

Bundes- Gleichbehandlungskommission

15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2024

Teil 2

Inhalt

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission ...	279
1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK	279
1.1.1 Aufgaben.....	279
1.1.2 Zuständigkeit.....	279
1.2 Verfahren vor der B-GBK	280
1.2.1 Sitz der B-GBK	280
1.2.2 Verfahrensablauf	280
1.2.3 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum	281
1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen.....	282
2 Anonymisierte Gutachten des Senates I	283
2.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	284
2.1.1 Pädagogische Hochschule.....	284
2.1.2 Pädagogische Hochschule.....	284
2.1.3 Bildungsdirektion	285
2.1.4 Bildungsdirektion	287
2.2 Bundesministerium für Inneres	288
2.2.1 Landespolizeidirektion.....	288
2.2.2 Nachgeordneter Bereich.....	289
2.2.3 Nachgeordneter Bereich.....	290
2.2.4 Landespolizeidirektion	290
2.2.5 Nachgeordneter Bereich.....	291
2.2.6 Landespolizeidirektion	292
2.2.7 Nachgeordneter Bereich.....	293
2.2.8 Landespolizeidirektion	294
2.2.9 Nachgeordneter Bereich.....	296
2.2.10 Landespolizeidirektion	297
2.3 Bundesministerium für Justiz	299
2.3.1 Oberlandesgericht	299
2.3.2 Justizanstalt.....	300
2.3.3 Oberlandesgericht	301
2.4 Bundesministerium für Landesverteidigung	303
2.4.1 Zentralstelle	303
2.4.2 Zentralstelle	304
2.4.3 Nachgeordneter Bereich.....	305
2.4.4 Zentralstelle	307

2.4.5	Nachgeordneter Bereich.....	309
2.4.6	Nachgeordneter Bereich.....	310
2.5	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft.....	311
2.5.1	Nachgeordneter Bereich.....	311
2.6	Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	312
2.6.1	Zentralstelle	312
2.7	Universitätsbereich.....	314
2.7.1	Universität.....	314
2.7.2	Universität.....	314
2.7.3	Universität.....	315
2.7.4	Universität.....	316
2.7.5	Universität.....	317
2.8	Bundesbeschaffung GmbH	318
2.8.1	Bundesbeschaffung GmbH	318
3	Anonymisierte Gutachten des Senates II	320
3.1	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	321
3.1.1	Bildungsdirektion	321
3.1.2	Bildungsdirektion	322
3.1.3	Bildungsdirektion	323
3.2	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten.....	324
3.2.1	Botschaft	324
3.2.2	Zentralstelle	325
3.2.3	Botschaft	326
3.2.4	Nachgeordneter Bereich.....	327
3.3	Bundesministerium für Inneres	327
3.3.1	Landespolizeidirektion.....	327
3.3.2	Landespolizeidirektion.....	328
3.3.3	Landespolizeidirektion.....	329
3.3.4	Landespolizeidirektion.....	330
3.3.5	Landespolizeidirektion.....	331
3.3.6	Landespolizeidirektion.....	332
3.3.7	Landespolizeidirektion.....	333
3.3.8	Landespolizeidirektion.....	334
3.3.9	Landespolizeidirektion.....	335
3.3.10	Zentralstelle	336
3.3.11	Landespolizeidirektion.....	337
3.3.12	Landespolizeidirektion.....	338

3.3.13 Landespolizeidirektion	339
3.3.14 Landespolizeidirektion	340
3.3.15 Landespolizeidirektion	341
3.3.16 Zentralstelle	342
3.3.17 Nachgeordneter Bereich.....	342
3.3.18 Landespolizeidirektion	343
3.3.19 Nachgeordneter Bereich.....	344
3.3.20 Nachgeordneter Bereich.....	345
3.3.21 Landespolizeidirektion	346
3.3.22 Landespolizeidirektion	347
3.3.23 Landespolizeidirektion	349
3.3.24 Zentralstelle	350
3.3.25 Nachgeordneter Bereich.....	350
3.3.26 Nachgeordneter Bereich.....	351
3.3.27 Nachgeordneter Bereich.....	352
3.3.28 Landespolizeidirektion	353
3.3.29 Nachgeordneter Bereich.....	355
3.4 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	356
3.4.1 Zentralstelle	356
3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung	357
3.5.1 Zentralstelle	357
3.5.2 Zentralstelle	358
3.6 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.....	360
3.6.1 Zentralstelle	360
3.7 Universitätsbereich.....	361
3.7.1 Universität.....	361
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	362
Tabellenverzeichnis.....	363

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 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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 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.

Im Berichtszeitraum war Mag.^a Löscher-Weninger als Vorsitzende des Senates I bis 30. September 2023 bestellt. Ab 1. Oktober 2023 wurde Dr.ⁱⁿ Maria Wais als Vorsitzende bestellt.

Im Berichtszeitraum war Mag.^a Birgit Lanner als Vorsitzende des Senates II bestellt.

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)

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

- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin / den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin / des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin / des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des / der vermeintlichen Belästigers / Belästigerin)
- Aufforderung an die Vertreterin / den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des / der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte / 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 / den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2023 sind 198 Anträge neu eingelangt.

Von den 198 Antragsfällen wurden 61 von weiblichen Bediensteten / für weibliche Bedienstete, 134 von männlichen Bediensteten / für männliche Bedienstete und 3 von diversen / für diverse Bedienstete eingebracht. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich	männlich	divers			
B-GBK Senat I	79	49	62 %	27	34,2 %	3	3,8 %
B-GBK Senat II	119	12	10,1 %	107	89,9 %		
Gesamt	198	61	30,8 %	134	67,7 %	3	1,5 %

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 28 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2022	8	6
2023	7	7
Gesamt	15	13

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 Bildung, Wissenschaft und Forschung	4
BM für Inneres	10
BM für Justiz	3
BM für Landesverteidigung	6
BM für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	1
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Universitätsbereich	5
Bundesbeschaffung GmbH	1
Insgesamt	31

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

Mit Stand 31. Dezember 2023 sind 33 Anträge bei Senat I der B-GBK offen. In der nachfolgenden Darstellung sind jene Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2023 genehmigt wurden.

2.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.1.1 Pädagogische Hochschule

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. Sie ist eine langjährige Mitarbeiterin und dennoch hat man ihre Qualifikationen nicht richtig bewertet und dem externen Mitbewerber auf Grund eines alten „Dienstzeugnisses“ und seinen Ausführungen beim Hearing den Vorzug gegeben. Sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch der Dienststellenausschuss waren mit der Personalentscheidung nicht einverstanden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragung kam der Senat zum Ergebnis, dass die Qualifikationen der Antragstellerin nicht ausreichend gewürdigt wurden, aber im Gegensatz dazu die Leistungen und Vorstellungen des Mitbewerbers hervorgehoben wurden. Aus einem Dienstzeugnis wurden Leistungsbeschreibungen übernommen, scheinbar ohne weitere Überprüfung. Der Senat kam zum Ergebnis, dass die Antragstellerin im gegenständlichen Bewerbungsprozess und bei der Entscheidung über die Vergabe der Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrendauer: 3. Juni 2022 bis 19. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 296

2.1.2 Pädagogische Hochschule

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer (Vertrags)Hochschullehrperson an der Pädagogischen

Hochschule X auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde. Ihre Qualifikationen seien nicht entsprechend der Ausschreibung bewertet worden. Das Rektorat hat in der schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass strategische Überlegungen zur Hochschulentwicklung im Mittelpunkt gestanden haben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Bei ihrer mündlichen Befragung antwortete die Antragstellerin auf die Frage, warum sie glaube, dass das Geschlecht bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle eine Rolle gespielt habe, dass sie nicht sagen könne, ob sie als Frau diskriminiert worden sei, sie wisse aber, dass sie für die Stelle gleich gut, wenn nicht besser qualifiziert sei als der Mitbewerber. Zusammengefasst gewann der Senat den Eindruck, dass bei der Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin und des Mitbewerbers nicht mit gleichem Maß gemessen wurde, und zwar überwiegend zum Nachteil der Antragstellerin.

Die vom Senat im vorliegenden Fall zu beurteilende Frage war, ob das Geschlecht das Motiv für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Besetzung der gegenständlichen Stelle war. Wie bereits festgehalten, hat die Antragstellerin die von ihr behauptete Diskriminierung, inklusive des Diskriminierungsgrundes, glaubhaft zu machen. Letzteres ist der Antragstellerin mit ihrem Vorbringen im Antrag und in der Senatssitzung nicht gelungen, sie schien selbst nicht davon überzeugt, dass der Mitbewerber von den aktuell Verantwortlichen der Pädagogischen Hochschule X bevorzugt wurde, weil er ein Mann ist, sie sagte bei ihrer Befragung durch den Senat, dass sie nicht sagen könne, ob sie als Frau diskriminiert worden sei, sie wisse aber, dass sie für die Stelle mindestens gleich gut qualifiziert sei wie ihr Mitbewerber.

Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2022 bis 13. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 311

2.1.3 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Schulqualitätsmanagers in der Bildungsdirektion X auf Grund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Er erfülle alle Voraussetzungen, während die zum Zug gekommene Bewerberin, bis zu ihrer Bestellung als Schulqualitätsmanagerin als Professorin an der Höheren Lehranstalt X, tätig gewesen sei. Zusammenfassend sehe er seinen Qualifikationsvorsprung in der langjährigen Führungsverantwortung von unzähligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in der jahrelangen Übernahme einer großen Verantwortung im Bildungsbereich, der hohen schultypenübergreifenden Erfahrung und entsprechendem Wissen, sowie seinen Kontakten zu den wesentlichen Stakeholdern im Bildungsbereich österreichweit.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Begutachtungskommission hat den Antragsteller und die Mitbewerberin im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft, wobei die geforderte schulische Leitungsfunktion der Mehrheit der Mitglieder nicht so wichtig erschien.

Das BMBWF begründete die Personalentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin mit deren starkem pädagogischen Fokus, der die Kommission von der pädagogischen Leistungs- und Innovationsbereitschaft überzeugt habe. Ihre Leitvorstellungen seien umfangreicher als jene des Antragstellers gewesen und man schätze ihren ganzheitlichen Blick auf alle Schultypen. Die Bestellung der höchstgereihten Bewerberin sei „vertretbar und aus pädagogischer Sicht begründbar“.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Mitbewerberin nicht als im höchsten Ausmaß geeignet hätte eingestuft werden dürfen. Der Antragsteller konnte nachvollziehbar darlegen, dass seine schlechtere Bewertung weder sachlich noch objektivierbar und daher nicht gerechtfertigt ist. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen, dies zu widerlegen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung der Mitbewerberin für die Stelle als Schulqualitätsmanagerin kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die vom Antragsteller vermuteten geschlechterspezifischen und weltanschaulichen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung fest.

Zur Diskriminierung auf Grund des Alters stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, diese ausreichend substantiiert und nachvollziehbar darzulegen und kann eine solche vom Senat im gegenständlichen Fall nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 3. Jänner 2023 bis 3. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 309

2.1.4 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Abteilungsvorständin/eines Abteilungsvorstandes für die Abteilung X der HTL X auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Der erfolgreiche Mitbewerber weise als Lehrer der HTL X (für den Fachbereich X) eine Unterrichtspraxis von maximal ... bis ... Jahren auf, nicht aber eine Praxistätigkeit als selbständiger Erwerbstätiger. Seine Funktion als provisorischer Leiter der Abteilung X habe außer Betracht zu bleiben, da ansonsten eine unsachliche Diskriminierung aller Mitbewerber, welchen die Möglichkeit der provisorischen Leitung nicht gegeben worden ist, erfolgt wäre. Dem Mitbewerber fehle sohin jede anrechenbare Leitungserfahrung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Familienstand, Alter

Ergebnis: Die Begutachtungskommission habe in ihrem Gutachten festgelegt, dass die Bewerberinnen und Bewerber die Auswählerfordernisse folgendermaßen erfüllen und durch das durchgeführte Hearing und die situativen Fragestellungen wie folgt begründet:

- Mitbewerber: im höchsten Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen des Bewerbers sind strukturiert und mit konkret umsetzbaren Maßnahmen unterlegt. Er geht inhaltlich fundiert auf alle Teilaspekte der Fragen ein. Der Bewerber kann eine Vielzahl von geplanten Projekten nennen, die für die Weiterentwicklung der Abteilung sowohl fachlich als auch pädagogisch förderlich sind. Der Bewerber zeichnet sich durch ein sehr hohes Maß an sozialer Kompetenz aus, kann aktiv zuhören und möchte die Lehrerinnen und Lehrer der Abteilung nach ihren Stärken einsetzen.“

- Antragstellerin: in geringem Ausmaß geeignet

„Die Ausführungen der Bewerberin bleiben vage und an der Oberfläche, gehen oft an der eigentlichen Fragestellung vorbei, sind ausufernd, abschweifend und unstrukturiert. Die Bewerberin kann eine Reihe von Projekten nennen, konkrete Umsetzungsmaßnahmen

bleibt sie schuldig. Sie vermittelt nicht den Eindruck, dass sie sich auf den Einzelnen fokussieren kann, sondern sendet in ihren Ausführungen sehr starke Ich-Botschaften. Allgemein konzentriert sie sich auf eher negative Szenarien. Ihr pädagogischer Fokus liegt auf leistungsstarken Schülerinnen und Schülern und leistungswilligen Lehrkräften.“ Die Kalkülsbewertung und die bessere Eignung des Mitbewerbers für die gegenständliche Stelle werden vom BMBWF geteilt und seien der Entscheidung zu Grunde gelegen.

Der Senat stellt auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung fest, dass die Bestellung des Mitbewerbers zum Abteilungsvorstand für die Abteilung X an der HTL X keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMBWF der strukturellen Benachteiligung von Frauen an technischen Schulen durch aktive Frauenförderungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Aus- und Fortbildung gleichermaßen zu berücksichtigen sind bzw. Frauen hierbei der Vorzug zu geben ist, solange diese bei den administrativen Funktionen und Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2023 bis 6. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 310

2.2 Bundesministerium für Inneres

2.2.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine stellvertretende Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin führt in ihrer Beschwerde ihr jüngeres Dienst- und Lebensalter sowie den geringen Frauenanteil in Führungsfunktionen an der Dienststelle an.

In der schriftlichen Stellungnahme des Dienstgebers, bekräftigt in der mündlichen Verhandlung, wird nicht nur die um viele Jahre geringere Polizeidienst Erfahrung und die nur bedingt erfüllten Voraussetzungen für die gegenständliche Planstelle der Antragstellerin ins Treffen geführt, sondern vor allem unzureichende soziale Kompetenz gegenüber Kolleginnen und Kollegen vorgebracht.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat hat in seinem Gutachten festgehalten, dass hinsichtlich der fachlichen Kompetenz keine Defizite bewiesen wurden, sehr wohl aber der Aspekt der mangelnden Sozialkompetenz glaubwürdig seitens des Dienstgebers unterstrichen wurde. Führungskräfte haben Vorbildcharakter und dazu gehört auch das soziale Verhalten und hier wurden Mängel nachvollziehbar vorgebracht. Der Senat hat keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters der Antragstellerin festgestellt.

Verfahrensdauer: 19. Februar 2021 bis 4. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 285

2.2.2 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch diversere Äußerungen eines Kollegen an der Dienststelle verbal (sexuell) belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt die (sexuelle) Belästigung fest. 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: 10. August 2021 bis 11. Oktober 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 288

2.2.3 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen, Maßnahmen Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit ihres Mannes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung diskriminiert worden zu sein. Nach ihrer Wiedereingliederung nach der Karenz wurden Vorwürfe bezüglich Strafverfahren, private Telefonate mit ihrem Ehemann in dessen Muttersprache, der Vorwurf einer nicht gemeldeten Nebentätigkeit, der Vorwurf des Verstoßes gegen Dienstanweisungen, ein hoher Aufbau von Fehlstunden (während ihrer Schwangerschaft), die Inanspruchnahme von Pflegeurlaub, ... erhoben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Auf Grund der Stellungnahme des Dienstgebers und der durchgeführten mündlichen Verhandlung kam der Senat zur Überzeugung, dass zwar manche der gesetzten Maßnahmen überschießend waren, allerdings der dargelegte Sachverhalt keine gleichbehandlungsrechtlichen relevanten Aspekte ans Tageslicht brachten. Der Senat kam zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und/oder bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit des Ehemannes vorlag.

Verfahrensdauer: 11. November 2021 bis 12. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 287

2.2.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Er führt in seiner Beschwerde aus, dass er alle Formalerfordernisse in vollem Ausmaß erfüllt und auch die geforderten Fähigkeiten vorweise. Er weist ein höheres Dienst- und Lebensalter auf und hat sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht höhere Qualifikationen als seine weibliche erfolgreiche Mitbewerberin.

