

**7. Gleichbehandlungsbericht
des Bundes
2008**

Teil 2

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	1
<i>Tätigkeitsbericht des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission</i>	3
<i>Anonymisierte Gutachten</i>	8
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	9
Bundesministerium für Finanzen	10
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	16
Bundesministerium für Inneres	17
Bundesministerium für Justiz	24
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	29
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	31
Arbeitsmarktservice	38
Bundesmuseen	41
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	42
Akademie der Bildenden Künste Wien	44
Donau-Universität Krems	45
Medizinische Universität Graz	46
Medizinische Universität Wien	47
Technische Universität Wien	49
Universität für Angewandte Kunst Wien	50
Veterinärmedizinische Universität Wien	51
<i>Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche der einzelnen Anträge</i>	53
<i>Mitglieder und Geschäftsführung des Senates I der B-GBK</i>	56



Tätigkeitsbericht des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Die **Aufgaben** der Bundes-Gleichbehandlungskommission (idF: B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (idF: B-GIBG) geregelt.

Die vorliegende Berichtslegung bezieht sich lediglich auf die Tätigkeit des Senates I. Erst durch die Novelle 2008 des B-GIBG (BGBl. I Nr. 97/2008) wird künftighin auch der Senat II über seine Tätigkeit berichten (zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung).

Zuständigkeit:

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

Der Senat hat sich in seinem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen.

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

Alle Gutachten sind auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (im vollen Wortlauf, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.

www.bka.gv.at

Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Sitz der Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3, 1014 Wien

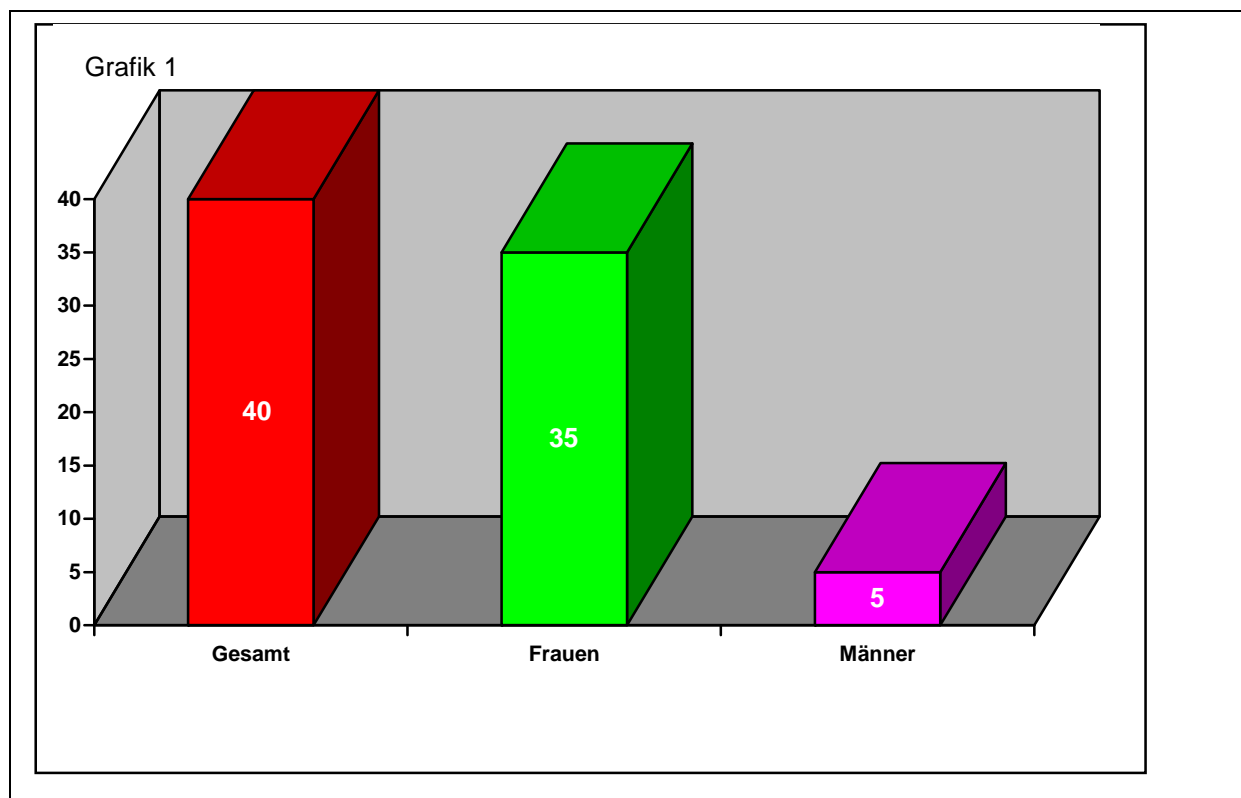
Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- Einbringung des Antrages (formlos)
 - eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
 - Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
 - Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages
 - Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
 - Ladungen zur Sitzung
 - Durchführung der Sitzungen
 - 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/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde

Im Berichtszeitraum 1. März 2006 bis 1. März 2008 sind 40 Anträge behandelt worden.

In der **Grafik 1** wird die Gesamtzahl der Antragsfälle sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen zu den Antragstellern dargestellt.

Von den 40 Antragsfällen betrafen 35 weibliche Bedienstete; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht.



Im Berichtszeitraum fanden **13 Sitzungen** statt:

- 6 Sitzungen im Jahr 2006
- 6 Sitzungen im Jahr 2007
- 1 Sitzung im Jahr 2008 (bis 1. März 2008)

