Bundes-Gleichbehandlungskommission

16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2026

Teil 2

Inhalt

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission 284
1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK 284
1.1.1 Aufgaben 284
1.1.2 Zuständigkeit 284
1.2 Verfahren vor der B-GBK 285
1.2.1 Sitz der B-GBK 285
1.2.2 Verfahrensablauf 285
1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum 286
1.2.4 Anzahl und Ort der Sitzungen 287

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 288
2.1 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft 290
2.1.1 Zentralstelle 290
2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 294
2.2.1 Nachgeordneter Bereich 294
2.3 Bundesministerium für Finanzen 296
2.3.1 Zollamt 296
2.4 Bundesministerium für Inneres 298
2.4.1 Landespolizeidirektion 298
2.5 Bundesministerium für Justiz 299
2.5.1 Gericht 299
2.6 Bundesministerium für Landesverteidigung 301
2.6.1 Nachgeordneter Bereich 301
2.7 Gericht 305
2.7.1 Gericht 305
2.8 Universitätsbereich 309
2.8.1 Hochschule 309
2.8.2 Universität 311
2.8.3 Universität 314

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II 317
3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung 321
3.1.1 Zentralstelle 321
3.2 Bundesministerium für Finanzen 322
3.2.1 Zentralstelle 322
3.3 Bundesministerium für Inneres 324
3.3.1 Landespolizeidirektion 324

3.4 Bundesministerium Justiz 326
3.4.1 Nachgeordneter Bereich 326
3.5 Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie 327
3.5.1 Zentralstelle 327
3.6 Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport 329
3.6.1 Zentralstelle 329
3.7 Bundesministerium für Landesverteidigung 331
3.7.1 Zentralstelle 331
3.8 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 333
3.8.1 Zentralstelle 333
3.9 Österreichische Post AG 335
3.9.1 Österreichische Post AG 335
3.10 Bundesmuseen 338
3.10.1 Bundesmuseum 338

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK 340

Tabellenverzeichnis 341

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 im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) 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-GlBG), 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-GlBG).

Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des B-GlBG 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 Website des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) (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 Dr.in Maria Wais als Vorsitzende des Senates I und Mag.a Birgit Lanner als Vorsitzende des Senates II der B-GBK bestellt.

Eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at.

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, 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] https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-b-gbk-senat-i.html; https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-b-gbk-senat-ii.html.

- Eventuell Aufforderung an den:die Antragsteller:in zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung des:der Antragstellers:Antragstellerin vom Einlangen des Antrages
- Verständigung des:der Vertreters:Vertreterin des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des:der vermeintlichen Belästigers:Belästigerin)
- Aufforderung an den:die Vertreter:in des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des:der vermeintlichen Belästigers:Belästigerin)
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer der:die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Website des BMFWF – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an den:die Vertreter:in des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025 sind 260 Anträge behandelt worden.

Von den 260 Antragsfällen wurden 91 Anträge von Frauen und 168 von Männern eingebracht. 1 Antrag wurde von einer diversen Person gestellt.
Ein Teil der Anträge wurde wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Zurückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich		divers	
B-GBK Senat I	85	61	71,8 %	23	27 %	1	1,2 %
B-GBK Senat II	175	30	17,1%	145	82,9 %	--	--
Gesamt	260	91	35 %	168	64,6 %	1	0,4 %

1.2.4 Anzahl und Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 39 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2024	12	8
2025	9	10
Gesamt	21	18

Die Sitzungen finden in Wien am Sitz der B-GBK statt.
Unter besonderen Umständen kann eine Sitzung auch virtuell stattfinden (z. B. langer Anfahrtsweg oder Betreuungspflichten der Antragsteller:innen). In der Praxis werden die Sitzungen in diesem Modus allerdings selten abgehalten.

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts, Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das B-GlBG anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Website des BMFWF veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden.[2]

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort*	**Gutachten**
BM für Arbeit und Wirtschaft	2
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	2
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	2
BM für Finanzen	2
BM für Inneres	10
BM für Justiz	2
BM für Landesverteidigung	4
Gericht	1
Universitätsbereich	6
Insgesamt	31

* Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

[2] https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html.

Tabelle 4 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat I

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
338	BM Arbeit und Wirtschaft	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
346	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
332	BM europäische und internationale Angelegenheiten	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
334	BM europäische und internationale Angelegenheiten	Geschlecht	Sexuelle Belästigung, Belästigung, mangelnde Abhilfe
322	BM Finanzen	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
319	BM Inneres	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
325	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
328	BM Inneres	Geschlecht Alter	Beruflicher Aufstieg
330	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
333	BM Inneres	Geschlecht Ethnische Zugehörigkeit Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
337	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
339	BM Inneres	Geschlecht	Beruflicher Aufstieg
340	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung Alter	Beruflicher Aufstieg
341	BM Inneres	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
335	BM Justiz	Geschlecht Alter	Sonstige Arbeitsbedingungen

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
326	BM Landesverteidigung	Geschlecht Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
329	BM Landesverteidigung	Geschlecht	Festsetzung Entgelt
344	BM Landesverteidigung	Geschlecht Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
323	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
342	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses
343	Universitätsbereich	Geschlecht	Begründung des Dienstverhältnisses

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 64 Anträge bei Senat I der B-GBK offen.
In der nachfolgenden Darstellung werden ausgewählte Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2025 genehmigt wurden.