Das BMI legt alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einschließlich des Gutachtens der Begutachtungskommission vor und beruft sich auf eine gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers und damit auf den Vorzug der Bewerberin bei der Betrauung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters vorliegt. Beide Bedienstete erfüllen die, gemessen am Ausschreibungstext, geforderten Erfordernisse im höchsten Ausmaß.

Der Senat spricht aber die Empfehlung aus, in Zukunft die Ausschreibungstexte zu verbessern und exakter zu formulieren, damit klar und eindeutig herausgelesen werden kann, was von einer künftigen Arbeitsplatzinhaberin oder einem künftigen Arbeitsplatzinhaber erwartet wird und welche Qualifikationen dafür notwendig sind.

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2022 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 291

2.2.5 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion dadurch diskriminiert wurde, dass gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wurde. Sie hatte sich vor Jahren um eine idente Führungsfunktion beworben, damals wurden zwei Männer betraut. Man wollte, dass sie die damalige Beschwerde bei der B-GBK zurückziehe, ansonsten würde sie auch in Zukunft

keine Führungsfunktion bekommen. Sie hat nicht zurückgezogen, vor der B-GBK recht und anschließend Schadenersatz bezahlt bekommen. In weiterer Folge wurde sie versetzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat eine sorgfältige Prüfung des Antrags sowie aller vorgelegten Unterlagen des gegenständlichen Verfahrens vorgenommen und eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Es hat sich dem Senat so dargestellt, dass man der Antragstellerin die „erste“ Beschwerde nicht verziehen und ihr nunmehr, trotz der damaligen Leistung eines Schadenersatzes (= impliziert das Eingeständnis diskriminiert zu haben), die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten für die gegenständliche Funktion abgesprochen hat.

In der Gesamtschau des Sachverhalts erblickte der Senat eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes.

Verfahrensdauer: 16. Mai 2022 bis 21. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 293

2.2.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Eines der vorgebrachten Hauptargumente der Antragstellerin war, dass sie im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber über deutlich mehr Erfahrungen auf einer Polizeiinspektion und im Bereich der Dienststellenleitung verfüge und dem Mitbewerber ein Startvorteil gewährt worden, indem er „deutlich“ vor der Planstellenausschreibung zur gegenständlichen Polizeiinspektion versetzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zum Ergebnis, dass es sich erübrigt, auf die einzelnen Anforderungen

einzuweichen, da auf Grund der Beurteilungen der Vorgesetzten der Antragstellerin und des erfolgreichen Mitbewerbers außer Streit steht, dass beide alle Anforderungen zu hundert Prozent erfüllen und die Nuance, die angeblich den kleinen aber entscheidenden Vorsprung des Mitbewerbers ausmachte, die Bevorzugung des Mitbewerbers für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in keinsten Weise rechtfertigen und sachlich nachvollziehbar sind.

Mangels Nachweises eines sachlich nachvollziehbaren Motivs für die Entscheidung zu Gunsten des der ÖVP zurechenbaren Bewerbers seitens des Dienstgebers kam der Senat auf Grund der Beweislastverteilung weiters zu dem Ergebnis, dass parteipolitische Motive zumindest mitentscheidend waren.

Der Senat hat daher festgestellt, dass bei der Funktionsbesetzung die Antragstellerin sowohl auf Grund des Geschlechts als auch der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt den zuständigen Behörden dringend, das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG und den Frauenförderungsplan des BMI zu beachten.

Verfahrensdauer: 17. Mai 2022 bis 14. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 299

2.2.7 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei.

Bereits im Vorfeld habe die Antragstellerin dem Leiter der Regionaldirektion X ihr Interesse an dieser Position mitgeteilt, worauf dieser gesagt habe, dass er schon einen Kandidaten in Aussicht habe. Er benötige jemanden, der rund um die Uhr für ihn erreichbar sei. Er schätze die Antragstellerin „zwar als sehr gute Juristin, jedoch auch als Familienmensch“ ein, schon deshalb eigne sie sich nicht für die Position. Damit sei das Thema für ihn beendet gewesen.

„Der gewünschte Kandidat“ sei vor der Ausschreibung der Regionaldirektion X dienstzugeteilt worden und habe sofort die stellvertretende Leitung der Regionaldirektion und die Leitung des Koordinationsbüros übernommen.

Hinsichtlich des Bewerbungsgesprächs im Bundesamt hatte die Antragstellerin das Gefühl, dass „das alleinige Ziel des Bewerbungsgesprächs“ gewesen sei, ihr die erforderlichen Qualifikationen für die stellvertretende Leitung abzusprechen und sie „regelrecht vorzuführen“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat ist auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragung zur Ansicht gelangt, dass auf Grund der absolut glaubwürdigen Darstellung des gesamten Bewerbungsprozesses in der Regionaldirektion X, aber auch beim Bundesamt die Mutterschaft und Teilzeitbeschäftigung (obwohl auch die Funktionsvorgängerin in Teilzeit gearbeitet hat) der Antragstellerin ausschlaggebend waren und ihre angeblich geringere Qualifikation ein vorgeschobenes Argument war. Die Bestellung des Mitbewerbers stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts für die Antragstellerin dar.

Verfahrensdauer: 7. Juli 2022 bis 6. Februar 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 298

2.2.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Ihr Vorgesetzter habe sie ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe seiner Pensionierung wiederholt motiviert, sich dem Mitbewerb um seine Nachfolge zu stellen. In ihren bisherigen Funktionen und im Rahmen von Ausbildungen habe sie sich die erforderlichen Fachkenntnisse im höchsten Ausmaß aneignen können. Da ihr dennoch der Mitbewerber vorgezogen worden sei, erachte sie sich sowohl auf Grund des Geschlechts als auch auf Grund ihrer Weltanschauung diskriminiert.

In der schriftlichen Stellungnahme hat das BMI bekanntgegeben, sich dem Vorschlag des Landespolizeidirektors angeschlossen zu haben. Der Mitbewerber habe auf Grund seiner bisherigen Verwendungen „umfassende und tiefgehende Kenntnisse der mit dem Exekutivdienst verbundenen Themenstellungen“ erworben und er habe in seinen bisherigen Verwendungen die an ihn gestellten Erwartungen voll erfüllt und in unterschiedlichsten Bereichen Führungsfunktionen ausgeübt, weshalb „uneingeschränkt davon auszugehen“ gewesen sei, dass er für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben in höchstem Maße geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hat sich intensiv mit dem Gutachten der Begutachtungskommission beschäftigt. Diesem ist nicht nur nicht zu entnehmen, dass eine Eignungsprüfung anhand der fachspezifischen Anforderungen der Ausschreibung erfolgt wäre, die Kommission prüfte offenbar auch nicht (weniger formal), von wem auf Grund der bisherigen Verwendungen die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben, nämlich, Sicherstellung eines ziel- und wirkungsorientierten Handelns aller Organisationseinheiten sowie einer sparsamen, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Vollziehung der Aufgaben und Gewährleistung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, zu erwarten sei.

Schließlich „konstatierte“ die Begutachtungskommission bei der Antragstellerin „geringfügige Defizite auf sozialkommunikativem Gebiet“. Sie zeige nämlich gegenüber Bediensteten zeitweise nicht jenes Maß an Empathie, das „nicht bloß wünschenswert, sondern für die gedeihliche Wahrnehmung der Leitungsfunktion einer strategisch so wesentlichen Organisationseinheit als erforderlich zu sehen“ sei.

Der Senat hält daher fest, dass die Feststellung eines sozialkommunikativen Defizites mangels eines entsprechenden Nachweises und angesichts der Berufslaufbahn und des erfolgreichen Wirkens der Antragstellerin in der LPD X in „schwierigen Lagen“ jeder Grundlage entbehrt. Die Lebenserfahrung bestätigt vielmehr das Vorbringen der Antragstellerin, nämlich, dass sie in ihrem Beruf gescheitert wäre, hätte sie sich unbeweglich und starrsinnig gezeigt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung des Mitbewerbers eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und auf Grund der Weltanschauung darstellt.

Verfahrensdauer: 26. August 2022 bis 14. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 303

2.2.9 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle als „Hauptsachbearbeiter/in für X der Abteilung X“ im Bundeskriminalamt im BMI auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Der Mitbewerber sei bereits mehrere Monate vor dem Bewerbungszeitpunkt auf die gegenständliche Planstelle „eingeschult“ worden. Die Antragstellerin erachte sich daher auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Die Antragstellerin betont ihre kommunikativen und organisatorischen Stärken, sowie „schnelle Auffassungsgabe, die Fähigkeit zu analytischem Denken, Eigeninitiative und selbstständigem Handeln“. Sie verfüge über Kompetenzen in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit. Sie sei daran gewöhnt, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, hohe Leistungsbereitschaft, Stressresistenz und Belastbarkeit sowie Improvisationsgeschick und Führungsqualitäten ständig unter Beweis zu stellen.

Das BMI gab in der schriftlichen Stellungnahme bekannt, dass eine intensive Auseinandersetzung mit den beruflichen Erfahrungen, akademischen Fortbildungen sowie der Leistungsbereitschaft der Antragstellerin erfolgt sei. Die Antragstellerin weise einen konsistenten Lebenslauf auf, der sie beginnend bei der Basis durch alle Stufen der Polizeiarbeit geführt hat. Das Bewerbungsgespräch drehte sich neben den fachlichen Kompetenzen auch um ihre rund ...jährige Tätigkeit in der Abteilung X und die zahlreichen in dieser Zeit stattgefundenen Wechsel zwischen mehreren Ermittlungsgruppen. Es zeigte sich dabei im Gespräch, dass die Antragstellerin von einem konfliktsuchenden Wesen geprägt ist, und es ergab sich der Eindruck, dass sie Meinungsdivergenzen, wenn sie nicht in ihrem Sinne gelöst werden, rasch mit Streit und anschließend mit einem „Fluchtverhalten“ begegnet. Das Bewerbungsgespräch habe gezeigt, dass die Bewerberin über die erforderlichen sozialen Kompetenzen nicht verfüge, „weshalb sie für die Betrauung mit diesem Arbeitsplatz — wenngleich sie die fachlichen Anforderungen erfüllte — mäßig geeignet erschien.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung kam der Senat zur Ansicht, dass der Mitbewerber bei der Beurteilung der fachlichen Voraussetzungen zum Bewerbungszeitpunkt die aktuellere Erfahrung in der Abteilung X

sowie eine um ... Jahre längere Verwendung als E2a-Beamter hatte. Für den Senat ergab sich daher kein nennenswerter „Vorsprung“ der Antragstellerin betreffend die fachliche Eignung. Und zur persönlichen Eignung konnte der Dienstgeber den Senat überzeugen, dass die Antragstellerin hinsichtlich der erforderlichen sozialen Kompetenzen im Gegensatz zum Mitbewerber mäßig geeignet ist.

Der Senat stellt daher fest, dass die Antragstellerin durch die Bestellung des Mitbewerbers zum Hauptsachbearbeiter nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI, Bewerbungsgespräche sorgfältig und gewissenhaft durchzuführen. Dies beinhaltet unter anderem, sich ausreichend Zeit für die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen und Fragen vorzubereiten, die eine nachvollziehbare und vergleichbare Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber zulassen, und bei der Befragung in Anwesenheit mehrerer Personen vorab auch die Gleichbehandlungsbeauftragte zu befragen.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2022 bis 13. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 302

2.2.10 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Der erfolgreiche Mitbewerber sei überraschend dem Referat zugeteilt worden und es sei zu beobachten gewesen, wie sich von diesem Zeitpunkt an die „Zusammenarbeit“ zwischen dem Leiter des Geschäftsbereiches X, dem Büroleiter und dem Mitbewerber intensivierte und Besprechungen im kleinen engen Kreis zunahmen. Die Antragstellerin habe ein Gespräch mit dem Büroleiter gesucht, dieser habe ihr aber mitgeteilt, dass, wenn er Aufträge verteile, er sich sein Gegenüber selbst aussuchen würde. Die Antragstellerin habe freundlich entgegnet, dass dieses Gespräch eventuell missverständlich gewesen sei und verwies darauf, dass sie an jenem Tag eben auch anwesend gewesen sei, und es ihr ein Anliegen sei, dies anzusprechen, vor allem, weil man als Frau gerne übersehen werde.

Die Zusammenarbeit – soweit von dem Büroleiter gewünscht – sei aus Sicht der Antragstellerin höflich, korrekt und völlig friktionsfrei verlaufen. Jedoch habe sie leider nur wenige Aufträge von ihm erhalten, sei selten kontaktiert oder informiert worden und sei lediglich einmal zu Besprechungen mitgenommen worden. Die regelmäßig wiederkehrenden und alltäglichen Arbeiten seien von der Antragstellerin durchgeführt worden, eine Einbindung in aktuelle Themen sei nur erfolgt, wenn sie selbst den Büroleiter darauf angesprochen habe. Ansonsten sei die Kommunikation im Referat hauptsächlich zwischen dem Büroleiter und dem Mitbewerber gelaufen. Der gesamte Bewerbungs- und Besetzungsvorgang stelle für die Antragstellerin eine „Freunderlwirtschaft“ innerhalb eines bestimmten Männerkreises dar. Man werde als Frau, selbst bei höherer Qualifikation, nicht wahrgenommen und maximal geduldet. Alltagsarbeit dürfe sehr wohl von einer Mitarbeiterin und Kollegin (in zweiter Reihe) vollzogen werden, eine Positionierung in erster Reihe scheine von der Dienstbehörde schlicht nicht gewollt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Ersuchen hat das BMI eine schriftliche Stellungnahme abgegeben und sich inhaltlich auf die Stellungnahme der LPD gestützt. Der Mitbewerber habe neben seiner Haupttätigkeit im Referat, eine Vielzahl weiterführende Tätigkeiten, mit entsprechendem polizeilichem Mehrwert, ausgeübt.

Zusammengefasst sei das BMI der Ansicht, dass die Antragstellerin „in hohem Maße geeignet“, der Mitbewerber „in höchstem Maße geeignet“ erscheine. Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle stelle daher keine Diskriminierung nach dem B-GIBG der Antragstellerin dar.

Für den Senat ist nicht erkennbar und konnte das BMI nicht glaubhaft darlegen, dass der Mitbewerber mit seiner deutlich kürzeren Dienstzeit im gegenständlichen Referat eine mit der Antragstellerin vergleichbare Erfahrung in den Aufgaben des Referats vorweisen kann. Hinsichtlich der persönlichen Anforderungen kann der Senat keine Defizite bei der Antragstellerin im Vergleich zum Mitbewerber feststellen.

Betreffend die fachspezifischen Anforderungen ist für den Senat nicht nachvollziehbar, weswegen dem Mitbewerber Organisations-, Struktur- und Vorschriftenkenntnisse in „hohem Maß“ zugeschrieben werden, der Antragstellerin jedoch nicht. Aus ihren Bewerbungsunterlagen ergibt sich das Vorliegen von Kenntnissen unter anderem betreffend die Arbeitsabläufe, Organisationsstruktur sowie alle Applikationen des Referats.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung des Mitbewerbers für die Stelle als Hauptsachbearbeiter/in Referat X kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die von der Antragstellerin vermuteten geschlechterspezifischen Erwägungen für die Personalentscheidung maßgebend waren.

Die Bestellung des Mitbewerbers zum Hauptsachbearbeiter stellt daher eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg dar.

Verfahrensdauer: 25. Oktober 2022 bis 28. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 305

2.3 Bundesministerium für Justiz

2.3.1 Oberlandesgericht

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung der weiteren Teilnahme am Aufnahmeverfahren für den richterlichen Vorbereitungsdienst auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Aus den schriftlichen Beurteilungen der Ausbildungsrichterinnen und der Stellungnahme des OLG waren keinerlei Hinweise auf eine Diskriminierung zu erkennen. Die vorgelegten Unterlagen zeigen im Gegenteil nachvollziehbar und transparent, dass die in der Persönlichkeit des Antragstellers liegende geringe Eignung zum Richterberuf für die Personalentscheidung ausschlaggebend war.

Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters fest.

Verfahrensdauer: 23. Februar 2022 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 292

2.3.2 Justizanstalt

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion in der Justizanstalt X auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden sei.

Beim Hearing sei er zu seiner Herabsetzung der Wochendienstzeit gemäß Väter-Karenzgesetz befragt worden und ob er diese mit der Verantwortung einer Führungsfunktion vereinbaren könne, ebenso sei er auf seine Tätigkeit als Personalvertreter angesprochen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Dienstgeber begründete die Personalentscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass sie die bestgeeignete Kandidatin sei, weil sie bereits Erfahrung mit der Tätigkeit habe, sie habe diese seit Jahren trotz Fehlens der Dienstführendenausbildung zur vollsten Zufriedenheit geleitet. Außerdem habe sie im Hearing mehr überzeugt, sie habe ihre Beweggründe für die Leitung der Abteilung klar benannt und dargelegt, wie sie gemeinsam mit den Bediensteten der Abteilung den täglichen Herausforderungen gerecht werden würde, während der Antragsteller die Gründe für seine Bewerbung nicht angegeben und sich auch nicht mit der gegenständlichen Abteilung auseinandergesetzt habe.