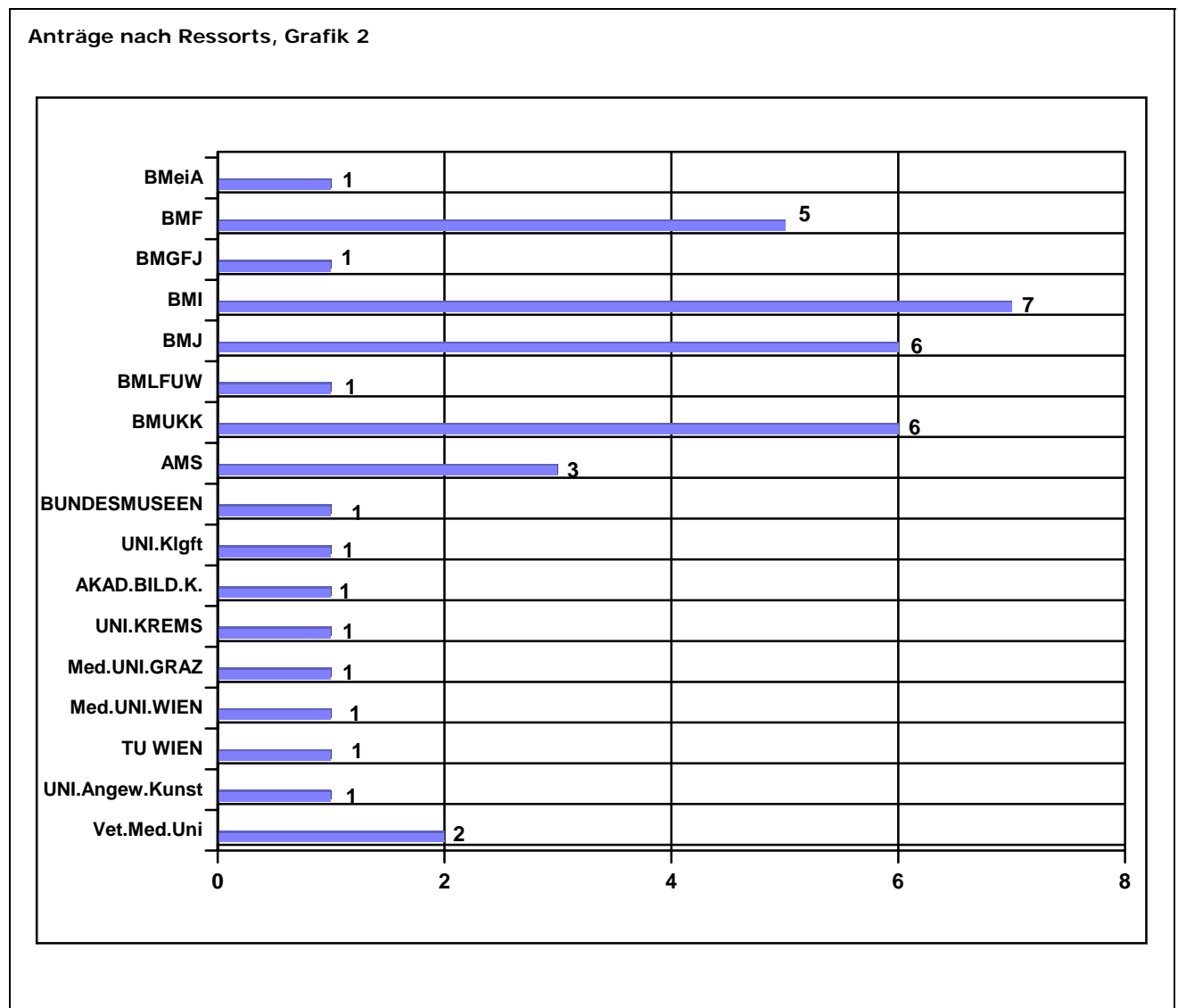
Da alle Kommissionsmitglieder ihre Kommissionstätigkeit neben ihren eigentlichen Ressortaufgaben wahrzunehmen haben, müssen aus Gründen der Effektivität und Zeitökonomie pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden. Grundsätzlich wird für jeden Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller als auch die Vertreterin/der Vertreter der/des Dienstgeber/in/s die Möglichkeit zur mündlichen Darlegung des Sachverhalts bekommen.

Auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte wird vom Verhandlungstermin in Kenntnis gesetzt und hat die Möglichkeit an der Sitzung teilzunehmen.

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

In der **Grafik 2** sind die Ressorts und jene ausgegliederten Bereiche, die das B-GIBG anzuwenden haben, angeführt, aus deren Wirkungsbereich Anträge gestellt wurden.

Das Bundesministerium für Inneres (7 Anträge) das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (6 Anträge) und das Bundesministerium für Justiz (6 Anträge) haben die meisten Anträge zu verzeichnen, wobei der Großteil der Beschwerdefälle aus den nachgeordneten Bereichen kommt.



Hinweis: Nicht jeder Antrag endet mit einem Gutachten!

Anonymisierte Gutachten

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. 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 – www.bka.gv.at - Gleichbehandlungskommissionen. Im vorliegenden Bericht sind daher die Fälle nur gekürzt dargestellt.

RESSORT	GUT- ACHTEN	SEITE
Bundesministerium für europ. und intern. Angelegenheiten	(offen)	9
Bundesministerium für Finanzen	4	10
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	1	16
Bundesministerium für Inneres	3	17
Bundesministerium für Justiz	2	24
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	1	29
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	3	31
Arbeitsmarktservice	1	38
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	1	42
Akademie der Bildenden Künste Wien	1	44
Medizinische Universität Graz	1	46
Medizinische Universität Wien	1	47
Technische Universität Wien	1	49
Veterinärmedizinische Universität Wien	1	51

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Fall 1:

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis:

offen

Verfahrensdauer: 10. Oktober 2007 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Bundesministerium für Finanzen

Fall 1: Finanzamt

Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die B-GBK stellt in ihrem Gutachten fest, dass die Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

In diesem Fall war die fachliche Qualifikation der Antragstellerin auch von der Dienstbehörde unbestritten, aber die „personelle Führungskompetenz“ war das Motiv des Dienstgebers, warum die Antragstellerin nicht betraut wurde. Ein jahrelang zurückliegender Konflikt (Mobbingvorwürfe von beiden Seiten) an einer „alten“ Dienststelle und damit begründete zahlreiche Krankenstände der Antragstellerin bewogen den Dienstgeber zu seiner Entscheidung.

Diesem Argument konnte die B-GBK nicht folgen; umso mehr, als sich herausstellte, dass sich die Krankenstände sukzessiv über die Jahre verringert haben. Außerdem war der Argumentation des Dienstgebers nicht zu folgen, warum gerade bei einer Stellvertreter/in-Funktion die soziale Kompetenz (kleines Team) über der fachlichen Kompetenz stehen soll.

Weiters stellte sich heraus, dass – nach Bekanntwerden der Antragseinbringung bei der B-GBK – die Antragstellerin wieder eine Vorladung zu einer Amtsärztin bekommen hat, obwohl sie im gegenständlichen Kalenderjahr lediglich 4 Krankenstandstage aufwies.

Somit stellte die B-GBK fest, dass diese dienstbehördliche Anordnung einer ärztlichen Untersuchung ohne sachliche Begründung erfolgte und gegen das gesetzlich normierte Benachteiligungsverbot verstieß.

Empfehlungen:

Dem BMF wird empfohlen:

- 1) Funktionsbesetzungen nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen und nicht willkürlich scheinende Argumente für die Personalentscheidung heranzuziehen.
- 2) Ein klärendes Gespräch mit der Antragstellerin zu führen und ihr einen ihren Qualifikationen entsprechend bewerteten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Verfahrensdauer: 29. März 2006 bis 23. Februar 2007

Reaktionen des Dienstgebers:

Mit der Antragstellerin wurde vom Vorstand des Finanzamtes, im Beisein mehrerer Personen, aus Sicht des Dienstgebers ein klärendes Gespräch geführt.

Weiters wurde ein der Qualifikation entsprechend bewerteter und für die Antragstellerin speziell eingerichteter Arbeitsplatz in einer anderen Organisationseinheit geschaffen.

Die Antragstellerin kehrte nach einer mehrmonatigen Dienstzuteilung wieder auf das ursprüngliche Finanzamt zurück.

Fall 2: Zollamt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 29. März 2006 bis September 2006

Fall 3: Finanzamt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, Alter (männlicher Antragsteller)

Ergebnis:

Die Berücksichtigung der Bewerbung des männlichen Antragstellers stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, da die von der Dienstbehörde festgestellte gleiche Eignung zwischen Bewerberin und Bewerber sachlich nicht begründet werden konnte. Der angestellte Qualifikationsvergleich zeigte, dass die Personalwahl nicht nach sachlich nachvollziehbaren Kriterien erfolgte. Von der geplanten Stellenbesetzung erfuhr der Antragsteller aus der „Gerüchteküche“. Ob auch das Alter (Bewerberin ca 15 Jahre jünger) die Personalentscheidung beeinflusst hat, konnte von der Kommission nicht ausgeschlossen werden.