2.1 Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

2.1.1 Zentralstelle

Gutachten: 321

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Organisationseinheit X auf Grund des Geschlechts, der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert. Diesen Verdacht begründete er damit, dass die zum Zug gekommene Bewerberin über deutlich weniger Berufs- und Führungserfahrung verfüge, nur geringfügige Kenntnisse im Aufgabenbereich der Gruppe und keine Erfahrung mit der Kernkompetenz der Sektion, in der die Gruppe eingegliedert sei, habe. Er hingegen sei seit

rund 30 Jahren im Bundesdienst und seit 25 Jahren auch Leiter, sein Wissen im Fachbereich der Gruppe habe er in Forschungsprojekten und Publikationen bewiesen. Die Mindergewichtung seiner Berufserfahrung stelle auch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund seines Alters dar.
Letztlich erachte er sich auch auf Grund seiner Weltanschauung, die im Ressort bekannt und vermutlich eine andere sei als die der derzeitigen Ressortführung, diskriminiert. Aus der früheren Tätigkeit der bevorzugten Bewerberin sei zu schließen, dass sie die Weltanschauung der Ressortleitung teile.

Seitens der Dienstbehörde wurde vorgebracht, dass sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin in den drei Anforderungsdimensionen, nämlich 1) Kenntnisse/Erfahrungen, 2) Managementkompetenzen, 3) Sozial-kommunikative Kompetenzen, von der Begutachtungskommission als im höchsten Ausmaß für die Gruppenleitung geeignet befunden worden seien. Die Kenntnisse/Erfahrungen des Antragstellers seien unbestritten, die Bewerberin sei mit den Aufgaben der Sektion bereits seit rund zehn Jahren bei ihrem vorherigen Arbeitgeber befasst gewesen, sie habe in diversen Gremien mit der Sektion zusammengearbeitet und sei auch international im Aufgabenbereich der Sektion tätig gewesen. Die Bewerberin, die auch wissenschaftlich ausgewiesen sei, habe die ihr vor rund zwei Jahren übertragene Leitung erfolgreich ausgeübt. Was die deutlich längere Berufserfahrung des Antragstellers anbelange, werde angemerkt, dass Studien gezeigt hätten, dass der Erfahrungszugewinn nach 10 Jahren am Arbeitsplatz vernachlässigbar sei. Zu den Managementkompetenzen wurde ausgeführt, dass die Bewerberin zwar erst wenige Jahre in formalen Führungsfunktionen mit Personalverantwortung sei, allerdings sei sie schon seit vielen Jahren als Fachexpertin und Verhandlerin in steuernden Funktionen gewesen. Die Begutachtungskommission habe jedenfalls im Bereich Management beiden Bewerbenden die Eignung „im höchsten Ausmaß“ bestätigt. Die „Sozial-kommunikativen Kompetenzen“ betreffend wurde festgehalten, dass im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller kommunikative Defizite festgestellt worden seien, die Bewerberin hingegen habe hervorragende kommunikative Fähigkeiten und soziale Intelligenz erkennen lassen.
In der Gesamtschau der drei Anforderungsdimensionen seien letztlich beide Bewerbenden als im „höchsten Ausmaß geeignet“ erachtet worden.
Für die behauptete Altersdiskriminierung gebe es keinen Beleg, die langjährige Zugehörigkeit des Antragstellers zur Sektion sei gewürdigt worden. Die langjährige Tätigkeit in einem Fachbereich könne auch nicht das alleinige Kriterium bei der Eignungsbeurteilung sein, und einer Bewerberin, die über die geforderten Kenntnisse und Erfahrungen verfüge, könne auch nicht allein auf Grund der Tatsache, dass sie später geboren worden sei, eine schlechtere Eignung zuerkannt werden, dies würde auch eine

mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellen. Selbst wenn die Kenntnisse des Antragstellers höher bewertet worden wären als die der Bewerberin, hätte sich dies nicht auf das Endergebnis ausgewirkt, zumal ihm im Bereich der „Sozial-kommunikativen Kompetenzen“ eine geringere Eignung zu attestieren war.
Was eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung anbelange, habe der Antragsteller lediglich eine Vermutung geäußert. Der Bewerberin allein auf Grund der Tatsache, dass sie für einen bestimmten Dienstgeber gearbeitet habe, die Fachkompetenz abzusprechen und sie als Politgünstling darzustellen, stelle eine Diskriminierung dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Bestellung der Bewerberin zur Gruppenleiterin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und des Alters gemäß 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG wurde nicht festgestellt, aber eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GlBG. Dieses Ergebnis ist wie folgt zu begründen: Die Feststellung der fachlichen Eignung des Antragstellers in höchstem Ausmaß ist auf Grund seiner unbestreitbaren Expertise im Fachbereich sachlich gerechtfertigt. Wenngleich auch die Karriere der Bewerberin beachtlich war, so war nach Ansicht des Senates die Entscheidung der Begutachtungskommission, ihr in den Anforderungsdimensionen Kenntnisse/Erfahrungen („Kenntnisse und Erfahrungen in jenen Aufgabengebieten, die in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fallen“) und Managementkompetenzen („Organisationstalent, strategisches Denken, Zielorientiertheit und Entscheidungsfähigkeit“) gleichermaßen eine Eignung im höchsten Ausmaß zu attestieren im Quervergleich zum Antragsteller nicht nachvollziehbar. Der etwa 25-jährigen Führungserfahrung des Antragstellers stand die rund zweijährige Führungserfahrung der Bewerberin gegenüber (davon lediglich ein Jahr als Leiterin in der Zentralstelle). Die Bewerberin hatte sich zwar in ihrer vorherigen Tätigkeit umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in den Aufgabengebieten der Organisationseinheit angeeignet, diese können aber schon deshalb keine mit jenen des Antragstellers vergleichbare Qualität haben, weil dieser seine Kenntnisse und Erfahrungen in einer langjährigen Führungsfunktion gerade im Aufgabenbereich der Organisationseinheit erwarb. Zum Vorbringen der Dienstbehörde, dass der Erfahrungszugewinn nach zehn Jahren am Arbeitsplatz vernachlässigbar sei, ist zu bemerken, dass auch bei Betrachtung eines 10-jährigen Zeitraums eine bessere Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Anforderungsdimensionen anzunehmen ist, weil die Bewerberin nur knapp mehr als ein Jahr eine Leitung in der Zentralstelle ausgeübt hatte. § 11c B-GlBG enthält die Verpflichtung des Dienstgebers, die

fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Nach Ansicht des Senates wurden die geforderten fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen und die Managementfähigkeiten der Mitbewerberin im Vergleich zum Bewerber überbewertet.
Die Ausführungen der Dienstgeberseite zur (angeblich eingeschränkten) sozialen Eignung des Antragstellers waren für den Senat nur bedingt nachvollziehbar, zumal dem Antragsteller offenbar in 30 Dienstjahren soziale Defizite nicht kommuniziert worden waren. Auch war dessen Gegendarstellung der von der Dienstgeberseite geschilderten Konfliktsituation glaubhaft. Die Entscheidung für die Bewerberin war sohin für den Senat angesichts der besseren Eignung des Antragstellers in den ersten beiden Qualifikationsdimensionen und keiner nachgewiesenen erheblich eingeschränkten Eignung des Bewerbers in der dritten Qualifikationsdimension im Ergebnis sachlich nicht nachvollziehbar.
Für die Bejahung einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters reicht es bereits aus, wenn dieser Grund im Rahmen des „Motivbündels“ eine Rolle gespielt hat. Das Vorliegen anderer, ebenfalls ausschlaggebender Motive kann einen Arbeitgeber vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, weil den Realitäten der Arbeitswelt folgend auch mehrere Motive („Motivbündel“) eine Rolle spielen können. Der Antragsteller konnte glaubhaft darlegen, dass eben die geschützten Merkmale Weltanschauung und Alter bei der Eignungsbeurteilung und der darauf basierenden Personalentscheidung zumindest mitentscheidend waren, weil der (bis auf ein Jahr nicht leitenden) Tätigkeit der Mitbewerberin vor ihrem Eintritt ins Ressort – nicht nachvollziehbar – übermäßige Bedeutung zuerkannt wurde und der langjährigen einschlägigen Erfahrung und Führungsqualifikation des Antragstellers – nicht nachvollziehbar – nicht mehr an Bedeutung zugemessen wurde. Nach rein sachlichen Gesichtspunkten wäre dem Antragsteller eine Eignung im höheren Ausmaß zu attestieren gewesen als der Bewerberin. Der Umstand, dass gleiche Eignung der Bewerbenden angenommen und die Bewerberin in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zur Leiterin bestellt wurde, stellt eine falsche Anwendung des Frauenförderungsgebots des § 11c B-GlBG dar.
Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts konnte vom Senat mangels eines ausreichend substantiierten diesbezüglichen Vorbringens nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 4. April 2023 bis 15. Juli 2024

2.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.2.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 317

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle als wissenschaftliche Leiterin der X auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters gemäß §§ 4 Z 1 und 13 Abs. 1 Z 1 B-GlBG bei der Begründung eines Dienstverhältnisses diskriminiert. Sie führte in ihrem Antrag aus, dass sie auf Grund der ihr im Bewerbungsgespräch gestellten Fragen glaube, dass man ihr mangelnde Führungserfahrung unterstellt und daher den bereits in Aussicht gestellten zweiten Gesprächstermin wieder abgesagt habe. Es sei ihr (und anderen Frauen) bereits im Schwesterunternehmen der X, in welchem sie tätig gewesen sei, nicht ermöglicht worden, Führungspositionen einzunehmen und dementsprechende Erfahrung zu sammeln.

Seitens des verantwortlichen Ressorts wurde ausgeführt, dass die Bewerbungen nach einem Kriterienkatalog beurteilt und gereiht worden seien. Zusätzlich seien Gutachten zur wissenschaftlichen Qualifikation eingeholt worden. Die Antragstellerin habe auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen, des standardisierten Interviews und der wissenschaftlichen Gutachten lediglich ein Drittel der insgesamt zu erzielenden Punkte erreicht, weshalb entschieden worden sei, die Bewerberin nicht zum abschließenden Hearing einzuladen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: Der Senat kam aus folgenden Gründen zum Ergebnis, dass die Antragstellerin nicht im Sinne des B-GlBG diskriminiert wurde: Die Eignung der Bewerber:innen ist anhand der fachlichen und persönlichen Anforderungen in der Stellenausschreibung zu prüfen, eine allfällige Diskriminierung im Rahmen von früheren Bewerbungsverfahren ist – schon wegen Verfristung – im aktuellen Verfahren nicht zu beurteilen. Die geforderten wissenschaftlichen Kenntnisse mit Relevanz zum Aufgabenbereich waren von Gutachter:innen zu bewerten, die zum Ergebnis kamen, dass die wissenschaftliche Qualifikation des zum Zug gekommenen Bewerbers deutlich höher lag als die der