Weder die herabgesetzte Wochendienstzeit noch die Tätigkeit als Personalvertreter sei für die Personalentscheidung relevant gewesen.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung stellte der Senat keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts bei der Besetzung der Planstelle fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt, die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter dahingehend zu instruieren bzw. zu sensibilisieren, dass das Thematisieren der herabgesetzten Wochendienstzeit möglichst zu unterlassen ist, und dass – falls es ausnahmsweise doch geboten erscheint – der Bewerberin/dem Bewerber der Grund dafür zu kommunizieren ist.

Verfahrensdauer: 15. Juni 2022 bis 24. Jänner 2023

Reaktion des Dienstgebers:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen nimmt Bezug auf obigen Betreff und teilt mit, dass der Anstaltsleiter der Justizanstalt X bereits im Zuge der Übermittlung des Gutachtens vom ..., und zwar am ... dahingehend sensibilisiert wurde, das Thematisieren der herabgesetzten Wochendienstzeit in Bewerbungsverfahren möglichst zu unterlassen, und dass – falls es ausnahmsweise doch geboten erscheint – der dem Bewerber:in die Gründe dafür zu kommunizieren sind.

Alle anderen Anstaltsleiter:innen werden im Zuge der halbjährlich stattfindenden Anstaltsleiter:innenkonferenz, welche demnächst von ... bis ... stattfindet, ebenfalls entsprechend sensibilisiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 297

2.3.3 Oberlandesgericht

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Dienststelle Bezirksgericht X von B (= Belästiger) durch Starren auf ihre Brüste und Bemerkung zu ihren Brustpiercings sexuell belästigt worden sei. B habe ihr zehn Minuten auf die Brüste gestarrt. Da dies der Antragstellerin unangenehm gewesen sei, habe sie die Hände vor der Brust verschränkt um seinen Blick zu „blockieren“. Anschließend habe B die Antragstellerin gefragt, ob sie Piercings habe, was sie mit einem knappen Ja beantwortet habe. Er habe ihr dann zu ihrem Brustpiercing, welches man nur sehen konnte, wenn man danach suche, Fragen gestellt. Eine Kollegin der Antragstellerin, habe B daraufhin hingewiesen, dass diese Fragen unpassend seien und wohin er denn schaue. Er habe geantwortet, dass er ... Jahre alt und auch nur ein Mensch sei, und „wenn draußen eine nackig umanand rennt, werd ich auch hinschauen.“ Die Antragstellerin habe darauf hingewiesen, dass diese Aussage unangenehm und unpassend sei, vor allem in der Arbeit.

Darauf habe B geantwortet: „Joa, sorry. Aber wennst das nicht willst, würd ich mir an deiner Stelle einen BH anziehen.“ Die Antragstellerin habe den Vorfall am nächsten Tag der Geschäftsstelle gemeldet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: B gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an, dass er sich am gegenständlichen Tag im Zimmer der Antragstellerin aufgehalten habe. Im angrenzenden, mit Türe verbundenen, Zimmer der Abteilung X hätten vier Kolleginnen, darunter die Antragstellerin und ..., small talk geführt. Die Antragstellerin sei an einem Tisch in der Ecke gesessen. Sie habe ein weißes, enganliegendes T-Shirt ohne BH getragen. Man habe die beiden Brustpiercings deutlich durch das T-Shirt gesehen. Die Brustpiercings seien auch für die anderen im Raum anwesenden Personen leicht erkennbar gewesen. Keinesfalls habe er überhaupt, und schon gar nicht zehn Minuten, auf die Brüste der Antragstellerin gestarrt. Er sei generell an Körperschmuck interessiert.

Richtig sei, dass er die Antragstellerin auf ihre Brustpiercings angesprochen und sie wertfrei gefragt habe, ob sie mit diesen Problemen habe. In seinem Freundeskreis seien sowohl bei Männern wie auch bei Frauen nach dem Stechen von Brustpiercings Komplikationen aufgetreten. Nur darauf sei seine Frage gerichtet gewesen, und hätten diese keinen sexuellen Hintergrund gehabt. Die Frage, ob sie ein Problem habe, sei keine sexuelle Belästigung, sondern eine Frage aus reiner Neugierde gewesen. Er hätte die gleiche Frage einem Mann gestellt, wenn er ein Brustpiercing bemerkt hätte.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Befragungen hält der Senat dazu fest, dass es bei einer sexuellen Belästigung nicht darauf ankommt, was sich die handelnde Person dabei denkt, sondern darauf, wie die Handlung von der konkret betroffenen Person aufgenommen wird. Das Unterbleiben eines unverzüglichen Protests der/des Betroffenen bedeutet nicht, dass unerwünschte, unangebrachte, entwürdigende, beleidigende oder anstößige Verhaltensweisen toleriert werden oder entschuldigt sind. Die Angaben der Antragstellerin sowie der Auskunftspersonen zum Vorfall sind glaubhaft und nachvollziehbar.

Der Senat stellt daher fest, dass B durch das Starren auf die Brüste und Bemerkungen und Fragen zu ihren Brustpiercings die Antragstellerin sexuell belästigt hat.

Abschließend will der Senat die schnelle Reaktion des Dienstgebers auf die Meldung durch die Antragstellerin und die umfassende Beschäftigung mit dem Vorfall positiv hervorheben. Der Dienstgeber hat auf allen Ebenen die erforderlichen Maßnahmen gesetzt, B wurde eine Ermahnung erteilt.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2022 bis 13. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 301

2.4 Bundesministerium für Landesverteidigung

2.4.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und auf Grund des Alters diskriminiert worden sei. Da ihm nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, Einsicht in die Bewertungsmatrix zu nehmen, bleibe ihm für die Darstellung der Qualifikationen der erfolgreichen Bewerberin und den Vergleich dieser mit seinen Qualifikationen lediglich die Herleitung auf Grund der in offenen Quellen verfügbaren Daten und den Schlussfolgerungen daraus.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Dienstgeber konnte den Nachweis erbringen, dass der Antragsteller ein Muss-Kriterium der Ausschreibung nicht erfüllt. Auf Grund dieser Nichterfüllung eines Muss-Kriteriums durch den Antragssteller erübrigt es sich, auf die Erfüllung bzw. das Maß der Erfüllung der übrigen Kriterien einzugehen.

Somit beruht die Entscheidung des BMLV, die Leitungsfunktion nicht mit dem Antragsteller zu besetzen, nicht auf einer unsachlichen Grundlage. Im gesamten Verfahren ergab sich kein Hinweis darauf, dass im Auswahlverfahren das Alter und/oder das Geschlecht des Bewerbers bzw. der Bewerberin eine Rolle gespielt habe.

Der Senat erkennt daher keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters.

Verfahrensdauer: 10. September 2021 bis 10. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 286

2.4.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch den Entschluss des BMLV den gegenständlichen Arbeitsplatz nicht nachzubesetzen, nachdem sie als Bestgeeignete aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen war, eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstelle. Die Nachbesetzung des Arbeitsplatzes sei ausgeschrieben worden. Der Antragstellerin sei nachteilig angerechnet worden, dass sie die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A2 nicht abgeschlossen habe, wozu zu sagen sei, dass der Dienststellenausschuss im Jahr 2020 bei der Kursplatz-Reihung einen Kollegen bevorzugt habe und daher bereits damals das Frauenförderungsgebot missachtet worden sei. Die Antragstellerin habe die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte kontaktiert, die eine Verletzung des B-GIBG festgestellt habe, und die informierte Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim BMLV habe schriftlich mitgeteilt, dass bei gleicher Qualifikation die Bewerberin einzuteilen sei. Nachdem der „Wunschkandidat“ nicht durchzubringen war, sei das Nachbesetzungsverfahren eingestellt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Ergebnis: Dem Dienstgeber ist es weder schriftlich noch in der Verhandlung mündlich gelungen den Senat von der Notwendigkeit dieser Maßnahme zu überzeugen. Weiters war nicht nachvollziehbar warum dieser „zivile“ Arbeitsplatz mit einer männlichen Militärperson besetzt werden soll.

Der Senat stellt daher fest, dass der Entschluss der Dienstbehörde, den Arbeitsplatz nicht mit der Antragstellerin zu besetzen und das Besetzungsverfahren einzustellen, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2022 bis 12. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 295

2.4.3 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtbegründung des Dienstverhältnisses als Heeresleistungssportlerin auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden sei. Das Heeresportzentrum habe eine limitierte Anzahl an Arbeitsplätzen für Sportlerinnen und Sportler. Der Österreichische Fachverband für X nehme eine Reihung der in Frage kommenden Sportlerinnen und Sportler vor, die Entscheidung, wer einen Platz erhält, treffe aber das Bundesheer.

Mit Blick auf die bisherigen Ergebnisse seien auch in den kommenden Jahren Top-Ergebnisse der Antragstellerin zu erwarten. Sie habe in dem Alter, in dem sich ihre Mitbewerber befinden würden, bereits bessere Resultate erzielt. Nach ihrer Baby-Pause sei es der Antragstellerin gelungen „zurückzukommen“, ihre Zeit zu verbessern und ein Spitzenergebnis bei der Weltmeisterschaft zu erreichen. Eine solche positive Entwicklung sei auf solch einem hohen Niveau nicht einfach. Bei den vier genannten Mitbewerbern gäbe es keine vergleichbare Entwicklung.

Das Selektionsgremium habe die Reihung im Nachhinein mit der Strategie des Verbandes, junge Talente fördern zu wollen, begründet. Diese Strategie finde sich jedoch nicht in den Selektionsbestimmungen wieder.

In seiner schriftlichen Stellungnahme gibt das BMLV an, dass es in seinem Vollziehungsbereich Leistungssportlerinnen und Sportler im Österreichischen Bundesheer mit Hilfe von Förderprogrammen unterstütze.

Das Hauptkriterium für die Zuerkennung der Funktion als Bundesheer-Leistungssportler und Leistungssportlerin (BHLSpl) sei der Nachweis entsprechender sportlicher Leistungen, einer Leistungsentwicklung und des Leistungspotentials, wobei die Entscheidung über die Aufnahme, den Weiterverbleib und das Ausscheiden von BHLSpl mit Status Militärperson auf Zeit (MZ) die im BMLV eingerichtete Athleten-Beurteilungskonferenz treffe.

Wesentlicher Zweck der militärischen Leistungssportförderung sei es, den Bediensteten während ihrer Zeit als Soldatinnen und Soldaten den Anschluss an die internationale Weltspitze zu ermöglichen und die Repräsentanz Österreichs bei den internationalen Wettkämpfen zu gewährleisten. Das personalstrategische Ziel bei Spitzensportlerinnen und Spitzensportler sei somit die Auswahl geeigneter Personen, die den Anschluss an die internationale Spitze schaffen können und somit den österreichischen Sport bestmöglich repräsentieren.

Die Förderdauer von BHLSpl sei als MZ mit 15 Jahren begrenzt bzw. ende jedenfalls mit dem 40. Lebensjahr. Im Durchschnitt würde die Förderdauer vier bis acht Jahre betragen.

In dieser zeitlichen Periode soll ein Anschluss an die Weltspitze und infolgedessen ein Erreichen der finanziellen Selbstständigkeit der Athletinnen und Athleten ermöglicht werden, wodurch diese nicht mehr auf die Förderplätze angewiesen seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass die Antragstellerin alle Leistungskriterien in hohem Ausmaß erfüllt. Der im Antrag angeführte Vergleich mit vier Mitbewerbern legt glaubwürdig dar, dass die Antragstellerin (im Vergleich zu den angeführten Mitbewerbern) bessere Erfolge erbracht und im Kriterium „physische Fähigkeiten“ die Höchstpunktezahl erreicht hat. Die Antragstellerin zeigte im Antrag und der Sitzung weiters nachvollziehbar auf, dass sie auch im Kriterium „Entwicklung und Potential“ jedenfalls gleich gut wie die Mitbewerber zu bewerten gewesen wäre. Auch das BMLV erkannte die sportliche Leistung der Antragstellerin an, begründete die Nichtberücksichtigung jedoch mit einem Strategiewechsel in der Fördersystematik des Förderverbandes X, von nun an vorrangig den Nachwuchs zu fördern.

Aus den Selektionsbestimmungen ergibt sich nach Ansicht des Senats aber eindeutig, dass die sportlichen Leistungen immer noch (bei drei Säulen zu zwei Drittel) mit ausschlaggebend für die Entscheidung sind. Es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, weswegen der Förderverband X und in Folge die Athletenbeurteilungskonferenz ihre Entscheidung vorrangig auf die „neue“ Strategie stützten, nur Nachwuchssportlerinnen und Nachwuchssportler zu fördern.

Zum Diskriminierungsgrund Alter hält der Senat fest, dass es anerkannt ist, dass eine ausgewogene Altersstruktur, und damit ein Ausgleich zwischen Jungen und Älteren, ein sachlich gerechtfertigtes Motiv darstellen kann. Ältere Bewerberinnen und Bewerber systematisch auszuschließen, entspricht einer solchen Balance aber gerade nicht. Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtbegründung des Dienstverhältnisses als Heeresleistungssportlerin eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters darstellt.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMLV in die Athletinnen und Athleten-Beurteilungskonferenz die Gleichbehandlungsbeauftragte einzubeziehen (vgl. § 10 B-GIBG) und die Stakeholder auf die Förderung von Frauen im Spitzensport und ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren explizit hinzuweisen.

Verfahrensdauer: 13. Dezember 2022 bis 24. April 2023

Reaktion der Bundesministerin:

„das Thema Gleichbehandlung und Förderung von Frauen ist mir persönlich ein wichtiges Anliegen in meinem Ressort, daher haben wir einen Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung mit dem Bundesgesetzblatt Nr. 246 im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes mit Beginn 01. September 2023 umgesetzt.

Im gegenständlichen Fall der Antragstellerin darf ich Ihnen berichten, dass umgehend nach Einlangen der Empfehlungen durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission wir auch im Segment der Förderung von Frauen im Spitzensport entsprechende Maßnahmen gesetzt und einen adaptierten Prozess im Auswahlverfahren eingeleitet haben.

Ende August fanden im Rahmen der Athletinnen und Athleten-Beurteilungskonferenz die Personalentscheidungen für Spitzensportlerinnen und –Sportler unter Einbeziehung einer Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Im laufenden Prozess dieses Auswahlverfahrens werden wir bis zur nächsten Konferenz alle externen Stakeholder im Sport informieren, die Auswahlkommission im Spitzensport neu aufstellen sowie im Vorfeld und zur Entscheidungsfindung die Gleichbehandlungsbeauftragten des BMLV einbeziehen. Abschließend darf ich Ihnen versichern, dass mir nicht nur die Erhöhung des Soldatinnenanteils sowie der weiblichen Zivilbediensteten ein wichtiges Anliegen ist, sondern auch die kontinuierlich und nachhaltige Steigerung der Attraktivität des Berufs als Soldatin oder als Zivilbedienstete.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 304

2.4.4 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle „Sachbearbeiter“ auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Die Stellenbesetzung sei nicht auf Grund der Qualifikation erfolgt, da die Antragstellerin besser oder zumindest gleich gut qualifiziert sei als der letztendlich mit der Stelle betraute Mitbewerber.

Es sei festzuhalten, dass der SB X im Falle von Auslandseinsätzen von Piloten, welche ins Ausland verlegt werden, mitverlegt würde. Aus diesem Grund sei für die zu besetzende Stelle ein Auslandseinsatz ausdrücklich als notwendige Qualifikation angeführt. Die Antragstellerin konnte die für diese Bewerbung notwendigen Erfahrungen sammeln. Der mit der Stelle betraute Mitbewerber verfüge nach Kenntnis der Antragstellerin über keinerlei Auslandserfahrung.

Auf Grund ihrer Qualifikationen hätte die Antragstellerin mit der zu besetzenden Stelle betraut werden müssen, da sie besser geeignet sei als der männliche mit der Stelle betraute Kollege bzw. selbst bei einer gleichen Qualifikation mangels vorhandener Quote die Frau mit der Stelle hätte betraut werden müssen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV eine Stellungnahme und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Entsprechend des „Beurteilungserlasses“ sei ... als Gutachterin zur Beurteilung der Bewerbenden eingeteilt worden. Die Einteilung der Gutachterin sei zweifelsfrei objektiv-sachlich.