Empfehlungen:

Die Kommission empfiehlt,

1. dem Antragsteller einen seinen Kenntnissen und Fähigkeiten adäquaten Arbeitsplatz zuzuteilen,
2. in Zukunft den § 7 B-GIBG einzuhalten und beabsichtigte Stellenbesetzungen (sofern sie nicht schon nach einem anderen Bundesgesetz auszuschreiben sind) auf geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen,
3. das Frauenförderungsgebot zur Erhöhung des Anteils von qualifizierten Frauen in Führungsfunktionen anzuwenden und nicht als Rechtfertigung unsachlicher Personalentscheidungen heranzuziehen,
4. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 3. Mai 2006 bis 20. März 2007

Reaktion des Dienstgebers:

Die Empfehlung (Pkt 1) wurde nicht vollständig umgesetzt; der Antragsteller wurde zwar auf eine höherwertige Planstelle ernannt, allerdings nicht in jener Funktionsgruppe, die die B-GBK vorgeschlagen hat (nämlich den Antragsteller so zu stellen, wie wenn er den gegenständlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz erhalten hätte).

Fall 4: Finanzamt

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Zuerkennung der, im Vergleich zu Leiter/innen anderer Organisationseinheiten, geringeren Mehrleistungszulage (MLZ) ist sachlich nicht gerechtfertigt, stellt aber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.
2. Die Zuerkennung der im Vergleich zu den Mitarbeiter/innen anderer Organisationseinheiten geringeren MLZ stellt keine mittelbare Diskriminierung der weiblichen Bediensteten dar.

Die Behörde hat für die unterschiedliche Bemessung der MLZ in einer Organisationseinheit im Vergleich zu anderen Organisationseinheiten keine sachlich nachvollziehbare Begründung vorgelegt. Allerdings waren von der unterschiedlichen Bemessung (niedrige MLZ) männliche und weibliche Bedienstete betroffen – und zwar in einem Geschlechterverhältnis wo nicht von einem überwiegenden Nachteil für Frauen gesprochen werden kann.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt, die bei der Bemessung der MLZ sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung zwischen den betroffenen Führungskräften zu beseitigen und Gleichheit herzustellen.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2006 bis 21. August 2007

Fall 5: Nachgeordnete Dienststelle

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Funktion eines/einer Teamleiters/Teamleiterin im Bereich einer nachgeordneten Dienststelle des BMF stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin war seitens des Dienstgebers unbestritten. Bei der Präsentation ihres Verständnisses der Funktion und ihrer Vorstellungen von der Aufgabenerfüllung war die Auswahlkommission weitgehend übereinstimmend nicht zufrieden, während der Mitbewerber seine Vorstellungen der künftigen Aufgaben und der Gestaltung der Führungsrolle besser vermitteln konnte. Dies hat der Dienstgeber der B-GBK sowohl mit schriftlichen Unterlagen als auch bei der mündlichen Verhandlung sachlich und nachvollziehbar dargelegt.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kam die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten der Bewerber keine Verletzung des Frauenförderungs- oder des Gleichbehandlungsgebotes darstellt.

Empfehlung:

Dem BMF darf empfohlen werden, im Zuge von Reformen und sich daraus ergebenden Personalentscheidungen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bereits im Vorfeld verständlich zu kommunizieren, was der Dienstgeber erwartet bzw. fordert. Gerade für Mitarbeiter/innen, die bereits lange einer Organisation(-seinheit) angehören, ist ein gravierender Aufgabenwechsel oft schwierig zu vollziehen. Das Potenzial dieser Mitarbeiter/innen sollte der Dienstgeber auch bei geänderten Bedingungen zum Vorteil aller nützen.

Verfahrensdauer: 13. März 2007 bis 28. Dezember 2007

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend

Fall 1: „Ausgegliederte Gesellschaft“

(auf die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seine Anwendung findet)

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtzulassung der Antragstellerin zum Hearing für eine Führungsfunktion stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Der Dienstgebervertreter hat die Durchführung eines Qualifikationsvergleiches verneint, da „Managementqualifikationen“ gebraucht wurden. Warum man dies der Antragstellerin, die im gegenständlichen Bereich bereits gearbeitet hat, nicht zutraute und sie schon in der Vorauswahl aussonderte, konnte sachlich nicht begründet werden. Allgemein ist festgestellt worden, dass von keinem transparenten Auswahlverfahren gesprochen werden konnte, die Vorentscheidungsträger/innen die umfangreichen Bewerbungsunterlagen knapp vor der Sitzung zur Einsicht bekommen haben.

Empfehlung:

Dem BMGFJ als „Vertreter des Alleingesellschafters Bund“ wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass Personalentscheidungen nachvollziehbar und transparent erfolgen und das B-GIBG eingehalten wird.

Die Entscheidungsträger/innen, auch in ausgegliederten Gesellschaften, wären diesbezüglich zu schulen und zu sensibilisieren.

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2006 bis 22. August 2007

Bundesministerium für Inneres

Fall 1: Zentralstelle

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis:

Der Senat I hat im Gutachten festgehalten, dass der Antragsteller bei der Funktionsbetrauung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Der Antragsteller hatte die neu ausgeschriebene Organisationseinheit mit fast identen Aufgaben vormals geleitet. Die äußerst dürftige Begründung einer gleichen Qualifikation zwischen dem bisherigen Amtsinhaber und einer Mitbewerberin (und damit die Anwendung der Bevorzugungsklausel) war für den Senat nicht nachvollziehbar. (Wobei bereits die rechtmäßige Neuausschreibung der Organisationseinheit Anlass zu Zweifel gegeben hat)

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

- 1) zu beachten, dass die Anwendung des Frauenförderungsgebotes als Maßnahme den Frauenanteil zu erhöhen gedacht ist, und nicht als Mittel qualifizierte männliche Führungskräfte von ihren Funktionen zu entheben,
- 2) für weibliche Bedienstete die entsprechende sprachliche Bezeichnung, z.B. Bewerberin, Mitarbeiterin, usw. zu verwenden.

Verfahrensdauer: 26. Jänner 2006 bis 24. November 2006

War im Bericht 2006 noch nicht enthalten.

Fall 2: Bundespolizeidirektion

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Vergabe der angestrebten Leitungsfunktion stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Im Zuge einer Organisationsänderung kam es u.a. auch zu Abwertungen von Arbeitsplätzen und letztendlich zur Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes mit dem männlichen Mitbewerber. In der Argumentation der Dienstbehörde waren die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse wichtiger, als die Qualifikation, die man der weiblichen Bewerberin auch nicht abgesprochen hat.

Die Kommission kam zur Ansicht, dass zumindest eine gleiche Eignung vorlag und somit, da in diesem Bereich die 40%-Quote nicht erfüllt war, die Vorzugsklausel zur Anwendung hätte kommen müssen.

Empfehlungen:

Es wird dringend empfohlen,

- 1) den Arbeitsplatz der Antragstellerin aufzuwerten,
- 2) bei der Nachbesetzung der gegenständlichen Planstelle nach der Pensionierung des betrauten Bediensteten, einen sorgfältigen und objektiven Qualifikationsvergleich zwischen allfälligen BewerberInnen und der Antragstellerin anzustellen,
- 3) für qualifizierte Mitarbeiterinnen Karrierepläne zu erarbeiten, um Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen.