Antragstellerin. Die zusammenfassenden Erklärungen dafür, nämlich dass der Bewerber auf Grund seiner Funktionen in der Anstalt Y die Abläufe aus wissenschaftlicher Perspektive gut kenne, während die Karriere der Antragstellerin nicht auf eine ausreichende Tiefe und Breite der wissenschaftlichen Qualifikation schließen lasse, dass ihre wissenschaftlichen Netzwerke nicht so gut ausgebaut seien wie jene des Mitbewerbers und dass sie in einigen Handlungsfeldern im Gegensatz zum Mitbewerber keine großen Erfahrungen habe, war für den Senat an Hand der eingereichten Lebensläufe und Publikationslisten sachlich nachvollziehbar. Zur Beurteilung der sonstigen Qualifikationen durch die Auswahlkommission (Vorabprüfung) und das Personalberatungsunternehmen ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in drei von sechs Kriterien die Höchstpunkteanzahl erzielen konnte. Für Führungskompetenz wurde ihr kein Punkt zuerkannt, weil sie – unbestritten – bislang keine Führungsfunktion innegehabt hatte. Für die praktischen Erfahrungen im Förderwesen erhielt sie ebenfalls keine Punkte, was nachvollziehbar war, weil der Nachweis für eine solche Erfahrung fehlte. Für die Kenntnisse der Strukturen und Gremien erhielt die Antragstellerinnen möglicherweise ungerechtfertigt nicht die volle Punkteanzahl, dies wirkte sich aber nicht auf das Gesamtergebnis der besseren Eignung des Mitbewerbers aus. Im Bereich der persönlichen Eignung erhielt die Antragstellerin (vom Personalberatungsunternehmen) für das Kriterium „Erfahrung(!) in der Führung und Entwicklung von Personal“ weniger Punkte als der Bewerber, was nachvollziehbar war, da sie (noch) keine Führungsfunktion innehatte. Nicht recht nachvollziehbar war aber, weshalb nicht – wie in Auswahlverfahren für Funktionsbesetzungen durchaus üblich – auf Grund des bisherigen Umgangs mit Menschen im beruflichen Kontext eine Prognose im Hinblick auf die Führungsfähigkeit erstellt, sondern nur auf bereits gewonnene Erfahrung abgestellt wurde. Festzuhalten ist, dass mehr oder weniger negative Beurteilungen der Kenntnisse und Erfahrungen der Antragstellerin als „nicht ausreichend vorhanden, als nicht passend oder als zu vage“ nicht weiter begründet wurden. Dennoch war aber das Endergebnis der Eignungsprüfung zugunsten des Mitbewerbers sachlich nachvollziehbar. Für einen Zusammenhang der Personalentscheidung mit dem Geschlecht oder dem Alter oder der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin fanden sich jedenfalls keine tragfähigen Anhaltspunkte.

Empfehlung: Der Senat I der B-GBK empfahl dem BMBWF zur Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen und zur Erleichterung der Nachprüfung der Entscheidung durch die B-GBK, transparente Auswahlverfahren (auch in Ansehung der Begründung durch externe Gutachter:innen und Dienstleister:innen) vorzusehen und durchzuführen.

Verfahrensdauer: 27. März 2023 bis 11. April 2024

2.3 Bundesministerium für Finanzen

2.3.1 Zollamt

Gutachten: 331

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Teamleitung auf Grund des Geschlechts diskriminiert, weil es keine objektiven, nachvollziehbaren sachlichen Gründe für die Bevorzugung ihres Mitbewerbers gebe. Sie sei seit 1988 im gehobenen Dienst, teilweise in leitenden Funktionen, habe Kenntnisse in diversen steuerrechtlichen Materien, in Strafsachen, einschließlich Rechtsmittelsachen, und sei seit 2017 Auditorin in einem Team, mit Arbeitsplatzbewertung A2. Bei Abwesenheit des Teamleiters habe sie tw. diesen vertreten. Ihr damaliger Teamleiter und auch Teammitglieder hätten sie zur Bewerbung um die Teamleitung ermuntert. Ihr erfolgreicher Mitbewerber habe erst vor wenigen Jahren die Berufsreifeprüfung abgelegt und sei erst Anfang 202x in den gehobenen Dienst überstellt worden: Er habe zuvor lediglich einen A3-wertigen Arbeitsplatz gehabt. Im Gegensatz zu ihr habe er das Anforderungsprofil der Ausschreibung nicht zur Gänze erfüllt. Im Feedback-Gespräch sei die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung damit begründet worden, dass ihre Präsentation nicht so gut gewesen wäre wie jene des Mitbewerbers. Sie hätte immer wieder auf ihre PowerPoint-Präsentation gesehen und keinen Kontakt zu den Kommissionsmitgliedern gesucht. Zudem soll sie ihr Rollenverständnis als Führungskraft nicht gut genug beschrieben haben. Darüber hinaus sei ihr vorgeworfen worden, Texte ihrer Präsentation aus dem Organisationshandbuch kopiert zu haben. Zu ihrem Ansatz, ältere Mitarbeiter durch Homeoffice länger im Arbeitsprozess zu halten, sei unterstellt worden, dass so nicht die geforderte Leistung erbracht werden würde. Dem Hearing sei ein zu hoher Stellenwert beigemessen, Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten seien in den Hintergrund gestellt worden. Es sei ein Manko im Bereich ihrer Präsentation gesucht worden, um den Mitbewerber präferieren zu können.