Alle Bewerbenden, die sämtliche Muss-Kriterien erfüllt hätten, seien der Gutachterin auf Grund ihrer vorgelagerten Dienstzuteilung dienstlich bekannt gewesen, wodurch die Beurteilung insbesondere der nach Punkten zu bewertenden Kriterien auf einer persönlichen dienstlichen Wahrnehmung beruhen würden. Überdies habe sie ebenfalls erlasskonform die direkten Vorgesetzten der Bewerbenden befragt. Dem Gesamtgutachten, das heißt der Beurteilungsmatrix samt verbaler Beurteilung konnten keinerlei Anhaltspunkte entnommen werden, wonach die Antragstellerin unsachlich benachteiligt oder der Mitbewerber unsachlich bevorzugt worden wäre. Die Punkteabschläge würden sich sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach objektiv nachvollziehbar auf mehr oder weniger große Defizite der Antragstellerin bei den Soft Skills, das heißt bei der Teamfähigkeit, der Belastbarkeit und der Organisationsfähigkeit, ergeben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der mündlichen Verhandlung zur Auffassung, dass die in der Beurteilung bemängelten Soft Skills der Antragstellerin gegenüber dem zum Zuge gekommenen Mitbewerber objektiv nicht nachvollziehbar ist.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die Antragstellerin schon alleine auf Grund der langen Tätigkeit an der gegenständlichen Dienststelle und der zeitweisen Vertretung der gegenständlichen Stelle besser, oder aber zumindest gleich gut wie der Mitbewerber

zu bewerten gewesen wäre. Ebenso erscheint die Punktevergabe und Beurteilung der Soft Skills nicht nachvollziehbar und wäre bei sachlicher Beurteilung eine Bewertung als mindestens gleich gut wie der Mitbewerber vorzunehmen gewesen.

Der Umstand, dass die Antragstellerin auf Grund nur schwer objektivierbarer und nicht nachvollziehbarer Mängel in den Soft Skills nicht als mindestens gleich geeignet wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber bewertet wurde, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wird, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztendlich männliche Bewerber präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau nicht entgegenstehen, weil diese – selbst bei gleicher Eignung bei den übrigen Kriterien – zumindest auf Grund der interimistischen Betrauung mit den Aufgaben der gegenständlichen Stelle besser geeignet ist und auch noch einschlägige Auslandseinsatzerfahrung mitbringt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2022 bis 23. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 306

2.4.5 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

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

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2023 bis 12. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 307

2.4.6 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Bestimmung des Abschnittes II Ziffer 2b „Haartracht“ des Erlasses „45. Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten“, GZ S93105/5-MFW/2016, auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Nach Ansicht des Senates konnte das BMLV keine sachlichen Gründe darlegen, weswegen die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der zulässigen Haartracht notwendig ist. Der Senat stellt fest, dass Soldatinnen und Soldaten, welche den gleichen Dienst verrichten, dies auch mit der gleichen Frisur tun können. Einem einheitlichen Erscheinungsbild steht dies nicht entgegen. Es ist für den Senat außerdem nicht nachvollziehbar, dass Frauen das Tragen aller Frisuren, somit kurze wie auch lange Haare, erlaubt ist, den Männern aber nur kurz geschnittene Haare. Es ist beiden Geschlechtern zumutbar, ihre Haare im Dienst den Anforderungen entsprechend zu einem Zopf zusammenzubinden. Nur für die gefährliche Arbeit oder aus hygienischen Gründen wäre die Vorschreibung von kurzen Haaren nachvollziehbar, was aber auch dann für Männer und Frauen gleichermaßen zum Tragen käme. Eine größere Einschränkung der Wahlfreiheit betreffend die Haartracht stellt sohin eine weniger günstige Behandlung auf Grund des Geschlechts im Sinne des § 4a Abs. 1 B-GIBG für Männer dar, die umso schwerer wiegt, als sie auch in das Privatleben hineinwirkt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestimmung des Abschnittes II Ziffer 2 lit. b „Haartracht“ des Erlasses „45. Verhaltensnormen für Soldatinnen und Soldaten“, GZ S93105/5-MFW/2016, eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellt.

Verfahrensdauer: 30. Jänner 2023 bis 25. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 314

2.5 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

2.5.1 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion im Bundesamt für Wald (BFW) auf Grund des Geschlechts und auf Grund des Alters diskriminiert worden sei.

Sie verfüge über die geforderten Qualifikationen in einem hohen Grad und sei auch zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Es sei ein Zukunftskonzept zu präsentieren gewesen, welches sie sehr gewissenhaft und umfassend vorbereitet habe. Aus ihrer Sicht sei das Gespräch „von vorgefassten und eher negativen Meinungen“ begleitet gewesen. Zu erwähnen sei auch, dass sich das BFW in seinem internen Strategiekonzept die Förderung von Frauen in der Forstwirtschaft auf seine Fahnen hefte und dass es sich breiter aufstellen und „für externe ExpertInnen noch stärker ein attraktiver Arbeitgeber sein will“. Die Neubesetzung der Leitungsfunktion mit einem internen Mitarbeiter laufe dem aber entgegen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: In der mündlichen Verhandlung bestätigt der Dienstgeber, dass selbstverständlich Frauen bei gleicher Qualifikation (Ausbildung und Berufserfahrung) bevorzugt werden, jedoch sei im gegenständlichen Fall keine gleichwertige Qualifikation vorgelegen. Im Zuge der mündlichen Verhandlung und der Überprüfung der Bewertungsbögen moniert der Senat, dass die Kriterien im Bewertungsbogen teilweise unklar (bloße Schlagworte) und die vorgenommenen Beurteilungen in ihrer Gesamtheit weder nachvollziehbar noch überzeugend sind. Insgesamt mangelt es der Beurteilung der Antragstellerin an Sachlichkeit und Objektivität und wurde im Verfahren vor der B-GBK der Eindruck der Antragstellerin, nämlich, die Fragen im Hearing seien nur Pro-Forma-Fragen gewesen, die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers sei bereits vor dem Hearing allein auf Grund dessen Berufslaufbahn im BFW festgestanden, bestätigt. Die Beurteilung der Qualifikationen der Antragstellerin im Auswahlverfahren zur Besetzung der gegenständlichen Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt die Teilnahme der/des Gleichbehandlungsbeauftragten an einer Schulung zum Gleichbehandlungsrecht.

Verfahrensdauer: 28. Februar 2022 bis 29. November 2022

Reaktion des Dienstgebers:

„... hiermit nehmen wir Bezug auf Ihr Schreiben vom
Was Ihre Empfehlung zur Schulung betrifft, so weisen wir daraufhin, dass die Gesetze zum Gleichbehandlungsrecht unseren Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt sind und sie an inhaltlichen Veranstaltungen regelmäßig teilnehmen. An einer weiteren bzw. eigenen Schulung zum Gleichbehandlungsrecht haben sie seit der Sitzung nicht teilgenommen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 294

2.6 Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

2.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Bestellung einer Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein.

Unter Einbeziehung aller wesentlichen Tatsachen, insbesondere den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten, wäre sie ebenfalls im höchsten Bewertungskalkül zu reihen gewesen. Das Gutachten der Begutachtungskommission sei mangelhaft, da es hauptsächlich auf nicht nachvollziehbar dokumentierte Ergebnisse des Hearings und nur unzureichend bzw. unsachlich auf die Bewerbungsunterlagen gestützt sei. In der Ausschreibung seien beispielsweise „erwünschte weitere Qualifikationen“ genannt worden, von denen sie einige erfüllt habe, es sei jedoch nicht ersichtlich, ob oder in welchem Ausmaß diese im Gutachten berücksichtigt worden seien. Die

Begutachtungskommission habe daher wesentliche Qualifikationen bewusst außer Acht gelassen, um die Anwendung des § 11c B-GIBG zu umgehen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Den vorgelegten Unterlagen ist nicht zu entnehmen, dass die Qualifikationen der Antragstellerin umfassend beurteilt worden wären – so fand etwa die umfangreiche Ausbildung der Antragstellerin keine Würdigung. Im Gutachten fehlt auch eine vergleichende Darstellung und Beurteilung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers, also der im Sinne des § 11c B-GIBG anzustellende Quervergleich.

Bemerkenswert ist darüber hinaus auch, dass die Dienstgebervertreterin im Rahmen des Hearings im Bestellungsverfahren wiederholt die Vorzüge des Mitbewerbers betonte, was sie bei der Antragstellerin nicht tat. Dies legt den Schluss nahe, dass von vornherein eine Präferenz für den Mitbewerber bestand. Die Ausgangspositionen der Antragstellerin und des Mitbewerbers waren somit nicht die gleichen.

Nachdem die Begutachtungskommission ihr Ergebnis der Eignungsprüfung großteils mit den Ausführungen der Bewerberin und des Bewerbers im Hearing begründete, ist darauf hinzuweisen, dass ein Hearing nur ein Teil eines Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur eine Momentaufnahme darstellt, die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist daher in der Gesamtheit – Ausbildung, Berufslaufbahn und Hearing – zu beurteilen.

Der Umstand, dass trotz mindestens gleicher Eignung der Antragstellerin mit dem Mitbewerber ein Mann zum Zug kam, legt den Schluss nahe, dass der Frauenförderung nicht jener Stellenwert beigemessen wurde, der vom Gesetzgeber intendiert ist, und letztlich männliche Bewerber bei höchsten Funktionen präferiert werden, auch wenn sachliche Gründe der Bestellung einer Frau in eine Leitungsfunktion nicht entgegenstehen. Der Senat stellte daher nach eingehender Prüfung und mündlichen Verhandlung eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts fest.

Verfahrensdauer: 21. September 2022 bis 24. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 300

2.7 Universitätsbereich

2.7.1 Universität

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen von der Universität X auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei. Sie habe eine auf ein Jahr befristete Stelle – mit der Option auf unbefristete Verlängerung – einer Senior Lectures gehabt. Auf Grund von zwei Mutterschaften und Karenzurlauben habe sie wieder ihren Dienst antreten wollen, aber ihr Vertrag wurde nicht mehr verlängert und darüber sei sie nicht ausreichend informiert worden. Auch sei die Ausstellung des ursprünglichen Dienstzeugnisses diskriminierend gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Antrag der Antragstellerin hinsichtlich der Beendigung ihres Dienstverhältnisses konnte auf Grund der verspäteten Einbringung nicht geprüft werden. Die Vorstellungen der Antragstellerin hinsichtlich eines „Dienstzeugnisses“ bzw. eines „Empfehlungsschreibens“ entsprechen nicht den dienstrechtlichen Gegebenheiten. Die Ausstellung des ursprünglichen Dienstzeugnisses stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar. Der Senat spricht in diesem Zusammenhang aber die dringende Empfehlung an die Universität aus, in Zukunft schlechte Nachrede über (ehemaligen) Mitarbeiter/innen durch Vorgesetzte seitens der Universität jedenfalls und nachdrücklich zu unterbinden.

Verfahrensdauer: 23. Juli 2021 bis 3. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 289

2.7.2 Universität

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Verletzung des Frauenförderungsgebots

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Professur für ... auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Dienstverhältnisses gemäß § 4 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei bzw. das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG verletzt worden sei. Sie habe sich auf die Professur beworben und Lehrproben vorgestellt. Sie sei auf Platz eins von Seiten der Berufungskommission als einzige Frau gelistet worden, auf Platz zwei und drei zwei männliche Kollegen. Schlussendlich sei ein Mann mit der Professur betraut worden, weshalb sie sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert fühle.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Obwohl sich der Senat die Frage stellt, ob nicht der erfolgreiche Mitbewerber der „Lieblingskandidat“ des Rektors war, erkennt der Senat in der Bestellung des Mitbewerbers keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin. Dem Rektor sind bestimmte Kriterien (Lehrerfahrung) und das Lehrkonzept wichtig gewesen, wobei es bei der Auswahl für die Professur nicht auf das Geschlecht der Bewerberin/des Bewerbers angekommen ist.

Allerdings wurde das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG seitens der Universität X verletzt. Mit der Erstgereihten (Antragstellerin) hätte zumindest die Berufungsverhandlung beginnen müssen, denn es liegt aus Sicht des Senates kein sachlicher Grund vor, ausschließlich den zweitgereihten Kandidaten zu laden, oder von vornherein eine eindeutige Bessereignung des Mitbewerbers anzunehmen.

Verfahrensdauer: 25. November 2021 bis 15. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 290

2.7.3 Universität

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch verschiedene Vorgangsweisen von Vertreterinnen und Vertretern der Universität X auf Grund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei. Die Vorgangsweisen waren zum Beispiel neue Raumaufteilung ohne ihre Einbindung und ohne Berücksichtigung ihrer konstruktiven Vorschläge, Telefonklappen-

und Schlüsselirritationen, der Verteilung der Studienassistentenstunden und des Budgets sowie die fehlende Darstellung der Publikationen und Forschungsleistungen auf der Homepage.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Unterlagen der Universität und der mündlichen Verhandlung mit einer Vertreterin und einem Vertreter der Universität hat der Senat die Diskriminierungen durch unterschiedliche Verhaltensweisen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festgestellt. Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg wurde nicht glaubhaft gemacht.

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2022 bis 22. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 308

2.7.4 Universität

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtverlängerung ihres Arbeitsverhältnisses als Laborassistentin an der Universität X auf Grund des Geschlechts (Schwangerschaft) bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses diskriminiert worden sei. Die Antragstellerin habe einen befristeten Arbeitsvertrag als Assistentin an der Universität X gehabt, welcher in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen hätte sollen. Auf Grund der Schwangerschaft der Antragstellerin sei dies jedoch nicht geschehen. Sie habe ihre Schwangerschaft gemeldet und sei sofort freigestellt worden. Seitens des Dienstgebers wurde in der schriftlichen Stellungnahme hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis gemäß Arbeitsvertrag mit der vereinbarten Befristung eingegangen worden sei.

Der Vertrag sei nicht verlängert worden, da die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt ihren Wunsch nach Vertragsverlängerung geäußert habe, bzw. nicht einmal rückgefragt habe, ob das Vertragsverhältnis verlängert werden würde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Dass der Vertrag im gegenständlichen Fall auf Verlängerung ausgelegt war und die Antragstellerin daher auch nachvollziehbarerweise von einer Verlängerung ausgehen konnte, ergibt sich nach Ansicht des Senates sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch den Ausführungen der Antragstellerin.

Die Antragstellerin konnte außerdem glaubhaft darlegen, dass ihr bereits im Bewerbungsgespräch mitgeteilt wurde, dass es zwar üblich sei, dass die Universität X befristete Verträge ausstellt, dass es sich bei dem Arbeitsplatz aber um einen „Fixposten“ handelt und wenn die Arbeitsleistung in Ordnung ist, dieser verlängert werde. Als unstrittig kann in diesem Zusammenhang auch festgehalten werden, dass die Antragstellerin als Mitarbeiterin zufriedenstellende Leistungen erbracht hat. Es ist der Universität X nicht gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass ein anderes als das von der Antragstellerin vorgebrachte Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt außerdem fest, dass eine Vorgangsweise wie im gegenständlichen Fall nicht nur dem B-GIBG widerspricht, sondern die Dienstgeberin auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Dienstnehmerin nicht wahrnahm.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses darstellt.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2023 bis 25. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 313

2.7.5 Universität

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie im Rahmen ihres Studiums an der Universität X und ihres Praktikums am Institut X der Universität X von B (Beschuldigter) durch die Einladung zum ...-tanzen, die mehrmalige Einladung zum Kaffeetrinken, Äußerungen zu ihrem Aussehen, ihrem Charme und ihrer Ausstrahlung sowie das Angebot eines Fotoshootings mit B, im zeitlichen Zusammenhang mit der Aussage, dass er sich aktuell auf Aktfotografie fokussiere und nicht alle Fotos auf seiner Website jugendfrei seien, belästigt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Auf Grund der schriftlichen Stellungnahme des mutmaßlichen Belästigers sowie der mündlichen Verhandlung stellt der Senat daher fest, dass das Verhalten von B eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 iVm § 42 Abs. 2 B-GIBG darstellt.

Verfahrensdauer: 9. Jänner 2023 bis 18. Juli 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 312

2.8 Bundesbeschaffung GmbH

2.8.1 Bundesbeschaffung GmbH

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle der Fachbereichsleitung X in der Bundesbeschaffung GmbH auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Neben der Antragstellerin habe es nur noch einen einzigen männlichen Bewerber gegeben, der bereits die „Fachbereichsleitung Y“ (diese sei gleichwertig mit der gegenständlichen Position „Fachbereichsleitung X“) ohne jegliches Ausschreibungsverfahren erhalten habe. Diese Vorgehensweise des Arbeitgebers sei derart ungewöhnlich gewesen, da die Position des Fachbereichsleiters Y – im Gegensatz zu anderen Fachbereichsleitungspositionen – weder intern noch extern ausgeschrieben worden sei, sondern der Mitbewerber ohne Ausschreibung mit der genannten Funktion betraut worden sei. Die offizielle Unternehmens-Information, dass der Mitbewerber „Fachbereichsleiter Y“ geworden sei, sei BBG-intern einen Tag nach dem Hearing zur gegenständlichen Position der „Fachbereichsleitung X“, somit am selben Tag der Entscheidung, rückwirkend per ..., erfolgt.