Verfahrensdauer: 24. Juni 2006 bis 7. März 2007

Reaktion des Dienstgebers auf die Empfehlungen:

Zu 1)

Die Aufwertung des Arbeitsplatzes wurde seitens des BMI bereits im November 2006 an das BKA weitergeleitet. Das BKA hat im April 2007 darauf hingewiesen, dass die Bewertung bereits vom BKA im Einvernehmen mit dem BMI mit den Bewertungsergebnissen gesetzlich normierter Richtverwendungen verglichen wurde.

Die Antragstellerin wurde durch das BMI auf die Möglichkeit der Antragstellung der bescheidmäßigen Bewertung der Arbeitsplatzwertigkeit hingewiesen; die Antragstellerin hat allerdings keinen Antrag gestellt.

Die BPD hat keine Einflussmöglichkeit auf die Bewertung der Arbeitsplätze. Die Bewertung des Arbeitsplatzes der Antragstellerin erfolgte durch das BMI und das BKA ohne jede Einbeziehung der BPD. Die Behörde hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die Bewertung des damaligen Arbeitsplatzes der Antragstellerin als zu gering erscheint.

Zu 2)

Die Nachbesetzung nach der Pensionierung des damals betrauten Bediensteten erfolgte nach Abwägung aller Bewerbungen zugunsten der Antragstellerin.

Zu 3)

Zur Empfehlung für qualifizierte Mitarbeiterinnen Karrierepläne zu erarbeiten, um Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, wird ausgeführt, dass es für die BPD in der Praxis völlig unrealistisch ist, solche Karrierepläne zu erarbeiten. Die Behörde hat einerseits keinen Einfluss auf die Schaffung und Änderung von Planstellen und auf deren Bewertung und hat andererseits natürlich jede freie Planstelle entsprechend auszuschreiben bzw. bekannt zu machen, wobei es allen in Frage kommenden Bediensteten frei steht, sich für eine freie Planstelle zu bewerben. In der Folge hat die Behörde nach objektiven Kriterien nach dem BDG und VBG, sowie dem B-GIBG in Abstimmung mit der Personalvertretung eine Entscheidung zu treffend, die in jedem Einzelfall dem BMI zur Genehmigung vorgelegt werden muss.

Fall 3: Sicherheitsdirektion

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 11. Juli 2006 bis 21. März 2007

Fall 4: Landespolizeikommando

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um den Arbeitsplatz der Kommandantin/des Kommandanten einer Polizeiinspektion (PI) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgesetzes dar.

Die Antragstellerin hat die Dienststelle nach Abgang des Kommandanten über 6 Monate „vertretungsmäßig“ geführt, trotz herabgesetzter Wochendienstzeit und ohne Beanstandungen.

In der Begründung der Personalentscheidung des Dienstgebers waren letztendlich die Kenntnisse des männlichen Mitbewerbers im Bereich des Kriminaldienstes besonders wichtig, die bisherige Führungserfahrung der Antragstellerin wurde nach Auffassung der B-GBK nicht entsprechend gewürdigt. Im Auswahlverfahren fehlte

zunächst auch der Bericht des unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, obwohl laut LPK zu jeder Bewerberin/jedem Bewerber eine Stellungnahme abgegeben worden sei. Erst auf Nachfrage der zuständigen Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde eine „Leistungsbeurteilung“ übermittelt, wobei aus dieser nicht hervorgeht, wer sie zu welchem Zeitpunkt verfasst hat.

Mangels einer Dokumentation ist davon auszugehen, dass ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen nicht vorgenommen wurde.

Im Zuge des Kommissionsverfahrens stellte sich heraus, dass die „kriminaldienstlichen“ Erfahrungen überbewertet waren und konnte das LPK auch nicht darlegen, warum man der Bewerberin diese Fähigkeiten nicht zutraute.

Nach Ansicht der Kommission lag jedenfalls gleiche Eignung vor und, da der gesetzlich vorgesehene Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des gegenständlichen LPK nicht erfüllt ist, hätte die Vorzugsklausel angewendet werden müssen.

Empfehlungen:

Die Kommission empfiehlt:

1. Den Führungskräften (auf allen hierarchischen Ebenen) zu transportieren, dass die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes einzuhalten sind.
2. Sorgfältige und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zu erstellen und gegebenenfalls das Frauenförderungsgebot einzuhalten.
3. Im Bereich des gegenständlichen LPK sind frauenfördernde Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils – vor allem in Führungspositionen – zu setzen.

Verfahrensdauer: 13. Juli 2006 bis 11. Juli 2007

Fall 5: Landespolizeikommando

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Beschuldigten im Sinne des § 8 B-GIBG liegt nicht vor.

§ 8 B-GIBG stellt auf einen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis ab. Ein Verhalten muss nicht zwangsläufig während des Dienstes oder am Arbeitsplatz gesetzt werden, wohl aber muss ein ursächlicher Zusammenhang mit dem Dienst gegeben sein. Dieser Zusammenhang konnte in gegenständlichem Fall nicht festgestellt werden, sodass spruchgemäß entschieden wurde.

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2007 bis 8. September 2008

Fall 6: Bundespolizeidirektion

Festsetzung des Entgelts

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Der Umstand, dass das BMI den Antrag auf Neubewertung des Arbeitsplatzes der Antragstellerin nicht an das Bundeskanzleramt weitergeleitet hat, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Ausschlaggebend war letztendlich, dass das BMI wegen eines angeblichen Gesamtkonzeptes einer Strukturreform die „Ungleichbehandlung“ der Bewertung des Ar-

beitsplatzes zu Lasten der Antragstellerin in Kauf genommen hat und untätig geblieben ist.

Verfahrensdauer: 2. August 2007 bis 25. August 2008

Fall 7: Landespolizeikommando

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht/sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Die Handlungen des Beschuldigten stellen eine sexuelle Belästigung dar.

Der Beschuldigte hat sowohl verbal als auch durch Küsse den Tatbestand der sexuellen Belästigung gesetzt und zwar während des Dienstes in einer Vorgesetztenfunktion.

Verfahrensdauer: 8. August 2007 bis 1. September 2008

Bundesministerium für Justiz

Fall 1: Justizanstalt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die B-GBK hat in ihrem Gutachten beschlossen, dass die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes mit einem männlichen Mitbewerber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Durch die damalige Praxis der provisorischen Planstellenbetrauung wurde bereits die spätere Personalentscheidung eingeleitet. Weiters wurde das Argument, die „Karriere“ müsse bei der kleinsten „Einheit“ begonnen werden, als Seinargument gewertet. Bei einer objektiven Bewertung der jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten hätte die Antragstellerin, nach Meinung der B-GBK, mit der Planstelle betraut werden müssen.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt mit Nachdruck, der Verpflichtung gemäß § 11 B-GBG, auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in höheren Funktionen hinzuwirken, nachzukommen und generell in Justizanstalten und speziell in der gegenständlichen Justizanstalt frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 21. März 2006 bis 14. Dezember 2006

Fall 2: Justizanstalt

Sexuelle Belästigung – mangelnde Abhilfe durch den Dienstgeber; Verletzung des Benachteiligungsverbot

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Eine Diskriminierung wegen mangelnder Abhilfe des Dienstgebers bei der behaupteten sexuellen Belästigung (gegen den Belästiger wollte die Antragstellerin nicht vorgehen) liegt nicht vor.