Die Dienstbehörde argumentierte im Wesentlichen, dass der Bewerber seit rund zehn Jahren im Kund:innenteam mit der anzuwendenden einschlägigen steuerrechtlichen Materie gearbeitet habe und er habe im Hearing sein Rollenverständnis klar zum Ausdruck gebracht. Die für die Stellenbesetzung Verantwortlichen hätten sich dem objektiven und nachvollziehbaren Gutachten der weisungsfreien, unabhängigen Begutachtungskommission angeschlossen. Aus Sicht des Zollamtes Österreich sei die Beschwerde nicht nachvollziehbar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass es der Dienstbehörde nicht gelungen ist, den Senat – wie in § 25 Abs. 2 B-GlBG verlangt – davon zu überzeugen, dass ein sachliches, und nicht das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte und vom B-GlBG verpönte Motiv des Geschlechts für die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers ausschlaggebend war. Die Punktebewertung der von der Bewerberin und vom Bewerber zu erfüllenden Anforderungen durch die Mitglieder der Begutachtungskommission war großteils nicht nachvollziehbar, die verbale Begründung für die Beurteilung des Bewerbers mit in höchstem Ausmaß geeignet und für die Antragstellerin mit in geringem Ausmaß geeignet war kursorisch und unstrukturiert, mitunter waren Feststellungen auch unzutreffend. Insgesamt fehlte der im Sinne des § 11c B-GlBG anzustellende Vergleich der beruflichen Erfahrungen, des Wissens, der Kompetenzen und der persönlichen Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers anhand der einzelnen (Unter)Kriterien. Im Ergebnis ergab sich für den Senat, dass die Punkteunterschiede und in der Folge das Ergebnis der Eignungsprüfung aus den Laufbahndaten und der dargelegten Berufserfahrung der Bewerberin und des Bewerbers nicht nachvollziehbar sind. Das Vorbringen der Dienstgeberseite in der Senatssitzung, nämlich dass die Antragstellerin beim Hearing die Punkte von ihren PowerPoint-Folien „runtergelesen“ habe, aber nicht vermitteln habe können, wie sie die Rolle als Teamleiterin anlegen wolle, konnte den Senat auch nicht überzeugen, weil nicht dargelegt wurde, wie der Bewerber die Rolle als Teamleiter anlegen wollte. Jedenfalls ist die Eignung von Bewerber:innen nicht auf Grund eines Eindrucks nach einem kurzen Hearing zu beurteilen, sondern sind der bisherige Verwendungserfolg und die Kenntnisse und Erfahrungen aus den bisherigen Tätigkeiten heranzuziehen. Der Senat stellte daher eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GlBG fest.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2023 bis 19. Dezember 2024

2.4 Bundesministerium für Inneres

2.4.1 Landespolizeidirektion

Gutachten: 320

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Besetzung der Planstelle des 2. stellvertretenden Kommandanten einer Polizeiinspektion (PI) mit einem um zehn Jahre jüngeren Mitbewerber auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert, weil der Antragsteller zur Betreuung seines Kindes seine Wochendienstzeit gemäß § 50b Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) herabsetzen habe lassen und ihm ein Bewerber vorgezogen worden sei, der – anders als der Antragsteller – keine Erfahrungen in der Leitung einer PI gehabt habe. Der Antragsteller habe seit rund zehn Jahren als dienstführender Beamter Dienst als (qualifizierter) Sachbearbeiter und über ca. drei Jahre als 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten versehen, die angestrebte Funktion des 2. stellvertretenden PI-Kommandanten habe er schon für einige Monate ausgeübt, sodass er mit den Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion bereits vertraut gewesen sei. Der erfolgreiche Mitbewerber hingegen sei erst seit knapp einem Jahr (vor der Ausschreibung) an der PI als (qualifizierter) Sachbearbeiter tätig gewesen, davor habe er in einer Dienststelle des LPD (nicht in einer PI) Dienst versehen. Dem Mitbewerber habe der Antragsteller zwölf Jahre im Exekutivdienst, fünf Jahre in der Dienstführung und Erfahrungen in einem PI-Kommando und auch im Stadtpolizeikommando voraus.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers mit dem Besetzungsvorschlag des zuständigen Stadtpolizeikommandos (SPK) und Dienstbeschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten; das Lebensalter oder eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit habe keine Rolle gespielt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam in Anwendung der „Motivbündeltheorie“ (OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) zum Ergebnis, dass der Antragsteller auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Nach der Motivbündeltheorie liegt eine Diskriminierung auch dann vor, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (im Zusammenhang damit steht nach §§ 4 und 5 B-GlBG ua. auch der Umstand, dass jemand Kinder hat und deshalb

Teilzeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit in Anspruch nimmt, was bei Auswahlentscheidungen nicht zu einer Benachteiligung führen darf) innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung gegenüber einer Person ist, die dieses Merkmal (hier Herabsetzung der Wochendienstzeit verbunden mit dem Entfall von Mehrdienstleistungen und Nachtdiensten) nicht aufweist. Der Senat folgte dem Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf die erforderlichen Qualifikationen, nämlich dass er auf Grund der stellvertretenden PI-Leitung (als 3., 2. und 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten) mit den genannten Aufgaben (Dienstplanung, Einteilung, Koordination) bereits vertraut war, während aus der Berufslaufbahn des Mitbewerbers auf für einen stellvertretenden PI-Kommandanten einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen nicht zu schließen war.
Die Dienstgeberseite fokussierte im Rahmen der Beurteilung des Antragstellers auf dessen verkürzte Wochendienstzeit mit der Befreiung von Journaldienststunden und schloss daraus, dass die Familie für den Antragsteller offenbar Priorität habe, woraus wieder geschlossen wurde, dass es ihm an Kollegialität mangle. Damit und auf Grund geringer Wahrnehmbarkeit im Außendienst sei der Antragsteller für eine wichtigere Rolle im PI-Kommando nicht vorstellbar. Diese Ausführungen ließen nach dem Dafürhalten des Senates darauf schließen, dass der Hauptgrund für den Ausschluss des Antragstellers von einer höheren Funktion im PI-Kommando der war, dass er die Möglichkeit der verkürzten Wochendienstzeit in Anspruch genommen hatte.
Eine Diskriminierung auf Grund des (höheren Lebens-)Alters des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG konnte mangels eines Indizes in diese Richtung nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 29. März 2023 bis 13. Juni 2024

2.5 Bundesministerium für Justiz

2.5.1 Gericht

Gutachten: 336

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich dadurch auf Grund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, dass ihm im Verfahren zur Besetzung der Leitung des Referates Y eine jüngere, weniger gut geeignete Bewerberin vorgezogen worden sei. Die Begutachtungskommission sei nämlich zu dem Ergebnis gekommen, dass er im höchsten und die Mitbewerberin im hohen Ausmaß geeignet sei. Er sei seit Jahrzehnten im Bereich der Justiz tätig, aktuell als Vorsteher der Geschäftsstelle des Gerichtes in X. In seinen Aufgabenbereich würden die Organisation sämtlicher Personalangelegenheiten, die Diensteinteilung, die Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung im gesamten nicht richterlichen Bereich, dies auch für die … Dienststellen, fallen. Er habe federführend an Projekten für den Bereich der Justiz mitgearbeitet und sei Mitglied der Prüfungskommission gewesen. Die Betrauung der nur im hohen Ausmaß geeigneten Bewerberin mit der ausgeschriebenen Funktion sei somit nicht auf einer objektiven und sachlichen Grundlage erfolgt, sondern seien die unsachlichen Motive Geschlecht und Alter maßgebend gewesen.