Dem Mitbewerber, der von Anfang an Wunschkandidat gewesen sei, sei zeitgleich eine gleichwertige Führungsposition, nämlich „Fachbereichsleiter Y“, ohne eigenes Ausschreibungsverfahren übergeben worden. Dadurch habe er Zugang zu aktuellen Daten und Fakten, die BBG-intern nicht bekannt gewesen seien, aber als Hauptargument bzw. Begründung für das „bessere“ inhaltliche ...konzept von den Entscheidungsträgern angeführt worden seien.

Die BBG begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers. Es gebe klare qualitative Unterschiede zwischen der Bewerberin und den Bewerbern, insbesondere hinsichtlich der geforderten inhaltlichen sowie persönlichen Anforderungen. Das ausschlaggebende Kriterium sei das bessere Konzept des Mitbewerbers gewesen, aus dem eine proaktive Herangehensweise hervorgehe und das wesentliche Unternehmensinformationen enthalte.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Für den Senat entsteht im Gesamten der Eindruck, dass im Konzept der Antragstellerin nach Fehlern gesucht wurde, um eine bereits gefallene Personalentscheidung zu rechtfertigen. Auch für den Fall, dass das Konzept des zum Zuge gekommenen Bewerbers besser war als jenes der Antragstellerin, ist festzuhalten, dass das Konzept nur ein Teil des Bewerbungsverfahrens ist und – im Vergleich zu einer Berufslaufbahn – nur einen Ausschnitt darstellt. Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist daher in der Gesamtheit – Ausbildungen, Berufslaufbahn, Verwendungserfolg, Konzept und Hearing – zu beurteilen. Weiters konnte die Antragstellerin in ihrem Antrag und in der Sitzung glaubhaft darlegen, dass der Umstand, dass sie in Teilzeit beschäftigt war, zumindest mitausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung war. Ihr Antrag auf Vollzeit wurde allerdings „liegen gelassen“.

Der Senat stellt fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Stelle der Fachbereichsleitung X in der Bundesbeschaffung GmbH eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg darstellt.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt der BBG, die Gleichbehandlungsbeauftragte – in eben dieser Funktion – in den gesamten Bewerbungsprozess einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2023 bis 7. August 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 315

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
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	4
BM für Inneres	29
BM für Justiz	1
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1
BM für Landesverteidigung	2
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Universitätsbereich	1
insgesamt	42

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

Mit Stand 31. Dezember 2023 sind 45 Anträge bei Senat II der B-GBK offen. In der nachfolgenden Darstellung sind jene Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2023 genehmigt wurden.

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.1.1 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin wandte sich mit dem Antrag vom Februar 2021 bereits zum zweiten Mal an die B-GBK, nachdem die Kommission mit Gutachten vom Juni 2018 festgestellt hatte, dass die Reihung der Antragstellerin an die 2. Stelle des Vorschlages zur Besetzung der Leitung der Schule X eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt, weil die Begründung für die Erstreichung der Mitbewerberin sachlich nicht nachvollziehbar war und die Erstgereichte von Vertretern/Vertreterinnen der FCG unterstützt wurde. Obwohl die Kommission empfahl, die Antragstellerin zur Schulleiterin zu bestellen, erfolgte keine definitive Besetzung der Funktion. Auf Nachfrage der Antragstellerin teilte das Ministerium im April 2020(!) mit, „die Thematik“ befinde sich „unter Berücksichtigung der Entscheidung des BVwG (die Antragstellerin hatte mittlerweile Säumnisbeschwerde eingelegt) in Prüfung. Schließlich wurden die Antragstellerin und die Mitbewerberin im Juni 2020 zu einem „Gespräch“ im Bildungsministerium zu einem „persönlichen Kennenlernen, um sich ein Bild zu verschaffen“ eingeladen. Auf Grund des festgestellten Sachverhaltes habe der Herr Bundesminister im August 2020 die Entschließung zur Bestellung der Mitbewerberin zur Schulleiterin unterfertigt. Die Weltanschauung sei kein Entscheidungskriterium gewesen. Bloße Interventionen von Personalvertretern, mögen sie auch parteipolitisch motiviert sein, könnten nicht dem Bund als Dienstgeber als Diskriminierungen auf Grund der Weltanschauung zugerechnet werden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Ernennung der Mitbewerberin zur Schulleiterin eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung darstellt, weil das Bildungsministerium keinen sachlichen Grund für das beinahe fünfjährige Zuwarten mit der Funktionsbesetzung nennen konnte. Die für die Mitbewerberin ins Treffen geführten Tätigkeiten waren insofern nicht überzeugend, als sie einerseits mehrere Jahre (vor der Bewerbung) zurücklagen, und auch weil es offenbar Beschwerden von Lehrpersonen über die provisorisch ausgeübte Leitung gab. Überdies hätte es, wenn die bereits 2017 festgestellten Qualifikationen überzeugend gewesen wären, kein „Kennenlerngespräch“ im Jahr 2020 im Ministerium gebraucht. Der B-GBK ist in den 30 Jahren ihrer Tätigkeit

noch nie zur Kenntnis gelangt, dass bei Besetzungen von Schulleitungsfunktionen „Kennenlerngespräche“ im Ministerium stattfinden. Für den Senat war auf Grund der Dauer des Verfahrens offensichtlich, dass kein großes Interesse daran bestand, die Leitungsfunktion vor dem Eintritt der beiden Bewerberinnen in den Ruhestand definitiv zu besetzen. Insgesamt erachtete der Senat das Vorbringen der Antragstellerin, nämlich, dass die (partei)politische Ausrichtung der Mitbewerberin jener der Entscheidungsträger in den Bildungsbehörden entspreche und ihre Bewerbung von Personalvertretern mit ebendieser (partei)politischen Zugehörigkeit und trotz vergleichsweise geringerer Qualifikation unterstützt worden sei, als glaubwürdiger als das Vorbringen der Dienstgeberseite. Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Weltanschauung zumindest mitursächlich für die Vorgehensweise und letztendliche Entscheidung war und stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin (nach der Motivbündeltheorie) fest.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, die sogenannten „alten Verfahren“ ehestmöglich abzuschließen.

Verfahrensdauer: 24. Februar 2021 bis 8. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 195

3.1.2 Bildungsdirektion

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses (durch Zeitablauf) zur Bildungsdirektion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Sie bringt vor, dass sie Mitte 50 sei und jahrelange Erfahrung als „voll geprüfte“ Lehrerin habe. Trotzdem seien ihr Bewerberinnen und Bewerber vorgezogen worden, die noch keine „voll geprüften“ Lehrkräfte seien und keine Unterrichtserfahrung hätten und die auch kein befristetes Dienstverhältnis gehabt haben. Die Bildungsdirektion X argumentierte insbesondere mit der Schulautonomie, auf Grund der die Auswahl der Lehrkräfte den Schulleiterinnen und Schulleitern überlassen sei. Die Antragstellerin sei in zwei Schulen, in denen sie tätig gewesen sei, nicht in den Reihungsvorschlag aufgenommen worden, weil in einer Schule ein Mitbewerber besser geeignet gewesen sei, und es in der zweiten Schule Beschwerden über die Antragstellerin gegeben habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest, weil die Antragstellerin, geboren in den 1960er Jahren, im Rahmen des Dienstverhältnisses ein Verhalten gezeigt hatte (Kritik an der Schulleitung), das darauf schließen ließ, dass sie nicht widerspruchslos jede Anordnung befolgen würde, und ein solches Verhalten von jungem Personal in der Regel nicht zu befürchten ist. Jüngere Lehrkräfte sind erfahrungsgemäß eher bereit, sich der Schulleitung und dem Kollegium der Lehrkräfte zu „unterwerfen“ bzw. sich lenken zu lassen. Hinzu kommt, dass mit der Antragstellerin kein befristeter Dienstvertrag mehr abgeschlossen werden hätte können. Auf Grund des gesamten Vorbringens und der nicht nachvollziehbaren und nicht dokumentierten Kritik an der Antragstellerin steht für den Senat fest, dass die mit dem Alter zusammenhängenden Aspekte bei der Auswahl des Lehrpersonals eine Rolle spielten.

Verfahrensdauer: 14. Juli 2021 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 196

3.1.3 Bildungsdirektion

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller meint, die ihm erteilten Weisungen der Schuldirektion X, nämlich keine religiösen Aspekte wertend in den Unterricht (Unterrichtsgegenstand war nicht Religion) einzubringen und seine Dienstfreistellung durch die Bildungsdirektion X, weil er die Weisungen nicht beachtet habe, würden eine Diskriminierung auf Grund seiner Religion und seines Alters – der Übertritt in den Ruhestand sei in wenigen Jahren möglich – darstellen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Alter

Ergebnis: Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweisen der Schuldirektion und der Schulbehörde nicht diskriminierend waren, weil der Antragsteller offenbar seine persönlichen religiösen Überzeugungen in den Unterricht einfließen ließ und ihm mehrfach erfolglos aufgetragen wurde, dem Lehrplan entsprechend objektiv und neutral zu unterrichten. Der Antragsteller wurde nicht wegen seiner Zugehörigkeit zu

einer bestimmten Religion (zum Christentum) ermahnt, sondern wegen seines (nach Meinung der Direktion) nicht lehrplankonformen Verhaltens. Die Überprüfung von disziplinären Maßnahmen obliegt nicht der B-GBK.

Verfahrensdauer: 12. Mai 2023 bis 22. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 225

3.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

3.2.1 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Österreichischen Botschaft X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, dass er auf Grund seiner Beratungstätigkeit für eine der FPÖ zuzurechnende Bundesministerin ebenfalls der FPÖ zugeordnet worden sei. Der erfolgreiche Bewerber stehe hingegen der SPÖ nahe, einer Partei, die immer ein potentieller Koalitionspartner sei. Die Haltung des Antragstellers sei im Ressort als illoyal angesehen worden, da er ehemals der ÖVP nahegestanden sei. In „gewisse Positionen“ komme man nur, wenn man ÖVP-nahe sei. Das BMEIA bzw. die eingesetzte Begutachtungskommission begründeten die Entscheidung mit der besseren Eignung des Mitbewerbers.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat erachtet das Ergebnis der Eignungsprüfung im Gesamten als sachlich, obwohl die geringe Bedeutung, die den „einschlägigen“ Erfahrungen und Kenntnissen (des Mitbewerbers) beigemessen wurde, nicht nachvollziehbar ist. Der Senat verneint das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung – auch wenn bei der Personalauswahl ein sachfremdes Motiv eine Rolle gespielt haben sollte – weil es realitätsfern ist, dass in einer Behörde mit einem/einer von der ÖVP nominierten Minister/Ministerin ein der SPÖ zuzuordnender Bewerber oder eine Bewerberin (die SPÖ

war im Zeitraum des Auswahlverfahrens nicht Koalitionspartnerin) gegenüber einem ehemals der ÖVP zuzuordnenden Bewerber bevorzugt wird.

Verfahrensdauer: 14. Mai 2021 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 197

3.2.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im BMEIA auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Er bringt vor, er verfüge im Vergleich zu den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern über eine längere Dienstzeit in der gegenständlichen Abteilung sowie über die breiteste und tiefste Kenntnis der Abteilungsaufgaben, denn er habe zeitweise den Abteilungsleiter vertreten. Der erfolgreiche Bewerber sei nie in der Abteilung tätig gewesen, und habe stattdessen Karriere in politischen Kabinetten von ÖVP-Funktionären gemacht. Außerdem sei er zwar ehemals für die FCG tätig gewesen, später habe er aber Beratungstätigkeiten für eine Ministerin der FPÖ geleistet, weswegen er als illoyal abgestempelt worden sei. Das BMEIA begründet die Entscheidung damit, dass der Mitbewerber erheblich besser als der Antragsteller für die gegenständliche Funktion geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Bewertung der Bewerber, wonach der Mitbewerber besser geeignet ist als der Antragsteller, ist für den Senat sachlich nachvollziehbar. Insbesondere kann die geforderte Erfahrung ebenso in politischen Kabinetten und nicht nur in den Abteilungen der Zentralstelle gesammelt werden. Der Antragsteller argumentiert unter anderem auch mit dem Anciennitätsprinzip, welches jedoch eine Diskriminierung Jüngerer bedeuten würde. Das Argument des Altersunterschiedes und der daraus resultierenden kürzeren Berufserfahrung überzeugte den Senat im konkreten Verfahren nicht. Ebenso ist es dem Antragsteller nicht gelungen, glaubhaft zu machen, dass die Weltanschauung eine Rolle bei der Personalentscheidung spielte. Der Senat kann keine Diskriminierung auf Grund des Alters oder der Weltanschauung feststellen.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2021 bis 7. September 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 194

3.2.3 Botschaft

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Österreichischen Botschaft X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein und führt dazu aus, dass der Bewerber mit mindestens 20 Jahre weniger Dienst- und Berufserfahrung von der Begutachtungskommission als einziger in höchstem Ausmaß qualifiziert angesehen worden sei. Im Gegensatz zum Antragsteller, der eine langjährige Karriere in der Zentrale und als Botschafter vorweisen könne, sei der erfolgreiche Mitbewerber lediglich knapp zwei Jahre als „Zugeteilter“ an einer Botschaft verwendet worden, Kenntnisse der Region (Anm.: der ausgeschriebenen Botschaft) habe er nicht. Die „parteipolitische Personalpolitik“ im BMEIA sei regelmäßig Gegenstand parlamentarischer Anfragen, da sich bei der Vergabe von leitenden Stellen eine starke politische Nähe zur „türkisen ÖVP“ und Tätigkeiten in Kabinetten von türkisen Ministern zeige, ohne dass Qualitätskriterien erfüllt würden. Der erfolgreiche Bewerber sei in Kabinetten der ÖVP tätig gewesen, während der Antragsteller die unabhängige Außenministerin „auf FPÖ-Ticket“ unterstützt habe und aus der ÖAAB/FCG Fraktion ausgeschieden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat bestätigte die Diskriminierung, weil der Laufbahnvergleich der Bewerber ergab, dass die Erfahrungen des erfolgreichen Bewerbers im auswärtigen Dienst nicht im Mindesten mit jenen des Antragstellers vergleichbar waren. Der Mitbewerber hatte nie eine „klassische“, spezifische Tätigkeit des auswärtigen (diplomatischen) Dienstes ausgeübt, und der Antragsteller hatte auch deutlich mehr Erfahrung im Dienst im Inland. Was die Führungserfahrung anbelangt, so war der Bewerbung des Mitbewerbers keine Leitungsfunktion im Bereich des auswärtigen Dienstes oder des öffentlichen Dienstes oder in der Privatwirtschaft zu entnehmen. Nachdem das BMEIA den Senat mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage beruhte, wurde eine

Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Weltanschauung und des Alters festgestellt.

Verfahrensdauer: 12. Jänner 2022 bis 25. November 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 198

3.2.4 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung eines Österreichischen Kulturforums diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2022 bis 28. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 231

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion eines Gruppenführers/einer Gruppenführerin beim Landeskriminalamt X, Assistenzdienst in der LPD X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Die Antragstellerin bringt vor, dass sie besser als die erfolgreiche

Bewerberin geeignet sei und diese nur mit der Stelle betraut worden sei, weil sie jünger als die Antragstellerin sei. Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass diese letztlich mit ihrer besonders ausgeprägten fachlichen und interkulturellen Kompetenz überzeugt habe und sie bei der Gesamtbetrachtung auf Grund der Laufbahnen sowie der Beschreibungen im Besetzungsvorschlag eindeutig höher qualifiziert sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Insgesamt konnte die LPD X nicht schlüssig darlegen, warum die Mitbewerberin besser als die Antragstellerin für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll. Die Antragstellerin war insbesondere bereits zehn Jahre in einer Führungsposition, als stellvertretende Gruppenführerin, tätig und es ist überraschend und erstmalig im gegenständlichen Besetzungsverfahren behauptet worden, dass sie keine Fach- und Führungskompetenz habe. Die Mitbewerberin hat keine Führungserfahrung. Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin, insbesondere in Bezug auf Führungstätigkeiten, besser geeignet ist. Die Antragstellerin ist um 13 Jahre älter, 14 Jahre länger im Exekutivdienst tätig und hat über zehn Jahre Führungserfahrung. Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 26. Februar 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 191

3.3.2 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Fachbereichsleiters/der Fachbereichsleiterin des Fachbereiches X und des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin im Bereich X des Stadtpolizeikommandos X in der LPD X auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Der Antragsteller begründet den Verdacht der Diskriminierung damit, dass er ein deutlich höheres Dienstalder, eine längere Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a, eine wesentlich längere Erfahrung im Kriminaldienst und eine längere Führungserfahrung vorweisen könne als die erfolgreiche Bewerberin.