Allerdings wurde die, in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehende, Nichtzulassung zu einem berufsbildenden Lehrgang als Verletzung des Benachteiligungsverbot festgestellt.

Im Ausgangsfall der sexuellen Belästigung sind Versäumnisse bei der Abhilfeleistung aufgetreten, die allerdings nicht dem Dienstgeber zuzurechnen sind.

Die Nichtzulassung zu einem berufsbildenden Lehrgang wurde von der B-GBK in einem engen zeitlichen Zusammenhang rund um die gegenständlichen Vorfälle gesehen, wobei die Überprüfung des Auswahlverfahrens der Kommission teilweise, durch mangelnde Vorlagen der Bewertungsunterlagen nicht möglich war.

Empfehlungen:

Die Kommission empfiehlt:

1. Im Wege der Dienstaufsicht Maßnahmen zu setzen, um ein korrektes dienstliches Verhalten vom mutmaßlichen Belästiger gegenüber der Antragstellerin zu garantieren.
2. Darauf zu achten, dass die Antragstellerin auch durch andere Bedienstete keine Benachteiligungen/Beeinträchtigungen erfährt.

3. Generell den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum gegenseitlichen Ausbildungslehrgang im Hinblick auf Objektivität, Fairness, Transparenz und besonders – unter dem Gesichtspunkt der gebotenen Frauenförderung im Bereich der Justizanstalten – auf die Vermeidung von Benachteiligungen von Bewerberinnen zu überdenken.

Verfahrensdauer: 30. November 2006 bis 31. Juli 2008

Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (sexuelle Orientierung)

Ergebnis:

Einstellung des Verfahrens

Die behaupteten Diskriminierungsgründe konnten seitens des Antragstellers nicht glaubhaft gemacht werden, sodass das Verfahren eingestellt wurde. Hinsichtlich der Anwendung des Benachteiligungsverbotes ist von einer unrichtigen Anwendung ausgegangen worden.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2007 bis 21. September 2007

Fall 4: Justizanstalt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2007 bis 18. Juli 2008

Fall 5: Justizanstalt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Fall 6: Justizanstalt

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Fall 1: Zentralstelle

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis:

Die Kommission hat in ihrem Gutachten festgestellt, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes im Vergleich zu 2 Kolleginnen der Abteilung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Im Verfahren wurde seitens des Ressorts mitgeteilt, dass ein AP-Bewertungsverfahren betreffend den Antragsteller anhängig sei. Trotz mehrfacher Nachfrage ist der Kommission nicht dargelegt worden, seit wann das Arbeitsplatzbewertungsverfahren im BKA anhängig ist.

Bei Antritt seines Karenzurlaubes im Jahr 2000 hatte der Antragsteller eine Planstelle A 1/4. Nach Beendigung der Karenz 2004 hatte er eine Planstelle A 1/2 (seine ursprüngliche Abteilung war in der Zwischenzeit aufgelöst worden).

Vom damaligen Abteilungsleiter wurde eine neue Arbeitsplatzbeschreibung an das Präsidium weitergeleitet.

Aus dem Umstand, dass die DG-Vertreter die Frage nach dem Zeitpunkt zur Einbringung des Aufwertungsantrages beim BKA nicht beantwortet haben, kann nur der Umkehrschluss gezogen werden, dass dies erst nach Antragstellung an die B-GBK erfolgt ist. Die Untätigkeit der Behörde in den Jahren 2004 – 2005 wurde nicht begründet. Da aber zumindest 1 x jährlich Verhandlungen mit dem BKA geführt wurden, wäre eine frühere Behandlung des Aufwertungsersuchens möglich gewesen. Nachdem die Dienstbehörde – die die erhöhte Beweislast trifft – auch kein anderes Motiv als das vom Antragsteller behauptete vorbringen kann, kommt die B-GBK zum Er-

gebnis, dass die Verzögerungen auf geschlechtsspezifische Erwägungen beruht und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt:

- 1) Arbeitsplatzbewertungen aufgrund der tatsächlichen Anforderungen vorzunehmen bzw. dem BKA vorzuschlagen.
- 2) Im Allgemeinen darf der Mangel an adäquat bewerteten Arbeitsplätzen im Ressort nicht dazu führen, dass Bedienstete – auf Dauer – dadurch finanzielle Nachteile haben, dass sie höherwertige Tätigkeiten auf niedrig bewerteten Arbeitsplätzen verrichten.

Verfahrensdauer: 24. März 2006 – 30. November 2006

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Fall 1: Landesschulrat

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Direktion eines BG/BRG stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Nach genauer Prüfung kommt der Senat I der B-GBK zur Ansicht, dass ein Vergleich der Qualifikation zwischen Bewerberin und Bewerber im Bereich des LSR nicht vorgenommen wurde. Weder der behauptete Vorsprung im pädagogischen und administrativen Bereich des Bewerbers noch die „Stärken- und Schwächenanalyse“ der Anhörungskommission und ihre Schlussfolgerung waren für den Senat nachvollziehbar.

Offensichtlich hatten sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt.

Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass zwischen Bewerberin und Bewerber jedenfalls eine gleiche Eignung für die Leitung einer Schule vorliegt und somit die Vorzugsklausel angewendet hätte werden müssen.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

1. das Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
2. darauf hinzuwirken, dass die Landesschulräte bei der Besetzung der Auswahlkommissionen den § 10 B-GBG beachten,

3. ausdrücklich Hinweise auf den Familienstand, die Anzahl der Kinder und auf andere mit der Qualifikation nicht im Zusammenhang stehende Umstände zu unterlassen.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2006 bis 12. April 2007

Fall 2: Landesschulrat

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtzulassung der Antragstellerin zum Hearing für die Besetzung der Stelle einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die in der Ausschreibung geforderten Nachweise waren zwar zulässig, es war allerdings zu prüfen, warum gerade bei der gegenständlichen Ausschreibung über die üblichen Erfordernisse hinausgegangen wurde (sachliche Rechtfertigung oder vorzeitiger Ausschluss der Antragstellerin?).

Weiters stellte sich bei der Überprüfung des Sachverhaltes heraus, das bei einer weiteren Bewerberin das Fehlen einer Ausschreibungsvoraussetzung „irrtümlich“ übersehen wurde und diese am Hearing teilnehmen konnte. Außerdem hat der LSR trotz schriftlicher und – im Zuge einer mündlichen Verhandlung – mündlicher Urgezen beharrlich die Übermittlung von Unterlagen, die die B-GBK für ihre Tätigkeit anforderte, verweigert.

Empfehlungen:

1. Dem BMUKK wird empfohlen, gegen den/die Bediensteten des gegenständlichen LSR, der/die für die Verweigerung der Übermittlung des von der B-GBK

ersuchten Unterlagen verantwortlich ist/sind, dienst- und disziplinarrechtliche Schritte zu setzen.