Das BMJ führte in seiner Stellungnahme aus, dass die Bewerberin seit Jahrzehnten Sachbearbeiterin im Referat Y und seit vielen Jahren stellvertretende Leiterin des Referates gewesen sei. Seit rund einem Jahr leite sie das Referat mit ausgezeichnetem Verwendungserfolg interimistisch. Die Bewerberin sei daher mit allen Aufgabenbereichen bestens vertraut, sie erfülle sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht. Sie verfüge über hervorragende Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referates und habe bereits ausreichend Erfahrung in der Dienstaufsicht gesammelt. Die Begutachtungskommission habe ihre Bewertung ausschließlich damit begründet, dass die Bewerberin im Vergleich zum Antragsteller über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen und in der Justizverwaltung verfüge. Damit habe die Begutachtungskommission ihren Qualifikationsvergleich nicht auf die ausgeschriebene Referatsleitung, sondern auf eine Geschäftsstellenleitung gestützt. Da laut dem Frauenförderungsplan zum Stichtag sowohl in der Verwendungsgruppe A2/7 als auch bei den Funktionen des Gehobenen Dienstes Referatsleiter:innen der Anteil der weiblichen Bediensteten unter 50 Prozent gelegen sei, seien die Vorgaben des B-GlBG zu berücksichtigen gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung des Antragstellers vorliegt, weil die Begutachtungskommission offenbar für die Festlegung des jeweiligen Eignungskalküls die bisher wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Funktionen für sich genommen herangezogen und eben nicht auf den konkret zu besetzenden

Arbeitsplatz abgestellt hatte. Die Bewerberin konnte zwar von der Anzahl der Mitarbeiter:innen her bei Weitem keine so umfassende Führungserfahrung vorweisen wie der Antragsteller, doch ist dieser Umstand vernachlässigbar, denn im Referat Y sind nicht einmal zehn Bedienstete zu führen. Der Bewerberin wurde durchaus Führungskompetenz bestätigt, und ihre Fachkenntnisse überwiegen jene des Antragstellers deutlich. Die Bestellung des Antragstellers wäre – in Gegensatz zur Bewerberin – mit einer Einschulungsphase verbunden gewesen. Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist nicht nach den diversen im Berufsleben bewiesenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu beurteilen, sondern im Hinblick auf die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen.

Verfahrensdauer: 24. August 2023 bis 18. März 2025

2.6 Bundesministerium für Landesverteidigung

2.6.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 324

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Die Antragstellerin brachte vor, dass sie (als Lehrling) von einem Kollegen sexuell belästigt und seitens des Dienstgebers keine angemessene Abhilfe dagegen geschaffen worden sei. Die sexuelle Belästigung habe darin bestanden, dass ihr der Kollege aufs Gesäß gestarrt und auch gefasst habe, einmal habe er sie so fest in den Hintern gekniffen, dass sie ihm als Reflex einen Schlag mit ihrem Ellbogen in den Brustbereich gegeben habe. Diesen Vorfall habe sie ihrem direkten Vorgesetzten gemeldet und dabei auch gesagt, dass es nicht das erste Mal gewesen sei. Gegenüber dem Dienststellenleiter habe sie den Sachverhalt noch einmal schildern müssen, und dabei sei sie gefragt worden, ob sie nicht wisse, dass besagter Kollege verheiratet sei und Kinder habe. Ihr sei eher das Gefühl vermittelt worden, dass man sie als Auslöser für das Fehlverhalten des Kollegen sehe, als dass man sie unterstütze. Nach einiger Zeit sei sie in das Büro des Dienststellenleiters beordert worden, in dem der Kollege bereits anwesend gewesen sei, und es sei ihr mitgeteilt worden, dass der Beschuldigte gestanden habe. Sie sei davor weder gefragt worden, ob sie eine Vertrauensperson, die Personalvertretung

oder einen rechtlichen Beistand hinzuziehen wolle, noch sei jemand von ihrer Abteilung oder ihrem Referat anwesend gewesen. Unter dem Druck des Gespräches und vermutlich auch, weil sie sich eher auf einer Anklagebank als bei einer Aussprache gesehen habe, habe sie gesagt, dass sie zwar nicht mehr mit dem Kollegen arbeiten wolle, sie wolle aber auch nicht, dass er gekündigt werde. Es sei dann zwei Jahre nichts passiert, und sie habe auf die Problematik aufmerksam gemacht, weiter mit dem Kollegen an derselben Dienststelle arbeiten zu müssen. Schließlich habe sich ihr neuer Vorgesetzter für ihr Anliegen zuständig gefühlt. Sie habe psychologische Betreuung bekommen und der Fall sei der nächsthöheren Dienststelle gemeldet worden. Ihr sei gesagt worden, sie müsse sich um nichts kümmern, es werde Anzeige erstattet. Ihre Situation sei aber immer unangenehmer geworden, auch weil ihr zugetragen worden sei, dass der Beschuldigte im Kollegenkreis erzählt hätte, sie wolle ihm das Leben schwer machen, weil er die Affäre mit ihr beendet habe. Schließlich sei sie drei Jahre nach Meldung der sexuellen Belästigung darüber informiert worden, dass das Verfahren gegen den Kollegen eingestellt worden sei. Aus Angst, dass sie wieder an derselben Dienststelle mit ihm arbeiten müsse, habe sie sich einem anderen Ressort dienstzuteilen lassen. Der Kollege sei wieder auf ihrer Stammdienststelle tätig gewesen.