Überdies sei ihm mitgeteilt worden, dass er auf Grund seines „falschen Parteibuches“ – eindeutig der SPÖ zuzuordnen – nicht zum Zug kommen werde. Die Mitbewerberin sei Mandatarin der FCG und somit der ÖVP zuzuordnen. Die LPD X argumentiert die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin im Wesentlichen damit, dass der Antragsteller vor allem Defizite im sozialen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass anhand der Laufbahndaten die bessere Qualifikation der Mitbewerberin für die angestrebte Planstelle nicht nachvollziehbar ist. Der LPD X ist es nicht gelungen, einen Nachweis für die behaupteten „sozialen Defizite“ zu erbringen. Der Senat kommt zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen, objektiv nachvollziehbaren Grundlagen beruht. Vielmehr war die Tatsache, dass der Antragsteller kurz vor dem Übertritt in den Ruhestand stand, wohingegen die Mitbewerberin noch 20 Jahre im Berufsleben vor sich hatte, sowie der Umstand, dass die Mitbewerberin der ÖVP nahestand für die Personalentscheidung ausschlaggebend. Daher wird eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters und der Weltanschauung festgestellt.

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 192

3.3.3 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Leiters/der Leiterin des Fachbereiches X und des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin im Bereich X des Stadtpolizeikommandos X mit überwiegender Verwendung des Sachgebietes X in der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller bringt vor, dass seine längere Erfahrung im Kriminaldienst und sein höheres Lebensalter für seine bessere Eignung sprechen würden. Seine Nichtberücksichtigung führt er auf seine politische

Zuordenbarkeit zur SPÖ zurück, der erfolgreiche Bewerber stehe der ÖVP nahe. Die LPD X argumentiert die Entscheidung damit, dass der Antragsteller nicht dasselbe Niveau wie der Mitbewerber erreiche und es Defizite im sozialen Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seitens des Antragstellers gegeben habe. Das hohe Engagement des Mitbewerbers gleiche seine geringe Erfahrung auf dienstführender Ebene aus.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, warum der Dienstgeber keine dienstrechtlichen Maßnahmen getroffen hat, wenn der Antragsteller – wie behauptet – für die Erledigung seiner Führungsaufgaben nicht entsprechend qualifiziert gewesen sein soll. Der Dienstgeber hat das während eines kurzen Zeitraumes erfolgte Engagement des Mitbewerbers im Verhältnis zur jahrelangen Tätigkeit des Antragstellers überbewertet. Hingegen wurden die – angeblich – kürzlich aufgetretenen sozialen Defizite des Antragstellers besonders betont. Sein untadeliges Verhalten in den zurückliegenden 15 Jahren blieb jedoch unerwähnt. Im Gesamten konnte die LPD X die bessere Eignung des Mitbewerbers nicht darlegen und daher auch nicht glaubhaft machen, dass das Alter und die Weltanschauung des Antragstellers keine Rolle gespielt haben. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Verfahrensdauer: 17. November 2021 bis 3. August 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 193

3.3.4 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Hauptsachbearbeiters/einer Hauptsachbearbeiterin beim Landeskriminalamt X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Für die Funktion sei er, insbesondere auf Grund seiner langen Dienstzeit, „hervorragend“ geeignet. Die Personalentscheidung hätte sich vor allem auf die abwertende Beurteilung seines Vorgesetzten gestützt, die nicht den Tatsachen entspreche. Ein anderer Vorgesetzter habe ihn äußerst positiv bewertet. Der erfolgreiche Bewerber sei von dem Vorgesetzten überhöht gelobt worden,

auch weil diese befreundet waren. Das BMI beruft sich auf die bessere Eignung des Mitbewerbers.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Nach Ansicht des Senates ist die Besserbewertung des Mitbewerbers durch den Vorgesetzten nachvollziehbar. Wenngleich der Antragsteller die deutlich längere Dienstzeit im Vergleich zum Mitbewerber vorweist, übte der Mitbewerber zum Bewerbungszeitpunkt seit fünf Jahren eine höhere Funktion im selben Ermittlungsbereich aus. Das BMI konnte davon überzeugen, dass die Personalentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht. Der Unterschied von rund 14 Jahren im Lebensalter der Bewerber ist ein Faktum, ein konkreter Anhaltspunkt dafür, dass dieses ein mitentscheidender Faktor war, ergab sich im Verfahren nicht. Der Antragsteller und der Mitbewerber hatten außerdem die gleiche Weltanschauung, weswegen eine Diskriminierung aus diesem Grund ebenfalls nicht vorlag. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 31. Jänner 2022 bis 22. Dezember 2022

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 199

3.3.5 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für die Planstelle des Stellvertreters des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin X des Anhaltezentrum X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein. Diesen Verdacht habe er deshalb, weil er deutlich mehr Exekutivdienstzeiten und Zeiten als dienstführender Beamter vorweisen könne als der erfolgreiche Bewerber. Der Antragsteller vermute außerdem, dass der Mitbewerber die gleiche Weltanschauung habe, wie der Leiter des Hauptsachgebietes X, welcher die Beurteilung der Bewerber vorgenommen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Nach Gegenüberstellung der Laufbahnen des Antragstellers und des Mitbewerbers und in Anbetracht der großteils nicht nachvollziehbaren Feststellungen über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber und schließlich auch auf Grund der Anmerkung des Leiters des Hauptsachgebietes X, nämlich dass „gerade im Hinblick auf die mögliche langjährige Dienstverrichtung“ des Mitbewerbers dessen Bewerbung „vorrangig befürwortet“ werde, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte, sondern jedenfalls das Alter der Bewerber auch eine Rolle spielte. Der Senat stellt daher fest, dass die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt.

Mangels Bekanntgabe der Weltanschauung des Mitbewerbers konnte eine Präferenz des Leiters des Hauptsachgebietes X für diesen aus dem Grund der gleichen Weltanschauung und in der Folge eine Diskriminierung des Antragstellers aus diesem Grund nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 31. Jänner 2022 bis 13. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 202

3.3.6 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Leiters/der Leiterin des Stadtpolizeikommandos X der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller bringt vor, er werde auf Grund einer lange zurückliegenden Parteimitgliedschaft der SPÖ zugeordnet. Sein unmittelbarer Vorgesetzter, der die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber vornahm, sei der ÖVP zuzuordnen. Der Antragsteller sei außerdem zehn Jahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber. Bei einem Gespräch mit seinem Vorgesetzten, soll dieser gesagt haben: „Willst du dir das in deinem Alter wirklich noch antun?“

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Wenngleich der Senat erkennt, dass es viele Probleme zwischen dem Antragsteller und dem Vorgesetzten gab und der Mitbewerber von Vorgesetzten aktiv

gefördert wurde, wird festgestellt, dass für die gegenständliche Besetzung objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe ausschlaggebend waren. Dass der Altersunterschied der Bewerber von zehn Jahren oder die parteipolitische Ausrichtung des Vorgesetzten, des Antragstellers oder des Mitbewerbers tatsächlich entscheidend für die Personalentscheidung waren, konnte der Antragsteller nicht glaubhaft darlegen. Die LPD konnte die bessere Eignung des Mitbewerbers im Verfahren darlegen. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters oder der Weltanschauung vorliegt.

Verfahrensdauer: 2. Februar 2022 bis 31. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 204

3.3.7 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin X im Landesamt X der LPD X auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, dass es zu vielen parteipolitisch motivierten Besetzungen durch die FCG gekommen sei und vermutet, dass er ein weiteres Opfer sei, da er sich parteipolitisch nicht einvernehmen lasse bzw. in FCG-Kreisen als „Roter“ geführt werde. Das BMI argumentiert, dass der erfolgreiche Bewerber die Anforderungen in höchstem Ausmaß erfülle und mit allen Aufgaben der Funktion bestens vertraut sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation des Mitbewerbers im Vergleich zum Antragsteller ersichtlich. Der Mitbewerber ist seit vielen Jahren mit allen konkreten Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle vertraut, da er die Stellvertreterfunktion innehat. Im Vergleich dazu kennt der Antragsteller die Themen- und Aufgabenfelder der gegenständlichen Stelle kürzer und weniger umfangreich. Das BMI konnte im Verfahren darlegen, dass die Entscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt.

Empfehlung: Die lückenlose Einbindung der regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess.

Verfahrensdauer: 21. Februar 2022 bis 27. Februar 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 205

3.3.8 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Leiters/der Leiterin des Ermittlungsbereichs LKA EB X beim Landeskriminalamt X auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, weil er um fünf Lebensjahre und zehn Dienstjahre älter als der erfolgreiche Mitbewerber war. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass der Antragsteller zwar fachlich geeignet sei, es aber an der persönlichen und sozialen Qualifikation mangle.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Behauptungen des Antragstellers betreffend die Präferenz der Dienstbehörde einen jüngeren Beamten mit der Planstelle zu betrauen, um eine neuerliche Ausschreibung auf Grund seiner Pensionierung zu vermeiden, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, da bekannt war, dass der Antragsteller nicht zu einem früheren Zeitpunkt seine Pension antreten werde. Er erklärte sogar in der Sitzung selbst, dass jeder gewusst habe, dass er bis 65 Jahre arbeiten werde. Für den Senat zeigt sich, dass für die Besetzung der gegenständlichen Planstelle (auch) persönliche Animositäten eine Rolle spielten, aber es keinen Zusammenhang mit dem Lebensalter des Antragstellers gegeben hat. Die Dienstbehörde kann die bessere Eignung des Mitbewerbers schlüssig und nachvollziehbar darlegen. Der Senat stellt fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 16. März 2022 bis 20. April 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 207

3.3.9 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Sachbereichsleitung und Stellvertretung des Kommandanten der Polizeiinspektion X der LPD X beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Er bringt vor, dass der erfolgreiche Bewerber der FCG angehöre und daher dessen Besetzung bereits vor der Ausschreibung feststand. Außerdem sei er drei Jahre älter als der Mitbewerber und könne mehr Dienstjahre sowie Erfahrung in Vorgesetztenfunktion vorweisen. Bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erachte er sich als diskriminiert, weil der Dienort der gegenständlichen Planstelle näher zu seinem Wohnort liegt und daher mit seinen privaten Verpflichtungen besser vereinbar gewesen wäre.

Die LPD X beruft sich auf die Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten und argumentiert, dass bei einer etwaigen Einschulungsphase des Antragstellers ein reibungsloser Arbeitsablauf auf der Polizeiinspektion möglicherweise nicht gewährleistet wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die LPD X konnte nicht davon überzeugen, dass der Mitbewerber für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet war und die Auswahlentscheidung nach objektiven und sachlichen Gesichtspunkten getroffen wurde und parteipolitische Motive keine Rolle spielten. Das Argument der LPD X, dass sich der Antragsteller erst hätte einarbeiten müssen, ist nicht nachvollziehbar, da er bereits in einer größeren Polizeiinspektion eine Führungsposition innehatte. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Eine Diskriminierung auf Grund des Alters ist zu verneinen, da es keinen Hinweis darauf gab, dass der Altersunterschied von drei Jahren bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielte (das Dienstalalter ist insofern maßgebend, als daraus auf den Umfang der Kenntnisse und auf das Maß der Fähigkeiten und Erfahrungen geschlossen werden kann).

Im Hinblick auf die deutlich geringere Distanz zwischen dem Wohnort des Antragstellers und der Polizeiinspektion X, verbunden mit dem späteren Dienstbeginn an der Polizeiinspektion X, liegt auch eine Diskriminierung des Antragstellers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vor. Wenngleich der aktuelle und der angestrebte Arbeitsplatz gleich

bewertet sind, handelt es sich um einen beruflichen Aufstieg, wenn die angestrebte Planstelle „hierarchisch betrachtet“ die höherwertige „Position“ ist.

Verfahrensdauer: 18. März 2022 bis 10. März 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 206

3.3.10 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Leiters/der Leiterin des Referats X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, es habe im Referat X niemanden gegeben, der mit seinen Ausbildungen und praktischen Erfahrungen mithalten könne. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und der erfolgreichen Bewerberin. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass die Mitbewerberin im fachlichen Teil des Auswahlverfahrens ein besseres Ergebnis erzielt habe und daher besser geeignet sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ergebnisse der Fachgespräche und die Eignungsbeurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn und der Ausbildungen erfolgen sollte) insgesamt sachlich nicht im Mindesten nachvollziehbar sind. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Angesichts des deutlichen Altersunterschiedes und der sachlich nicht nachvollziehbaren Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin stellt der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervertreter bzw. Dienstgebervertreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 23. März 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 212

3.3.11 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, um 18 Jahre älter als der erfolgreiche Bewerber zu sein sowie, dass der Mitbewerber der ÖVP angehöre. Er selbst sei nicht politisch zuordenbar. Der Antragsteller hatte zum Bewerbungszeitpunkt ein Sabbatical geplant und die LPD sei fälschlicherweise davon ausgegangen, dass er nach diesem direkt in den Ruhestand treten werde, was ebenfalls eine Rolle bei der Entscheidung gespielt habe. Das BMI dementiert dies und argumentiert, dass der Mitbewerber die bessere Eignung aufweise, u. a. da er die Aufgaben eines stellvertretenden PI-Kommandanten bereits ausgeführt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die LPD X insgesamt nicht darlegen konnte, warum der Mitbewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine neun Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter mehr wiegen als die über elfjährige Erfahrung des Antragstellers als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass die Ausführungen des

Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und das Sabbatical und die mögliche baldige Versetzung in den Ruhestand des Antragstellers die entscheidende Rolle bei der Planstellenbesetzung gespielt haben, da nicht nachvollziehbar ist, warum der Mitbewerber mit geringerer dienstlicher Erfahrung und jüngerem Lebensalter mit der Planstelle betraut wurde. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nicht glaubhaft machen.

Verfahrensdauer: 30. März 2022 bis 9. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 200

3.3.12 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle Zugskommandant*in X in der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, dass er ein höheres Lebens- und Dienstalter und damit einhergehend umfassendere Erfahrung vorweise als der erfolgreiche Mitbewerber. Als Mitglied der FSG würde er nicht der im Bundesland X „bevorzugten Farbe“ angehören und nicht immer „systemkonforme“ und „angenehme“ Standpunkte vertreten. Der Mitbewerber sei jedenfalls nicht Mitglied der FSG.

Die LPD X führt begründend aus, dass der Mitbewerber keine Weltanschauung vertrete und eine Weltanschauung daher für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend gewesen sein könne. Ein bestimmtes Lebens- oder Dienstalter sei außerdem schon lange nicht mehr das „vordergründige Entscheidungsparameter“.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hält zur Beurteilung der Eignung des Antragstellers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten fest, dass dieser kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging, und die Beurteilung daher einer Überprüfung im Hinblick auf Objektivität und Nachvollziehbarkeit nicht standhält. Auf Grund der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen der

beiden Bewerber, ist die Feststellung der LPD X, der Mitbewerber sei für die Funktion besser geeignet als der Antragsteller, für den Senat nicht nachvollziehbar. Auf Grund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern sachfremde Motive ausschlaggebend waren. Der Verdacht des Antragstellers, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein vergleichsweise hohes Alter und seine Zugehörigkeit bzw. Nähe zur SPÖ gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 31. März 2022 bis 12. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 208

3.3.13 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Zugskommandanten X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, dass er ein höheres Lebens- und Dienstalter und damit einhergehend umfassendere Erfahrung vorweise. Außerdem würde er als Mitglied der FSG nicht der im Bundesland X „bevorzugten Farbe“ angehören und nicht immer die systemkonformsten und angenehmsten Standpunkte vertreten. Der erfolgreiche Bewerber sei jedenfalls nicht Mitglied der FSG und sei „ruhig und abwartend“. Die LPD X führt begründend aus, dass der Mitbewerber keine Weltanschauung vertrete und der Diskriminierungsgrund Weltanschauung daher nicht vorliegen könne. Ein bestimmtes Lebens- oder Dienstalter sei außerdem schon lange nicht mehr das „vordergründige Entscheidungsparameter“.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Zur Beurteilung der Eignung des Antragstellers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten hält der Senat fest, dass dieser kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging, und daher einer Überprüfung der Objektivität und Nachvollziehbarkeit nicht standhält. Auf Grund der bisherigen beruflichen

Tätigkeiten und Erfahrungen der beiden Bewerber, ist die Feststellung der LPD X, der Mitbewerber sei für die Funktion besser geeignet als der Antragsteller, für den Senat nicht nachvollziehbar. Auf Grund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern sachfremde Motive ausschlaggebend waren. Der Verdacht des Antragstellers, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein vergleichsweise hohes Alter und seine Zugehörigkeit bzw. Nähe zur SPÖ gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 31. März 2022 bis 12. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 209

3.3.14 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Maßnahmen ressortinterner Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion des Gruppenführers/der Gruppenführerin im Landeskriminalamt X der LPD X, Assistenzdienst, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung und den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin ist der SPÖ zuordenbar, die erfolgreiche Bewerberin der ÖVP und außerdem mit den entscheidenden Vorgesetzten befreundet. Die LPD X argumentiert, dass die Bestellung auf dem Besetzungsvorschlag der Vorgesetzten beruhe und die Mitbewerberin besser geeignet sei, da sie die Ausschreibungsanforderungen fast zu hundert Prozent erfüllt habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation der Mitbewerberin im Vergleich zur Antragstellerin für die zu besetzende Planstelle ersichtlich. Der Gleichbehandlungsbeauftragte führte nachvollziehbar aus, dass zwischen den Bewerberinnen kein großer Unterschied bestand, zumal in der