2. Dem BMUKK wird empfohlen, per Dienstanweisung an alle Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien die Übermittlung von angeforderten Unterlagen (gemäß §25 Abs. 3 B-GIBG) sicherzustellen.
3. Dem LSR wird empfohlen, in Ausschreibungen nur sachlich gerechtfertigte Auswahlkriterien hineinzunehmen und die Auswahlverfahren transparent und nachvollziehbar zu gestalten.
4. Dem Präsidenten des LSR wird empfohlen, den Bediensteten und Führungskräften des LSR das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz inklusive Frauenförderungsplan des BMUKK zur Kenntnis zu bringen und für die Einhaltung des Bestimmungen zu sorgen.

Verfahrensdauer: 20. März 2007 bis 4. Dezember 2007

Reaktionen des Dienstgebers:

Zu Punkt 1 und 2 der Empfehlungen:

Die seinerzeit seitens des Landesschulrates für ... unterbliebene Übermittlung der Bewerbungsunterlagen jener Personen, die sich um die ausgeschriebene Planstelle einer Bezirksschulinspektorin bzw. eines Bezirksschulinspektors für den Bezirk ... beworben haben, stützte sich auf die bis 31. August 2008 in Geltung stehende Fassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG, welche die Dienstbehörde verpflichtete, der Bundes-Gleichbehandlungskommission „Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung)“ der Akten zu gewähren. Hingegen war in der obzitierten Bestimmung im Unterschied etwa zu den Bestimmungen im § 20 Verfassungsgerichtshofgesetz sowie im § 36 Verwaltungsgerichtshofgesetz, welche ausdrücklich die (Aufforderung und) Verpflichtung der Behörde zur Übermittlung der Akten enthalten, eine solche Verpflichtung nicht ausgewiesen.

Diese zu Auffassungsunterschieden führende unklare Anordnung dürfte auch Anlass für die mit Wirksamkeit vom 1. September 2008 (BGBl. I Nr. 97/2008) erfolgte Neufassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG dahingehend gewesen sein, dass die zuständigen Dienstbehörden ab 1. September 2008 überdies (unter näher bestimmten Voraussetzungen) zur Übermittlung von Kopien von „Bewerbungsunterlagen, Akten und Aktenbestandteile(n)“ verpflichtet sind.

Da die seinerzeitige Vorgehensweise durch den Landesschulrat für ... sohin auf einer vertretbaren Rechtsauffassung beruhte, waren schon anlassbezogen die Voraussetzungen für dienstrechtliche Sanktionen, insbesondere zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens, nicht gegeben.

Im Hinblick auf die seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission weiter abgegebene Empfehlung, die Landesschulräte auf die „Übermittlung von gemäß § 25 Abs. 3 B-GIBG angeforderten Unterlagen“ gegenüber der Bundes-Gleichbehandlungskommission hinzuweisen, wird bemerkt, dass die betreffende für die Abgabe der Empfehlung herangezogene Bestimmung lediglich die Verpflichtung zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte vorsieht. Eine dem Anliegen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 4. Dezember 2007 Rechnung tragende weiter gehende Verpflichtung findet sich – wie oben ausgeführt – erst mit Wirksamkeit vom 1. September 2008 in der Neufassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG. Vor dem Hintergrund der mit der Verlautbarung dieser Änderung im Bundesgesetzblatt verbundenen Publizität und mangels eines Anhaltspunktes dafür, dass der nun eindeutig gefassten Bestimmung nicht entsprechen würde, konnte von einer Verständigung der Landesschulräte Abstand genommen werden.

Zu Punkt 3 der Empfehlungen:

Landesschulrat: Die unter Punkt 3 angeführte empfohlene Berücksichtigung von sachlich gerechtfertigten Auswahlkriterien bei Ausschreibungen, sowie die Transparente und nachvollziehbare Gestaltung des Auswahlverfahrens wurden nachfolgend und werden auch hinkünftig konsequent eingehalten.

Zu Punkt 4 der Empfehlungen:

Landesschulrat: Im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen wurde seitens des Herrn Präsidenten die Thematik inklusive des Frauenförderungsplanes mit den Damen und Herren der Schulaufsicht akzentuiert besprochen und die Einhaltung der geltenden Bestimmungen nachdrücklich gefordert.

Fall 3: Landesschulrat

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, Alter

Ergebnis:

Die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages des Landesschulrates zur Besetzung der Leitung der gegenständlichen Schule stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Die Aufgabe der B-GBK ist nicht die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Eignung prüfende Gremium und die für die Personalauswahl zuständige Behörde bei der Prüfung und Feststellung der Eignung und bei der Entscheidung über die Reihung im Dreivorschlag von sachlichen Erwägungen geleitet waren.

Zur Feststellung der Eignung wurde ein Hearing abgehalten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die vergleichenden Feststellungen im Amtsbericht zumindest tendenziell (auch in der Wortwahl) sind und der Bericht der Anhörungskommission über die Diskussion eindeutig eine Präferenz für den männlichen Mitbewerber erkennen lassen.

Das Kollegium des LSR hat die Präferenz übernommen und den männlichen Mitbewerber an 1. Stelle gereiht.

Für die B-GBK waren die Feststellungen und die Reihung so nicht nachvollziehbar. Mit nebulösen Formulierungen wurde – zugunsten des Mitbewerbers – viel zu Papier gebracht, ohne eine wirkliche nachvollziehbare Aussage zu beinhalten

Auf Basis der vorgelegten Unterlagen und der mündlichen Befragung kann zumindest von einer gleichen Eignung ausgegangen werden und, da die gesetzliche „Frauenquote“ bei diesem Schultyp im Bereich des gegenständlichen Landesschulrates nicht erfüllt ist, hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung gelangen müssen.

Empfehlung:

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, die Antragstellerin mit der Leitung der Schule zu betrauen.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2007 bis 5. Mai 2008

Fall 4: Landesschulrat

Sonstige Arbeitsbedingungen

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis:

Die Verhaltensweisen des Direktors der gegenständlichen Schule stellen keine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG aufgrund des Geschlechts, der Weltanschauung oder des Alters dar.

Die Antragstellerin hat im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit im Vergleich mit einigen anderen Lehrerinnen und Lehrern eine weniger günstige Behandlung erfahren (wie Stundenzuteilung, Stundenplan), die B-GBK konnte aber nicht feststellen, dass Geschlecht, Alter oder Weltanschauung dafür ausschlaggebend gewesen sind.

Verfahrensdauer: 4. Dezember 2007 bis 15. Oktober 2008

Fall 5: Landesschulrat

Verletzung der Benachteiligungsverbot

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht/Weltanschauung

Ergebnis:

Offen

Verfahrensdauer: 16. November 2007 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Fall 6: Pädagogische Hochschule

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Einstellung des Verfahrens – Beschwerdegrund weggefallen

Verfahrensdauer: 1. August 2007 bis 10. Juli 2008

Arbeitsmarktservice

Fall 1: Landesgeschäftsstelle

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht – sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 17. Mai 2006 bis 21. Juli 2006

Fall 2: Landesgeschäftsstelle

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht – sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Durch die verbale Äußerung eines Kollegen wurde die Antragstellerin sexuell belästigt. Der Dienstgeber hat unverzüglich nach der Mitteilung des Vorfalles reagiert, in dem er mit dem Belästiger ein Gespräch geführt und ihm klar gemacht hat, dass der Dienstgeber ein derartiges Verhalten nicht duldet. Es wurde auch ein „disziplinarrechtlicher“ Verweis erteilt. Somit ist für die Kommission (und auch für die Antragstellerin) die gesetzlich normierte Abhilfe durch den Dienstgeber erfüllt.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

1. die Mitarbeiterinnen zu ermutigen, den Belästiger in die Schranken zu weisen und ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung des Dienstgebers zuzusichern,
2. allfällige Vorfälle und Beschwerden ernst zu nehmen und im Wiederholungsfall Disziplinaranzeige zu erstatten,
3. eine Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“ zu erstellen und allen Bediensteten zukommen zu lassen.