Der Beschuldigte schilderte gegenüber der Dienstbehörde den Vorfall so, dass die Antragstellerin auf einer Leiter gestanden sei, während er Werkzeug ausgefasst habe. Nachdem er seine Gegenstände ausgefasst habe, sei sie von der Leiter runtergekommen und habe sich neben ihn gestellt. Es sei sehr eng in dem Bereich gewesen, sodass er beim Weggehen das Eck eines Regals gestreift habe. Er habe daher zur Antragstellerin gesagt, sie solle weitergehen, und dabei habe er ihr reflexartig mit der Handrückseite auf den Hintern geklopft. Sie habe mit einem Faustschlag in die Magengegend reagiert, da habe er verstanden, dass sie die Berührung als sexuelle Belästigung empfunden habe. Er glaube, er habe sich auch entschuldigt.

Der Vorgesetzte gab bei seiner Befragung durch die Dienstbehörde an, er habe den Beschuldigten mündlich ermahnt und angeordnet, dass jeglicher Köperkontakt zu unterlassen sei. Eine Anzeige habe die Antragstellerin abgelehnt.
Die Dienstbehörde führte in ihrer Stellungnahme an den Senat I der B-GBK aus, dass nach Kenntnis des Verdachts der sexuellen Belästigung als Sofortmaßnahme die Dienstzuteilung des Beschuldigten zu einem anderen Bereich erfolgt sei. Diese sei auf Grund des Krankenstandes und des anschließenden Erholungsurlaubes des Bediensteten wieder aufgehoben worden. Danach sei wieder eine Dienstzuteilung erfolgt. Ende des Jahres sei dann die Antragstellerin einem anderen Ressort dienstzugeteilt (und mittlerweile auch in dessen Planstellenbereich übernommen) worden. In weiterer Folge habe eine Gleichbehandlungsbeauftragte zum Thema „Frauen im männerdominierten Berufsbild“

einen Vortrag gehalten. Der „Leitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" sei mit dem Hinweis auf „zwingende Kenntnisnahme durch alle Bediensteten“ an die Dienststellen verteilt worden. Da das Verfahren gegen den Bediensteten von der Staatsanwaltschaft eingestellt worden sei, seien keine weiteren Maßnahmen ergriffen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: 1.) Das Verhalten des X stellt eine sexuelle Belästigung de Antragstellerin gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 B-GlBG dar.
2.) Die Dienstbehörde hat die in § 8 Abs. 1 Z 2 B-GlBG geforderte angemessene Abhilfe schuldhaft nicht zeitgerecht geschaffen.
Gemäß § 8 Abs. 1 B-GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird, und 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.
Im vorliegenden Fall kam die Belästigung durch Dritte gem. § 8 Abs. 1 Z 3 B-GlBG in Betracht, weil die Antragstellerin und der Belästiger auf gleicher Ebene – Arbeitskollege und -kollegin – tätig waren.
Gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 B-GlBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, welches die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, und welches eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.
Nach den Erläuterungen zum B-GlBG sind unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen zu verstehen, die objektiv gesehen sexuell konnotiert sind. Der Begriff der Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.
Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Dieses Merkmal ist subjektiv, d.h. allein bezogen auf die „betroffene Person“ zu

beurteilen. Subjektive Elemente auf Seiten des Belästigers:der Belästigerin sind hingegen irrelevant, es ist unerheblich, ob er:sie die Absicht hatte, zu belästigten.
Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die Arbeitsumwelt kann durch mehrere Belästigungshandlungen negativ verändert werden, es kann aber auch bereits durch eine einzelne Belästigungshandlung ein für die betroffene Person einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen werden.
Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GlBG hat ein:e Antragsteller:in die behauptete sexuelle Belästigung lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem:der Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr:ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.
Auf Grund des glaubhaften und widerspruchsfreien Vorbringens der Antragstellerin ergab sich für den Senat, dass der Beschuldigte die Antragstellerin nicht zufällig am Gesäß berührte. Eine Berührung am Gesäß stellt zweifellos ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten dar. Die Darstellung der Antragstellerin, nämlich dass dadurch ihre Würde beeinträchtigt und eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt entstanden sei, sodass sie letztendlich auch psychotherapeutische Behandlung in Anspruch nehmen musste, war glaubhaft. Demgegenüber war die (bloß schriftliche) Ausführung des Beschuldigten – er sagte seine Teilnahme an der Senatsitzung unter Hinweis auf seine schriftliche Stellungnahme ab –, es habe sich nur um ein versehentliches Streifen mit dem Handrücken gehandelt, vor dem Hintergrund seiner Entschuldigung bei der Antragstellerin, der mündlichen Ermahnung und der (vorübergehenden) Dienstzuteilung des Beschuldigten nicht glaubwürdig. Der Senat stellte daher die sexuelle Belästigung im Sinne des B-GlBG fest.
Des Weiteren liegt eine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Dienstbehörde vor, weil diese keine umgehende und wirksame Abhilfe schuf. Die Antragstellerin meldete den Vorfall noch am selben Tag bei ihrem direkten Vorgesetzten und einem weiteren Dienstgebervertreter und ersuchte mehrfach darum, nicht mehr mit besagtem Kollegen zusammenarbeiten zu müssen. Diesem Ersuchen wurde über Monate bzw. Jahre nicht entsprochen. Auch sonst wurden keine spezialpräventiven Maßnahmen gesetzt oder die Antragstellerin über weitere Schritte informiert. Erst nachdem sie auf Grund der nach mehr als zwei Jahren für sie psychisch nicht mehr tragbaren Situation laut über eine Beendigung des Dienstverhältnisses nachdachte, sorgte ein Vorgesetzter für psychologische Betreuung. Die Einbindung der zuständigen Personalstelle, die die Dienstzuteilung des Beschuldigten verfügte, erfolgte verzögert.