InteressentInnensuche sehr wenig Spezifisches gefordert war, weswegen es seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auch keine Einwände zur Besetzung gab. Wenngleich der Senat erkennt, dass es massive Unstimmigkeiten im persönlichen Bereich zwischen der Antragstellerin und der Leitung gegeben hat, wird festgestellt, dass für die gegenständliche Besetzung objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe ausschlaggebend waren. Das Vorbringen zur jeweiligen politischen Nähe der Bewerberinnen zur SPÖ bzw. ÖVP reicht nicht aus, um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung glaubhaft zu machen. Eine solche kann daher vom Senat nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 11. April 2022 bis 26. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 211

3.3.15 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Er bringt vor, um 18 Jahre älter als der erfolgreiche Bewerber zu sein sowie, dass der Mitbewerber der ÖVP angehöre. Er selbst sei nicht politisch zuordenbar.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die LPD X insgesamt nicht darlegen konnte, warum der Mitbewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine neun Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter und die zwei Monate als 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten mehr wiegen als die über elfjährige Erfahrung des Antragstellers als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass die Ausführungen des Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und das Sabbatical und die vermutete Versetzung in den Ruhestand des Antragstellers die entscheidende Rolle bei der Planstellenbesetzung gespielt haben. Die Bestellung des Mitbewerbers zwei Monate davor zum 1. stellvertretenden Kommandanten an der Polizeiinspektion X war die „vorbereitende Handlung“ dazu. Der

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

Verfahrensdauer: 22. April 2022 bis 9. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 201

3.3.16 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung einer Leitungsfunktion diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

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

Verfahrensdauer: 5. Mai 2022 bis 19. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 217

3.3.17 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Mentors in einem Bildungszentrum des BMI und durch die Nichtzulassung zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt und Seminaren auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller begründet die behauptete Diskriminierung damit, dass er auf Grund seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn, seiner erworbenen und seiner bereits mehrfach unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlicher

Lehrender (Polizeilehrer), sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam der bestgeeignetste Bewerber für diese Planstelle gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass der Dienstgeber glaubhaft darlegen konnte, dass, die (insbesondere persönliche) Eignung für die Position des Mentors beim Antragsteller nicht im selben Ausmaß gegeben war, wie bei dem erfolgreichen Bewerber. Für den Senat ist nachvollziehbar, dass sich die Untersagung der Teilnahme an den Seminaren aus dienstlichen Interessen ergeben hat. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dass der erfolgreiche Bewerber besser qualifiziert ist und es dem Antragsteller an der persönlichen Eignung mangelt, somit die Personalentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 7. Juni 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 219

3.3.18 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Kommandanten/einer Kommandantin des Bezirkspolizeikommandos X der LPD X auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Der Antragsteller begründet die behauptete Altersdiskriminierung mit seinem im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber höheren Lebens- und auch Dienstaltes und seiner damit einhergehenden wesentlich längeren Erfahrung als leitender Beamter. Den Verdacht der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung begründet der Antragsteller damit, dass er der Mehrheitsfraktion im Fachausschuss im Bundesland X und im Zentralausschuss des BMI nicht nahestehe oder angehöre. Hingegen sei der Mitbewerber dieser zugehörig. Das BMI gründet seine Entscheidung vor allem darauf, dass der Mitbewerber, insbesondere auf Grund seiner Tätigkeit auf einem größeren Bezirkspolizeikommando, besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass das Vorbringen des BMI über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Größe der Bezirkspolizeikommandos, an denen sie tätig waren, nicht nachvollziehbar ist. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (die der Besetzung mit dem Mitbewerber nicht zugestimmt hat) erachtet der Antragsteller für die Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos X als besser geeignet, da dieser über viele Jahre mehr Erfahrung als leitender Beamter verfügt. Auch die LPD X hat ihn eindeutig als bestgeeigneten Bewerber vorgeschlagen. Dem folgend, sowie aus der Gegenüberstellung der Laufbahnen des Antragstellers und des Mitbewerbers, kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte. Das BMI konnte nicht glaubhaft darlegen, dass objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und das Alter der Bewerber maßgebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2022 bis 31. August 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 215

3.3.19 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle der Leitung der Stelle X in der Direktion X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Er erachte sich auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit im BMI besser geeignet als die erfolgreiche Bewerberin. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und der Mitbewerberin. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass die Mitbewerberin im psychologischen und fachlichen Teil des Auswahlverfahrens ein besseres Ergebnis erzielt habe und daher besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ergebnisse der Fachgespräche und die Eignungsbeurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn und der Ausbildungen erfolgen sollte) insgesamt sachlich nicht im Mindesten nachvollziehbar sind. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung sind glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Angesichts des deutlichen Altersunterschiedes und der sachlich nicht nachvollziehbaren Entscheidung zu Gunsten der Mitbewerberin stellt der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervorteiler bzw. Dienstgebervorteilerinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 1. Juli 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 213

3.3.20 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters diskriminiert, weil die bevorzugte Bewerberin rund 16 Jahre jünger und erst seit ca. 10 Jahren dienstführende Beamtin sei, während der Antragsteller bereits seit 30 Jahren dienstführender Beamter und seit 19 Jahren als Lehrer im Bildungszentrum X tätig sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Aus der Stellungnahme der Dienstbehörde und den Unterlagen geht hervor, dass die Mitbewerberin seit rund sechs Jahren Lehrende in einem Bildungszentrum ist. In der Gesamtbeurteilung schneidet die Mitbewerberin deutlich besser ab, und zwar, weil ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in den technikerunterstützten Bereichen (EDV; Fernlehre) herausgestrichen und im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz überbewertet wurden. Die eher negative Beurteilung der persönlichen Eignung des Antragstellers basiert auf Unstimmigkeiten mit einem Vorgesetzten.

Laut der Rechtsprechung des VfGH stellt eine unvertretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters dar. Auf Grund der Unterbewertung der Erfahrungen des Antragstellers in der Lehre einerseits und der Überbewertung der Kompetenzen der Mitbewerberin andererseits, stellt der Senat fest, dass das Alter des Antragstellers bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend war, was eine Diskriminierung auf Grund des Alters nach der Motivbündeltheorie darstellt (es genügt, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend ist).

Verfahrensdauer: 19. September 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 223

3.3.21 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Sachbereichsleiterin/eines Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreterin/Stellvertreters der Kommandantin/des Kommandanten, Polizeiinspektion X, Stadtpolizeikommando X, LPD X, auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er begründet seinen Antrag an die B-GBK mit seinem höheren Lebens- und Dienstalter sowie seiner damit einhergehenden umfassenderen Erfahrung. Die Dienstbehörde argumentiert, die erfolgreiche Bewerberin weise die bessere Eignung auf. Die längere Erfahrung des Antragstellers sei für die Personalentscheidung jedenfalls maßgeblich, könne aber alleine noch nicht genügen, da er Mängel in bestimmten Bereichen zeige.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat hält fest, dass die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch den Stadtpolizeikommandanten insofern mangelhaft ist, als bei der Mitbewerberin die positiven Elemente aufgezählt wurden, bei dem Antragsteller lediglich vermerkt wurde, dass keine Mängel bekannt seien. Im Gesamten fehlt der Beurteilung die gebotene Objektivität und Sachlichkeit. Das BMI konnte aber dennoch darlegen, dass die Mitbewerberin besser oder zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht, um ihn zum bestgeeignetsten Bewerber zu machen. Im Falle einer gleichen Eignung wäre auf Grund des Frauenförderungsgebotes (§ 11c B-GIBG) die weibliche Bewerberin vorrangig zu bestellen gewesen. Das BMI konnte glaubhaft darlegen, dass das Alter des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt hat. Daher stellt der Senat fest, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt.

Verfahrensdauer: 20. September 2022 bis 26. Mai 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 210

3.3.22 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin in der Polizeiinspektion X der LPD X stelle eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar, weil er auf Grund der „Corona-Maßnahmen“ der Regierung seine Mitgliedschaft bei der FCG gekündigt und sich als Mitglied der M F G deklariert habe. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liege vor, weil er deutlich länger als der bevorzugte Bewerber dienstführender Beamter sei, woraus sich seine bessere Eignung für die Planstelle ergebe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kann nicht nachvollziehen, dass die fachlichen Anforderungen an einen qualifizierten Sachbearbeiter/eine qualifizierte Sachbearbeiterin in einer

Polizeiinspektion von einem/einer seit neun Monaten dienstführenden Beamten/Beamtin in gleichem Ausmaß erfüllt werden können wie von einem Beamten/einer Beamtin, der/die bereits seit 23 Jahren als Dienstführender/Dienstführende Dienst versieht. Die Hervorhebung von Kenntnissen des Mitbewerbers, die weder in der InteressentInnensuche verlangt wurden, noch aus den Aufgaben des Arbeitsplatzes abgeleitet werden können, stellt keine objektive und sachliche Beurteilung dar. Die von der Dienstbehörde festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Vergleich zum Antragsteller ist für den Senat nicht im Mindesten nachvollziehbar.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung liegt aber nicht vor, weil der Begriff „Weltanschauung“ (politische) Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen umfasst, wozu auch politische Überzeugungen gehören, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind. Der OGH hielt bereits in den Erkenntnissen 9 Ob A 122/07t (2009) und 9 ObA 42/15i (2015) fest, dass zu Weltanschauungen Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen gehören. Daraus folgt, dass etwa eine kritische Haltung zu bestimmten Maßnahmen der Regierung und/oder zu Gesetzen keine Weltanschauung darstellt. Im Erkenntnis vom 25. November 2022, 9 ObA 130/21i, bestätigte der Gerichtshof seine bisherige Rechtsmeinung und hielt fest, dass die kritische Haltung einer Arbeitnehmerin zu COVID-19-Maßnahmen nicht unter den Begriff Weltanschauung fällt. Daher ist die kritische Haltung des Antragstellers gegenüber den „Corona-Maßnahmen“ und sein Eintritt in jene Partei, die die „Corona-Maßnahmen“ nicht befürwortete, nicht Ausdruck einer Weltanschauung im Sinne der dargelegten Definitionen.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters liegt vor, weil (lt. VfGH) eine unververtretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt und die Dienstbehörde im gegenständlichen Fall die Berufserfahrungen des um rund 20 Jahre älteren Bewerbers (Antragsteller) nicht entsprechend wertete. Das Alter des Antragstellers war bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend, und nach der „Motivbündeltheorie“ genügt es, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend war.

Verfahrensdauer: 28. September 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 222

3.3.23 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters im Verfahren zur Besetzung der Leitung des Referates X im Stadtpolizeikommando X. Der bevorzugte Bewerber sei „hochrangiger Funktionär“ der FCG (in der Personalvertretung) und somit der ÖVP zuzurechnen, er habe schon in der Vergangenheit darauf Einfluss genommen, dass Planstellen nur mit Kandidaten, welche der FCG angehören besetzt worden seien, er verfüge über ein gutes Netzwerk in der ÖVP in der Landespolitik. Der Antragsteller sei politisch „inaktiv“. Der Mitbewerber weise gegenüber dem Antragsteller weder einen qualitativen, noch einen quantitativen dienstlich relevanten Vorsprung auf, der Antragsteller sei im Gegensatz zum Mitbewerber in unterschiedlichen Verwendungsbereichen, insbesondere in allen relevanten Organisationseinheiten des Stadtpolizeikommandos tätig gewesen. Hinzu kämen viele Jahre Dienst in Sonder- und Einsatzeinheiten in allen Verwendungsgruppen. Die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers beruhe auf seiner Zuordnung zur ÖVP, in zweiter Linie habe der Umstand, dass der Mitbewerber bereits dem Stadtpolizeikommando X angehört habe, den Ausschlag gegeben. Zum Diskriminierungsgrund Alter führte der Antragsteller an, dass der Mitbewerber zwar um einige Jahre älter sei als er, aber wesentlich kürzere Verwendungszeiten in den Führungsfunktionen vorweise.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat verneinte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters, weil die Beurteilung des Mitbewerbers durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten sowohl in fachlicher, als auch in persönlicher Hinsicht sehr gut war und keine unsachlichen Feststellungen getroffen wurden. Der Senat sah den Verdacht des Antragstellers, nämlich dass der Mitbewerber auf Grund seiner Nähe zur ÖVP sehr gut beurteilt wurde und nicht auf Grund seiner Qualifikationen, nicht bestätigt. Andererseits ergab sich auch kein Hinweis darauf, dass der Antragsteller von seinen Vorgesetzten aus parteipolitischen Gründen nicht besser beurteilt wurde.

Verfahrensdauer: 19. Oktober 2022 bis 22. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 226

3.3.24 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im BMI auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert und begründet seinen Verdacht damit, dass er für die Funktion besser gewesen wäre als der bevorzugte Bewerber, die Auswahl sei nicht auf Grund der Qualifikationen und der Berufserfahrung erfolgt, sondern sei wohl das um rund zehn Jahre höhere Alter des Mitbewerbers entscheidend gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Die Dienstgeberseite konnte den Senat zwar nicht davon überzeugen, dass der Mitbewerber für die Funktion im vorgebrachten höchstem Ausmaß geeignet ist, allerdings konnte auch der Antragsteller nicht von seiner besseren Eignung und davon, dass das sachfremde Motiv des höheren Alters des Mitbewerbers für die Personalauswahl ausschlaggebend war, überzeugen. Das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Alters wurde verneint.

Verfahrensdauer: 3. November 2022 bis 27. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 229

3.3.25 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Besetzung der Panstelle des hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion X beim Bildungszentrum X auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Er bringt vor, er habe langjährige Erfahrung als dienstführender (E2a) Lehrer im Bildungszentrum X und könne damit eine längere Dienstzeit als der zum Zug gekommene Bewerber vorweisen. Er sei Personalvertreter für die FSG (Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter*innen) aktiv gewesen. Allen im Bildungszentrum arbeitenden Kollegen und Kolleginnen sei bekannt, dass er der

sozialdemokratischen Partei und der FSG nahestehen und somit auch diese Weltanschauung teilen und vertreten. Die Weltanschauung des zum Zug gekommenen Bewerbers sei ihm (dem Antragsteller) nicht bekannt. Er wolle aufzeigen, dass die Entscheidungsträger aus den Reihen der FCG kommen würden. Insgesamt habe er eine langjährige Erfahrung als dienstführender (E2a) Lehrer im Bildungszentrum und könne damit eine längere Dienstzeit als der zum Zug gekommene Bewerber vorweisen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das BMI konnte mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der gegenständlichen Planstelle objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und das Alter der Bewerber zumindest mitentscheidend waren. Im Ergebnis stellt der Senat – gemessen an den Anforderungen der Ausschreibung – fest, dass der Antragsteller die bessere Eignung im Vergleich zum mit der Planstelle betrauten Bewerber vorweisen kann. Bemerkenswert ist auch, dass dieses Ernennungserfordernis erst im Laufe der Sitzung von den Dienstgebervertretern vorgebracht wurde. In der Bewertung durch die unmittelbaren Vorgesetzten sowie in der Stellungnahme des BMI war davon nichts zu lesen.