Verfahrensdauer: 1. Juni 2006 bis 25. April 2007

Reaktion des Dienstgebers:

Das AMS Österreich setzt sich auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig mit dem Thema Prävention zur Vermeidung von Fällen sexueller Belästigung auseinander.

Seit 1999 gibt es Informationsblätter der Arbeitsgruppe, die sich einerseits an MitarbeiterInnen und andererseits speziell an Führungskräfte richten. Diese Informationen wurden mit einem Begleitschreiben des Vorstands an alle Führungskräfte übermittelt. Im Vorstandsbrief ist klargelegt, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird und gleichzeitig präventiv auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten ist, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Die Führungskräfte werden weiters aufgefordert, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen.

Außerdem hat das AMS die Beachtung der § 8 und 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen der allgemeinen Pflichten der DienstnehmerInnen im Kollektivvertrag festgeschrieben. Eine entsprechende Information ist sowohl Teil der Grundausbildung, die alle neu eintretenden MitarbeiterInnen absolvieren, als auch der Führungskräfteausbildung im AMS.

Darüber hinaus wird das Thema sexuelle Belästigung, in Informationsveranstaltungen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig thematisiert, Folienvorträge zur Verfügung gestellt etc. Die Informationsblätter wurden 2006 überarbeitet und aktualisiert und stehen im Intranet allen MitarbeiterInnen zur Verfügung.

Fall 3: Landesgeschäftsstelle

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Das Verhalten des Beschuldigten gegenüber der Antragstellerin stellt keine sexuelle Belästigung im Sinne des B-GIBG dar. Die Behauptung der sexuellen Belästigung hat sich im gegenständlichen Fall nicht auf einen oder zwei Vorfälle, Handlungen oder Äußerungen mit Bezug auf die sexuelle Sphäre getüzt, sondern auf das Verhalten des Beschuldigten in seiner Gesamtheit. Es war für die Kommission zwar nachvollziehbar, dass auch an sich übliche, mehr oder weniger private Gespräche als Belästigung empfunden werden, doch erfordert der Tatbestand der sexuellen Belästigung ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten. Dies konnte so nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 22. November 2007 bis 12. September 2008

Bundesmuseen

Fall 1: Museum

Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Nicht unter das B-GIBG subsumierbar

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 5. Juli 2006 bis 2. August 2006

Alpen-Adria Universität Klagenfurt

Fall 1: Fakultät

Begründung eines Dienstverhältnisses

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Stelle einer/eines wissenschaftl. Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der gegenständlichen Abteilung einer Fakultät stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Der ursprüngliche Ausschreibungstext war vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beeinsprucht worden, da die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle unklar formuliert waren (und zwar für alle Bewerberinnen/Bewerber). Nach den vorgenommenen Änderungen hat der Arbeitskreis die Ausschreibung unterschrieben; die als erwünscht genannten Kenntnisse und Erfahrungen wurden als nachvollziehbar angesehen.

Die Entscheidung für den männlichen Bewerber war für den Arbeitskreis nachvollziehbar. Die Antragstellerin hat sich an den Arbeitskreis zwecks Überprüfung des Auswahlverfahrens gewandt, habe aber keine weiteren Unterlagen zu ihrer Qualifikation, trotz Aufforderung, nachgereicht.

Die Anforderungen im Ausschreibungstext waren für die B-GBK sachlich begründet und die Personalentscheidung zugunsten des männlichen Bewerbers nachvollziehbar.

Die Antragstellerin, die ein Kind hat, hat die Frage nach dem Alter des Kindes als Diskriminierung empfunden.

Die B-GBK hat allerdings festgehalten, dass allein aus der Frage nach dem Alter des Kindes (vor allem gegenüber einer bereits bekannten Person ist es durchaus denkbar, dass eine solche Frage aus Interesse oder Höflichkeit gestellt wird) eine Präferenz für männliche Mitarbeiter nicht geschlossen werden kann.

Verfahrensdauer: 20. März 2007 bis 12. Oktober 2007

Akademie der Bildenden Künste Wien

Fall 1

Begründung eines Dienstverhältnisses

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Antragstellerin wurde durch das Verfahren betreffend die ausgeschriebene Funktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Aufgabe der B-GBK war nicht, die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Qualifikation prüfende und die Personalentscheidung treffende Gremium von sachlichen Erwägungen geleitet war.

Aufgrund der sachlich nicht nachvollziehbaren Begründung für die Bevorzugung des männlichen Mitbewerbers und die Nichtberücksichtigung eines (deutlichen) Abstimmungsergebnisses, sowie einiger „merkwürdiger“ Verhaltensweisen, ist die B-GBK zum Ergebnis gekommen, dass geschlechtsspezifische Erwägungen im gegenständlichen Verfahren maßgebend gewesen sind.

Verfahrensdauer: 7. Mai 2007 bis 29. Mai 2008

Donau-Universität Krems

Fall 1:

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 14. Mai 2007 bis 28. Jänner 2008

Medizinische Universität Graz

Fall 1: Landeskrankenhaus – Universitätsklinik

Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, ethnische Herkunft

Ergebnis:

Die B-GBK ist zu dem Beschluss gekommen, dass keine Diskriminierung des Geschlechtes und/oder der ethnischen Herkunft der Antragstellerin vorliegt.

Im vorliegenden Fall wurde die Antragstellerin beauftragt, unter der Leitung des Vorgesetzten (Abteilungsleiter für) eine spezielle Einheit aufzubauen. Aufgrund massiver Beschwerden von ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, aber auch von Patienten/Patientinnen und Angehörigen wurde die Antragstellerin von ihrer „Position“ abgezogen und zunächst versucht die Funktion im Rotationsprinzip zu vergeben; als die Antragstellerin an die Reihe kam, tauchten wieder Beschwerden auf.

Letztendlich wurde ein anderer Arzt mit der Position (immer unter Leitung des Abteilungsleiters) betraut und die Antragstellerin auch von der Patien/innenversorgung abgezogen.

Ihre wissenschaftlichen Arbeiten kann sie allerdings weiterführen.

Die Vorgangsweise und die gesetzten Handlungen konnte der Dienstvorgesetzte der Kommission glaubhaft darlegen, sodaß die Kommission das Nichtvorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft feststellte.

