erfahrung an unterschiedlichen Arbeitsplätzen, sowie den Fortbildungen. Beide Bewerber weisen im Hinblick auf ihre Berufslaufbahn lediglich geringe Unterschiede auf, weshalb der in der Stellungnahme angeführte Vorsprung an Erfahrungen des Mitbewerbers gegenüber dem Antragsteller für den Senat nicht nachvollziehbar ist. Es ist zwar richtig, dass der Mitbewerber eine höhere Anzahl an Fortbildungen als der Antragsteller absolvierte, bei der Bewertung wurde allerdings außer Acht gelassen, dass der Antragsteller im Gegensatz zu seinem Mitbewerber bereits die Ausbildung für den in der Ausschreibung unter Aufgaben explizit angeführten Inspektionsdienst absolvierte. Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers dessen bessere Qualifikation und nicht das im Vergleich zum Antragsteller jüngere Alter ist.

Empfehlung: Von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 26. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 136

3.6.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Mai 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.5 Fall 5: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.6 Fall 6: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.7 Fall 7: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

3.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hatte den Verdacht, dass bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X (im damaligen Ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) das Alter und die Weltanschauung maßgeblich waren, weil sie nicht zum Zug kam, obwohl die Aufgaben dieser Abteilung vor der Reorganisation des BMLFUW im Jahr ... zu den Aufgaben der Abteilung Y gehörten, die sie jahrelang stellvertretend und ein Jahr auch interimistisch geleitet hatte.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin aus den vorgebrachten Gründen fest, da die behauptete bessere Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin weder in fachlicher Hinsicht, noch in Bezug auf Führungserfahrungen nachvollziehbar war.

Empfehlung: Der Senat weist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hin. Angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erleichtern. Es wird daher empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und/oder Bewerbern anzustellen und diese auch schriftlich zu dokumentieren. Überdies wird auf die Notwendigkeit von Hearings hingewiesen, um an Hand spezieller Fragen die Einstufung in ein entsprechendes Kalkül transparenter und akkurater gestalten zu können.

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf do. Anfrage vom ... bzw. ... über die Umsetzung von Empfehlungen betreffend Auswahlverfahren bei Leitungsfunktionen erteilt das ho. Bundesministerium folgende Auskunft:

Die für das Auswahlverfahren zuständigen Mitglieder der Begutachtungskommission sind gem. § 7 Abs. 6 AusG 1989 in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig. Der Gang des Verfahrens wird daher – unter Anwendung der im § 9 AusG angeführten Bestimmungen über die Prüfung der Bewerbungsgesuche – von der Begutachtungskommission selbst festgelegt. Aufgrund der Weisungsfreiheit der Begutachtungskommission ist es daher nicht möglich, auf diese einzuwirken. Die Empfehlungen in den Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission werden den Mitgliedern der Begutachtungskommission mitgeteilt.“

Verfahrensdauer: 1. Februar 2018 bis 31. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 111

3.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

3.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert, weil ihre Qualifikationen grob unterbewertet und die des erfolgreichen Bewerbers überbewertet worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat schloss sich dem Vorbringen der Antragstellerin an. Die Feststellung, dass der Bewerber alle Anforderungen – ressorteinschlägige Erfahrungen und Kenntnisse, Management- und Organisationsvermögen, Eignung zur Menschenführung usw. – in höherem Maß erfülle, war schon allein deshalb absolut nicht nachvollziehbar, weil die Antragstellerin mehrere Jahre Mitarbeiterin der Abteilung X war, während der Bewerber nicht einmal ein Jahr im Ressort tätig war. Die Antragstellerin konnte Leitungserfahrungen (vor ihrer Tätigkeit im BMVIT und auch als stellvertretende Abteilungsleiterin im BMVIT) vorweisen, der Bewerber nicht. In Anbetracht der unsachlichen Eignungsbeurteilung und des Umstandes, dass der Bewerber Positionen im Konnex mit der politischen Partei X innehatte, stellte der Senat ein weltanschauliches Motiv bei der Stellenbesetzung fest. Angesichts des um ca. zwei Jahrzehnte höheren Lebensalters der Antragstellerin stellte der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Empfehlung: Dem BMVIT wird empfohlen, bei Auswahlverfahren die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und Personalentscheidungen nach rein sachlichen Aspekten zu treffen. Hearings sind als Momentaufnahme zu betrachten, zu dokumentieren und als Teil des Begutachtungsverfahrens zu werten.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2018 bis 17. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 120

3.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.9 Arbeitsmarktservice

3.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses, Sonstige Arbeitsbedingungen; (Sexuelle) Belästigung; Belästigung; mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Der Antragsteller führte aus, sein Probendienstverhältnis sei beendet worden, weil er die teilweise herrschende menschenherabwürdigende Weltanschauung nicht geteilt habe. Er sei deshalb auch als „Gutmensch“ beschimpft worden. Eine (sexuelle) Belästigung sehe er darin, dass ein Kollege und eine Kollegin seine Körperhaltung und seine Mimik nachgeäfft haben und er im Pausenraum dazu aufgefordert worden sei, seinen „Luxuskörper“ wegzubewegen. Es sei ihm bei der Arbeit unnötig Druck gemacht und dann seine Arbeitsleistung bemängelt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das AMS legte gegenüber dem Senat nachvollziehbar dar, dass die Auflösung des Probendienstverhältnisses erfolgte, weil mehrere Bedienstete die Arbeitsleistung des Antragstellers als nicht ausreichend beurteilt hatten. Unstimmigkeiten zwischen dem Antragsteller und einigen Bediensteten wegen unterschiedlicher (politischer) Meinungen dürfte es tatsächlich gegeben haben, doch konnte das AMS glaubhaft darlegen, dass es bestrebt ist, jegliche Form von Diskriminierung zu unterbinden. Das Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf eine (sexuelle) Belästigung und die mangelnde Abhilfe war für eine Prüfung durch den Senat zu wenig substantiiert.

Verfahrensdauer: 4. April 2018 bis 13. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 113

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:

Frau Mag. Ingrid Löscher-Weninger
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Dr. Anita Pleyer
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Frau Dr. Brigitte Sandara
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Frau Dr. Maria Wais
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMJ

Frau Monika Gabriel
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Susanne Schubert
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Eveline Köberl
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Ulrike Ernstbrunner
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag. Birgit Lanner

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMSGPK

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid Löscher-Weninger

Bundeskanzleramt

Frau Mag. Susanne Haunold-Thiel

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Frau Mag. Gerlinde Weilinger

Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

Frau Mag. Ursula Hafner

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr. Andrea Eisler

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Kerstin Koskarti

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Silvia Bauer

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Senat I und II:

Frau Mag. Beatrix Gojakovich

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Telefon: +43 1 531 15-632433

E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Senat II:

Frau Mag. Sandra Ulrich

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Telefon: +43 1 531 15-632438

E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	274
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen.....	275
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	276
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	318