Empfehlung: Der Senat II der B-GBK empfiehlt dem BMI, Ausschreibungen so zu formulieren, dass sie das tatsächliche Tätigkeitsfeld des Arbeitsplatzes abbilden. Alle entscheidungsrelevanten Voraussetzungen sind bereits in die Ausschreibung aufzunehmen und nicht erst im Laufe des Bewerbungsverfahrens zur Beurteilung der Bewerbers heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 15. November 2022 bis 28. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 230

3.3.26 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Mentors in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller

begründet die behauptete Diskriminierung damit, dass er auf Grund seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn, seiner erworbenen und seiner bereits mehrfach unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlicher Lehrender (Polizeilehrer), sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam der bestgeeignetste Bewerber für diese Planstelle gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die schriftlichen Ausführungen der Leitung des Bildungszentrums schlüssig sind und sich in der Sitzung des Senates der Eindruck bestätigte, dass die Leiter des Bildungszentrums die Bewertungen sorgfältig und objektiv vorgenommen haben. Das BMI konnte insgesamt darlegen, warum der bevorzugte Bewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dass es dem Antragsteller an der persönlichen Eignung mangelt, somit die Entscheidung zu Gunsten des bevorzugten Bewerbers auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, das Vorbringen der Leitung des Bildungszentrums zu entkräften. Der Senat erkennt auf Grund des gesamten Vorbringens an, dass es in den letzten Jahren Probleme bzw. Differenzen zwischen dem Antragsteller und seinen Vorgesetzten gegeben hat. Ausschlaggebend für die Besetzung der Planstelle war aber jedenfalls die bessere Qualifikation des mit der Planstelle betrauten Bewerber im Vergleich zum Antragsteller.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 220

3.3.27 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle um die Leitung des Büros X (Hauptreferentin/Hauptreferent) auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert zu sein. Er erachtet sich auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit im BMI besser geeignet als der erfolgreiche

Bewerber. Er habe die Stelle nicht erhalten, da er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM als der FPÖ nahe stehend punziert war. Es gebe außerdem einen deutlichen Altersunterschied zwischen ihm und dem Mitbewerber. Das BMI begründet die Entscheidung damit, dass der Mitbewerber von den Mitgliedern der Begutachtungskommission die höchste Punktezahl erhalten habe und besser geeignet war.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Beurteilung (die auch auf Grund der dokumentierten Berufslaufbahn, der Ausbildungen und dem persönlichen Gespräch erfolgen sollte) sachlich nicht nachvollziehbar ist. Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers maßgebend waren. Die Ausführungen des Antragstellers zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er auf Grund seiner Tätigkeit im Kabinett des BM zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete diesen somit nicht. Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem BMI,

1. informierte Dienstgebervertreter bzw. Dienstgebervertreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
2. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
3. Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 22. Dezember 2022 bis 27. Juni 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 214

3.3.28 Landespolizeidirektion

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Aufnahme in den Polizeidienst einer Landespolizeidirektion auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der Weltanschauung oder Religion diskriminiert. Er habe das Auswahlverfahren positiv bestanden, nur beim Aufnahmegespräch habe es ein Problem gegeben. Das Aufnahmegespräch sei aus seiner Sicht nicht neutral und gerecht gewesen. Er sei gefragt worden, warum er nicht früher zur Polizei gegangen sei, er müsse auch fünf Stunden draußen bei Regen stehen, ob er auch Rechtschreibung und Grammatik könne und dass es in Österreich eine Fünf-Tage Woche gebe. Er habe zu diesem Zeitpunkt gleich gewusst, dass er keine Chance habe. An diesem Tag hätten Bewerber das Aufnahmegespräch bestanden, die viel jünger gewesen seien und weniger Punkte bei der schriftlichen Prüfung gehabt hätten als er.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Zugehörigkeit, Alter, Weltanschauung oder Religion

Ergebnis: Für den Senat wurde seitens des Dienstgebers nachvollziehbar dargelegt, dass ein signifikant hoher Anteil der aufgenommenen Bewerber*innen in den Polizeidienst einen Migrationsbezug hat. Auf Grund der allgemeinen demokratischen Entwicklung ist ableitbar, dass ein Migrationsbezug den Bewerber*innen zur Aufnahme in den Polizeidienst nicht zum Nachteil gereicht. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft sind für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar und glaubhaft dargelegt, dass die ethnische Herkunft des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Auswahl der aufzunehmenden Personen in den Exekutivdienst gespielt hat. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters wird festgehalten, dass der Antragsteller in seinem Vorbringen darlegte, dass das Aufnahmegespräch nicht neutral und gerecht gewesen sei, da der Bedienstete zu ihm gesagt habe, dass er sich in der Polizeischule schwertun würde mit seinen Jahren. Entgegengehalten wird, dass der Antragsteller bereits wenige Jahre zuvor, das Aufnahmeverfahren bei derselben Landespolizeidirektion positiv absolviert hat und trotz seines fortgeschrittenen Alters, dieses keinen Einfluss auf die Sachentscheidung der Landespolizeidirektion gehabt hat. Der Gleichbehandlungsbeauftragte hat in seiner Auflistung des Ergebnisses seiner Einsichtnahme in die Aufzeichnungen zum Aufnahmeverfahren der Landespolizeidirektion festgehalten, dass in der Tranche des Antragstellers Personen älter als dieser waren und die Aufnahme bestanden haben und dass Personen gleich alt oder maximal fünf Jahre jünger als der Antragsteller waren. Der Senat kam daher auf Grund des gesamten Vorbringens zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv seines Alters keine Rolle für die Landespolizeidirektion für die Nichtaufnahme in den Polizeidienst gespielt hat.

Verfahrensdauer: 22. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 218

3.3.29 Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Stelle eines hauptamtlichen Lehrenden mit Mentorenfunktion in einem Bildungszentrum des BMI auf Grund des Alters diskriminiert, weil er bereits seit 30 Jahren dienstführender Beamter und seit 19 Jahren als Lehrer im Bildungszentrum X tätig ist und der Bedienstete mit wesentlich geringerem Dienstalster und deutlich kürzerer Lehrtätigkeit (vier Jahre im Vergleich zu beinahe 20 Jahren) die Planstelle eines Lehrenden bekommen hat.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Alters des Antragstellers darstellt, weil die Berufserfahrung des Antragstellers grob unterbewertet wurde und laut der Rechtsprechung des VWGH eine unvertretbare Mindergewichtung von Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt. Weiters wurde die persönliche Eignung des Antragstellers für die Planstelle gering bewertet, was allerdings damit zusammenhing, dass das Verhältnis zu einem Vorgesetzten nicht friktionsfrei war. Auf Grund der sachlich großteils nicht nachvollziehbaren Bewertungen und der nicht zu übersehenden persönlichen Spannungen, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das Alter des Antragstellers bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend war, denn von jüngeren Bediensteten sind Widerstände eher nicht zu erwarten. Auch sprach ein Dienstgebervertreter in der Senatssitzung vom „frischen Wind“, den junge Lehrende mitbringen. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Alters nach der Motivbündeltheorie fest (es genügt, wenn das geschützte Merkmal – hier das Alter – mitentscheidend ist).

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 224

3.4 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

3.4.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der Abteilung X im BMK auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie bringt vor, dass bereits von Beginn an festgestanden habe, dass die Planstelle mit einer externen Person besetzt werden solle. Das Dienstalter der Antragstellerin liege deutlich über dem der erfolgreichen Bewerberin. Die Mitbewerberin sei außerdem Gemeinderätin einer linken Bürgerliste, welche inhaltlich den Grünen nahestehende. Die Antragstellerin sei politisch nicht zuordenbar. Das BMK führt aus, dass beide Bewerberinnen als „im höchsten Ausmaß geeignet“ beurteilt worden seien, die Letztentscheidung sei bei der Bundesministerin gelegen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Beurteilung der Antragstellerin durch die Begutachtungskommission ist insofern mangelhaft, als – sich aus dem Lebenslauf und dem beruflichen Werdegang zweifelsfrei ergebende – Qualifikationen nicht ausreichend berücksichtigt bzw. heruntergetragen wurden. Gleichzeitig wurde die Mitbewerberin von der Dienstgeberseite überhöht bewertet, damit diese in ein hohes Kalkül gelangt. Der Begutachtung fehlt es an der gebotenen Sorgfalt, Objektivität und Sachlichkeit, die Bewerberinnen wurden nicht anhand ihrer Qualifikationen beurteilt. Für den Senat liegt der Schluss nahe, dass einem unsachlichen Verfahren auch unsachliche Motive zugrunde liegen, welche schließlich für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass die Mitbewerberin auf Grund ihrer politischen Nähe steuerbarer sei als sie. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung ist daher nicht ausgeschlossen. Das hohe Dienstalter der Antragstellerin wurde ihr außerdem per se negativ angerechnet, daher stellt der Senat auch eine Altersdiskriminierung fest.

Verfahrensdauer: 27. September 2022 bis 13. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 216

3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung

3.5.1 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMLV auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. In der Ausschreibung sei das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/V1 als Ernennungserfordernis genannt worden. Entgegen den bisherigen Gepflogenheiten und Vorgangsweisen sei nicht alternativ die Bereitschaft zur Überstellung von Militärpersonen in den allgemeinen Verwaltungsdienst als Ernennungserfordernis enthalten gewesen. Dies sei insofern mehr als bedenklich, als bei diesem Erfordernis automatisch und von vornherein Offiziere, die nicht dem Verwaltungsdienst angehören, von einer Bewerbung de facto ausgeschlossen seien, da für sie nicht einmal die Möglichkeit bestehe, sich entsprechend überstellen zu lassen. Der Antragsteller und ein anderer Bewerber seien gar nicht berücksichtigt worden, mit der Begründung, dass sie Militärpersonen und nicht Personen der allgemeinen Verwaltung seien. Ressortexterne Akademiker seien berücksichtigt worden, „hauseigene“ Offiziere mit zivilem Studium hingegen nicht. Der Antragsteller sei Mitglied der sozialdemokratischen Partei und daraus ergebe sich eine besondere Konnotation seiner politischen Ausrichtung.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Zunächst ist festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers alleine auf Grund der Nichterfüllung des Kriteriums „Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1“ erfolgte. Die Begutachtungskommission hat in ihrer 1. Sitzung entschieden, die Bewerbung des Antragstellers nicht weiter zu berücksichtigen, da dieser kein der Ausschreibung entsprechendes Dienstverhältnis vorweisen konnte. Gemäß § 13a Abs. 2 B-GlBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, u. a. mit einer bestimmten Weltanschauung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die

betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Der Senat hatte daher zu prüfen, ob die Ausschreibung aus sachlichen Gründen so formuliert war oder ob sachfremde Gründe zumindest mitentscheidend waren. Der Senat stellt fest, dass sich alleine aus der Vorgabe des BMKÖS, dass es sich bei der gegenständlichen Funktion um einen zivilen Arbeitsplatz handelt, nicht abgeleitet werden kann, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis Voraussetzung für die Bestellung ist. Vielmehr gibt diese Einstufung nur vor, dass der Bewerber/die Bewerberin mit einem zivilen Arbeitsplatz betraut werden können muss, was bei Militärpersonen, die die Voraussetzungen zur Überstellung erfüllen und dieser auch zustimmen, gegeben ist. Es liegt im Ermessen des BMLV die konkreten Ausschreibungskriterien zu formulieren. Wenngleich dem Dienstgebervertreter dahingehend zuzustimmen ist, dass es im Ermessen der Bundesministerin liegt, die Ausschreibung zu formulieren, darf diese nicht dazu genutzt werden, willkürliche oder unsachliche Kriterien vorzusehen. Zum Diskriminierungsgrund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nachvollziehbar aufzeigen, dass seine (sozialdemokratische) politische Einstellung dazu geführt hat, dass er von der Bewerbung um die gegenständliche Stelle ausgeschlossen wurde. Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters stellt der Senat fest, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, nachvollziehbar darzulegen, dass sein Lebens- oder Dienstalster (im Vergleich zum erfolgreichen Bewerber) eine Rolle bei der Personalentscheidung gespielt hat.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2022 bis 26. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 227

3.5.2 Zentralstelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich auf Grund der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion im BMLV auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. In seinem Bewerbungsgesuch habe er darauf hingewiesen, dass die Einschränkung der Ausschreibung auf eine bestehendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. ein bestehendes privatrechtliches Dienstverhältnis in der Entlohnungsgruppe a/v1 diskriminierend sei, weil

er alle Voraussetzungen für die Überstellung aus seiner Verwendungsgruppe MBO 1 in die Verwendungsgruppe A1 erfüllen würde. Im Bewerbungsgesuch habe er seine Bereitschaft zur Überstellung explizit erklärt. Die Vorgangsweise im gegenständlichen Fall entspreche nicht der üblichen Vorgangsweise, die die Bewerbungen von Personen erlaubt die sich in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis befinden und die die Überstellungsvoraussetzungen erfüllen und die Bereitschaft zur Überstellung explizit erklären. Der Antragsteller sehe auch keinen Grund, weshalb für die gegenständliche Position Militärpersonen grundsätzlich ungeeignet sein und daher ausgeschlossen werden sollten.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Zunächst ist festzustellen, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers alleine auf Grund der Nichterfüllung des Kriteriums „Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses in der Verwendungsgruppe A/A1 bzw. eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses in der Entlohnungsgruppe a/v1“ erfolgte. Die Begutachtungskommission hat in ihrer 1. Sitzung entschieden, die Bewerbung des Antragstellers nicht weiter zu berücksichtigen, da dieser kein der Ausschreibung entsprechendes Dienstverhältnis vorweisen konnte. Gemäß § 13a Abs. 2 B-GIBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, u. a. mit einer bestimmten Weltanschauung, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Der Senat hatte daher zu prüfen, ob die Ausschreibung aus sachlichen Gründen so formuliert war oder ob sachfremde Gründe zumindest mitentscheidend waren. Der Senat stellt fest, dass sich alleine aus der Vorgabe des BMKÖS, dass es sich bei der gegenständlichen Funktion um einen zivilen Arbeitsplatz handelt, nicht abgeleitet werden kann, dass ein bestimmtes Dienstverhältnis Voraussetzung für die Bestellung ist. Vielmehr gibt diese Einstufung nur vor, dass der Bewerber/die Bewerberin mit einem zivilen Arbeitsplatz betraut werden können muss, was bei Militärpersonen, die die Voraussetzungen zur Überstellung erfüllen und dieser auch zustimmen, gegeben ist. Es liegt im Ermessen des BMLV die konkreten Ausschreibungskriterien zu formulieren. Zum Diskriminierungsgrund der Weltanschauung konnte der Antragsteller nachvollziehbar aufzeigen, dass der Umstand, dass er politisch nicht explizit der ÖVP zuordenbar war, dazu geführt hat, dass er von der Bewerbung um die gegenständliche Stelle ausgeschlossen wurde.

Verfahrensdauer: 3. November 2022 bis 26. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 228

3.6 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

3.6.1 Zentralstelle

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zum BMSGPK durch ihren Kollegen auf Grund ihrer ethnischen Herkunft belästigt worden zu sein. Der Kollege monierte in einem E-Mail an die Antragstellerin, dass es sich nicht um ein „bilaterales“ Gespräch handle, woraufhin diese sich unter anderem über die Definition des Wortes „bilateral“ erging. Der Kollege konterte mit der Aussage „der deutschen Sprache mächtig“ zu sein und „in Deutsch maturiert“ zu haben und der Frage, ob dies auf die Antragstellerin auch zutreffe.

Diskriminierungsmerkmal: ethnische Herkunft

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin vom Kollegen nicht auf Grund er ethnischen Herkunft diskriminiert/belästigt wurde. Für den Senat ist aus dem Kontext der vorausgegangenen schriftlichen Korrespondenz zwischen der Antragstellerin und ihrem Kollegen ersichtlich, dass die von ihm im E-Mail verwendeten Formulierungen und Fragen in keinem Zusammenhang mit der Herkunft der Antragstellerin stehen. Vielmehr sind diese auf eine konfliktbeladene Zusammenarbeit zurückzuführen. Es handelt sich um wechselseitige, unsachliche sowie unlogische Zurechtweisungen und um Rechthaberei unter einander nicht wertschätzenden Personen.

Verfahrensdauer: 21. Juni 2021 bis 17. Jänner 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 203

3.7 Universitätsbereich

3.7.1 Universität

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin begründete ihren Antrag an die B-GBK betreffend die Diskriminierung hinsichtlich der Weiterbeschäftigung als X im Institut X, damit, dass auf Grund ihres Alters nicht übernommen worden sei. Ihr sei es weder um das Honorar, noch um den Status, der mit der Professur verbunden sei gegangen, sondern lediglich um drei Studierende, die sie weiter unterrichten hätte wollen und für deren Fortkommen sie sich sehr verantwortlich gefühlt habe. Der Rektor der Universität X begründete die nicht erfolgte Einstellung der Antragstellerin als X am Institut X der Universität X, damit, dass eine umfangreiche Bedarfsprüfung ergeben habe, dass kein Bedarf an weiteren Unterrichtenden in diesem Fach bestanden habe. Es sei die Studienplatzfinanzierung und die langfristige Lehrbeauftragung überprüft worden und man sei zu dem Ergebnis gekommen, dass bereits eine Übererfüllung in der Fächergruppe ... bestehe. Der Senat stellt fest, dass die Eignung für die gegenständliche Position bei der Antragstellerin zweifelsfrei vorliegt und diese auch von der Universität X niemals bestritten wurde. Der Wunsch, als X im Institut X in ... tätig zu sein ist von der Antragstellerin ausgegangen und das Rektorat hat auch diverse Möglichkeiten untersucht diesen Wunsch umzusetzen. Für den Senat wurde seitens des Dienstgeberversetzters nachvollziehbar dargelegt, dass auf Grund der durchgeführten Bedarfsprüfung eine Beschäftigung der Antragstellerin als X am Institut X nicht möglich war.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die nicht erfolgte Einstellung der Antragstellerin als X am Institut X der Universität X keine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B GIBG darstellt.

Verfahrensdauer: 21. Juli 2022 bis 21. September 2023

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 221

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

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

Die jeweils aktuelle Mitgliederliste kann auf der Homepage nachgesehen werden:

[Bundes-Gleichbehandlungskommission \(B-GBK\) - Bundeskanzleramt Österreich](#)

Die Geschäftsführungen der Senate sind ebenfalls auf der Homepage angeführt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Eingelangte Anträge im Berichtszeitraum	282
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	282
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	283
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	320

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

gleichbehandlung@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at