Empfehlung:

Die Verantwortlichen des Landeskrankenhauses und seiner Organisationseinheiten darf dringend empfohlen werden, klare Hierarchie- und Ablaufstrukturen festzulegen und diese deutlich und transparent allen Mitarbeiter/innen zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 3. Juli 2007 bis 4. August 2008

Medizinische Universität Wien

Fall 1: Fakultät

Sonstigen Arbeitsbedingungen

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Die Vorgehensweise der unmittelbar Vorgesetzten gegenüber der Antragstellerin stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die Antragstellerin, die einen auf 1 Jahr befristeten Dienstvertrag hatte (für ein bestimmtes Projekt), meldete ihre Schwangerschaft erst nach Ablauf des Probemonats und war bis zum Antritt des Mutterschutzes nur kurze Zeit am Arbeitsplatz (Feiertage, Krankenstände). Nach der Meldung der Schwangerschaft hätten sich – nach Angaben der Antragstellerin – ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert und es wären ihr andere Tätigkeiten – als ursprünglich vereinbart – zugewiesen worden.

Im Zuge der mündlichen Verhandlungen wurde die generell schwierige Arbeitssituation durchleuchtet; der Abzug der Antragstellerin vom ursprünglichen Projekt wurde der Kommission sachlich begründet dargelegt (zu lange Einarbeitungszeit – von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Antritt des Mutterschutzes lagen 2 ½ Monate), eine angebliche Drohung konnte nicht verifiziert werden und die Vorgesetzte konnte glaubhaft machen, dass sie im Rahmen des gegenständlichen Projektes überwiegend (junge) Frauen beschäftigt und Schwangerschaften bzw. Karenzen – bei entsprechender Planung – eine Weiterarbeit danach ermöglichen.

Empfehlungen:

1. Der Medizinischen Universität Wien darf empfohlen werden, für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu sorgen, um in einer ohnehin stressigen (wissenschaftlichen) Arbeitswelt ein möglichst konfliktfreies Arbeiten zu gewährleisten
2. Weiters wird empfohlen, Mitarbeiterinnen schon bei Abschluss von Dienstverträgen (Arbeitsverträgen) über Dienstzeiten, Anwesenheiten, Dienst(Arbeits)zimmer und Ausstattung zu informieren, um diesbezügliche Konflikte so gering wie möglich zu halten.

Verfahrensdauer: 10. Mai 2007 bis 21. Juli 2008

Technische Universität Wien

Fall 1: Fakultät

Begründung eines Dienstverhältnisses

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, Alter

Ergebnis:

Der Senat I hat in seinem Gutachten festgestellt, dass bei der Planstellenbesetzung keine Diskriminierung – weder aufgrund des Geschlechtes noch aufgrund des Alters – erfolgte. Die Begründung der Personalentscheidung (Anzahl der einschlägigen Publikationen) zugunsten des männlichen Mitbewerbers war letztendlich für den Senat nachvollziehbar, sodass von keiner gleichen Qualifikation ausgegangen werden konnte.

Empfehlung:

Der TU Wien wird generell empfohlen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen und die Führungskräfte diesbezüglich zu sensibilisieren und zu unterstützen.

Verfahrensdauer: 7. März 2006 – 2. Oktober 2006

Universität für Angewandte Kunst Wien

Fall 1:

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht, sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 18. Juni 2007 bis 31. August 2007

Veterinärmedizinische Universität Wien

Fall 1:

Sexuelle Belästigung

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht – sexuelle Belästigung

Ergebnis:

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 27. Juli 2006 bis 26. September 2006

Fall 2:

Beruflicher Aufstieg

Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

Ergebnis:

Der Umstand, dass die Antragstellerin nicht für die gegenständliche Funktion vorgeschlagen worden ist, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Bereits in der Ausschreibung für die Funktion wurde darauf hingewiesen, dass bei der Beurteilung der Bewerbungen großer Wert auf ökonomische und finanztechnische Kompetenz gelegt wird. Ein wesentlicher Grund für die Personalentscheidung war die mangelnde Erfahrung der Antragstellerin in diesen Belangen. Dies hat die Antragstellerin auch nicht bestritten und in der mündlichen Verhandlung beton, dass ihre Bewerbungsmotivation die Frauenförderung gewesen ist.

Aus dem Gesamten Vorbringen war zu schließen, dass die Vorstellungen der Antragstellerin über die Funktion nicht mit den Erwartungen und Anforderungen der Universität übereinstimmten.

Die Kommission kam zur Auffassung, dass die vom Dienstgeber verlangten Kompetenzen und Anforderungen sachlich gerechtfertigt waren und die Entscheidung nachvollziehbar war.

Verfahrensdauer: 3. April 2007 bis 11. Jänner 2008

Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche der einzelnen Anträge

Ressort	Diskriminierungstatbestand
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	(1) Beruflicher Aufstieg
Bundesministerium für Finanzen	(1) Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot
	(2) Beruflicher Aufstieg
	(3) Beruflicher Aufstieg
	(4) Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
	(5) Beruflicher Aufstieg
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	(1) Beruflicher Aufstieg
Bundesministerium für Inneres	(1) Beruflicher Aufstieg
	(2) Beruflicher Aufstieg
	(3) Beruflicher Aufstieg
	(4) Beruflicher Aufstieg
	(5) Sexuelle Belästigung
	(6) Festsetzung des Entgeltes
	(7) Sexuelle Belästigung
Bundesministerium für Justiz	(1) Beruflicher Aufstieg
	(2) Sexuelle Belästigung – mangelnde Abhilfe durch den Dienstgeber; Benachteiligungsverbot
	(3) Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot
	(4) Beruflicher Aufstieg
	(5) Beruflicher Aufstieg
	(6) Beruflicher Aufstieg

(G) = Gutachten

Ressort	Diskriminierungstatbestand
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	(1) Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	(1) Beruflicher Aufstieg
	(2) Beruflicher Aufstieg
	(3) Beruflicher Aufstieg
	(4) Sonstige Arbeitsbedingungen
	(5) Verletzung des Benachteiligungsverbot
	(6) Beruflicher Aufstieg
Arbeitsmarktservice	(1) Sexuelle Belästigung
	(2) Sexuelle Belästigung
	(3) Sexuelle Belästigung
Bundesmuseen	(1) Belästigung
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	(1) Begründung eines Dienstverhältnisses
Akademie der Bildenden Künste Wien	(1) Begründung eines Dienstverhältnisses (Beruflicher Aufstieg)
Donau-Universität Krems	(1) Beruflicher Aufstieg
Medizinische Universität Graz	(1) Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
Medizinische Universität Wien	(1) Sonstige Arbeitsbedingungen (Schwangerschaft)
Technische Universität Wien	(1) Begründung eines Dienstverhältnisses
Universität für Angewandte Kunst Wien	(1) Sexuelle Belästigung
Veterinärmedizinische Universität Wien	(1) Sexuelle Belästigung
	(2) Beruflicher Aufstieg

(G) = Gutachten



Mitglieder und Geschäftsführung des Senates I der B-GBK

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

Mitglieder

Vorsitzende:

Frau
Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau
Dr.ⁱⁿ Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau
Dr.ⁱⁿ Gabriele TRATTNER
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG)

Frau
Dr.ⁱⁿ Beate PALFRADER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Monika HAUSER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Verena MAYR-WIESNER
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

Frau
Michaela SPIRK-HÖBINGER
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

Geschäftsführung

Frau
Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel: 01/53 115/7533
Fax: 01/53 115/7545
beatrix.gojakovich@bka.gv.at

BESTELLSERVICE

des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: 01/53115 - 2613

Fax: 01/53115 - 2880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Website: www.bundeskanzleramt.at