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2023 bis 19. August 2024

2.7 Gericht

2.7.1 Gericht

Gutachten: 327

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die sich als *Person of Color (PoC)* versteht und bezeichnet, erachtete sich durch die Äußerung eines Kollegen, nämlich das „*Black Voices* Anti-Rassismus-Volksbegehren“ nicht unterschreiben zu wollen, weil er „nicht für mehr Rechte“ sei, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 belästigt. Diese Äußerung sei im Rahmen eines Mittagessens unter Kolleg:innen als Antwort auf die Frage der Antragstellerin erfolgt, ob der Kollege dieses Volksbegehren unterschreiben werde. Mit dieser Antwort habe der Kollege klar zum Ausdruck gebracht, dass Schwarze Menschen nicht die gleichen Rechte haben sollen wie *weiße* Menschen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass der Kollege später, nachdem er von einer Kollegin darauf aufmerksam gemacht worden war, dass seine Aussage rassistisch sei, sich per E-Mail damit entschuldigt habe, dass seine Äußerungen nicht gegen die Antragstellerin gerichtet gewesen seien, es tue ihm leid, wenn sie diese so empfunden habe. Er werde versuchen, in Zukunft überspitzte oder zynische Bemerkungen zu unterlassen. Für die Antragstellerin sei eine Entschuldigung nur unter der Prämisse, dass sie die Bemerkung auf eine bestimmte Weise empfunden habe, keine Entschuldigung für die Aussage selbst. Bereits vor diesem Gespräch bzw. Vorfall habe die Antragstellerin eine unangenehme Erfahrung mit dem Kollegen gemacht. Er habe in ihrer Abwesenheit ohne ihre Einwilligung einen Akt aus ihrem Aktenvorrat an sich gezogen. Nachdem sie den Kollegen darauf aufmerksam gemacht habe, dass er ihre Zustimmung dafür einholen müsse, habe er einer Kollegin davon berichtet und gefragt, ob die Antragstellerin immer so „bitchig“ sei. In der Senatssitzung ergänzte die Antragstellerin, dass der Kollege ihr gegenüber mitunter herablassend aufgetreten sei, so habe er z. B. schon an seinem ersten Tag am Gericht auf ihr Angebot, nach einem größeren Büro für ihn zu fragen, geantwortet, ja, sie möge das für ihn veranlassen. Es habe immer wieder Momente des mangelnden Respekts gegeben, der Kollege habe etwa in Besprechungen für sie das Wort ergriffen und das Gespräch

weitergeführt. Sie erachte sich durch dieses Verhalten auch auf Grund ihres Geschlechts gemäß § 8a Abs. 1 Z 3 B-GlBG belästigt.
Die Dienstgeberseite habe es unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die Belästigungen zu schaffen. Der gemeinsame unmittelbare Vorgesetzte habe zunächst gefragt, ob es nicht möglich wäre, dass sie sich „wieder vertragen". Nach ca. zwei Wochen habe ein Dienstgebervertreter mit dem Kollegen ein Gespräch geführt. Auf ihre Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, der Kollege habe glaubwürdig vorgebracht, dass seine Aussage nicht rassistisch gemeint gewesen sei. Es sei ihm mitgeteilt worden, dass solche Aussagen nicht akzeptiert würden, es werde aber nichts weiter passieren, weil die Aussage nicht die „Schwelle" für eine dienstrechtliche Maßnahme überschritten habe, nicht jede unsensible Äußerung (gegen)über einer *PoC* sei rassistisch. Nachdem keinerlei Abhilfemaßnahmen getroffen und offenbar auch nicht ernsthaft geplant worden seien, habe sich die Antragstellerin entschlossen, das Dienstverhältnisses zu beenden, sie habe sich nicht geschützt und nicht mehr wohl am Gericht gefühlt.

Der der Belästigung und Diskriminierung beschuldigte Bedienstete führte in einer Stellungnahme gegenüber dem Senat I der B-GBK bezüglich der angeblich eigenmächtigen Aktenzuweisung aus, dass es dazu auf Grund der Dringlichkeit der Angelegenheit und des Krankenstandes der Antragstellerin gekommen sei. Zum Vorwurf, er habe die Antragstellerin als „bitchig" bezeichnet, führte der Bedienstete aus, es hätten zwischen ihnen Unstimmigkeiten bestanden, nicht nur wegen der Aktenzuweisung. Im Gespräch mit einer anderen Kollegin habe er dies thematisiert und transportieren wollen – an den Wortlaut könne er sich nicht mehr erinnern –, dass er das Verhalten der Antragstellerin ihm gegenüber als unnötig unfreundlich („bissig") empfinde.
Zum Vorwurf der rassistischen Aussage führte der Bedienstete aus, dass er die Frage der Antragstellerin, ob er das „*Black Voices*-Volksbegehren" unterzeichnen werde, mit der Begründung verneint habe, dass er Volksbegehren generell nicht unterzeichne. Die Frage nach der Ausübung seiner politischen Rechte habe er unpassend gefunden. Gefragt nach den Gründen seiner Enthaltung habe er sinngemäß geantwortet, dass er die Einführung von immer mehr Regelungen bzw. Rechten in die Rechtsordnung nicht für sinnvoll erachte, weil man mit den bestehenden verfassungsrechtlichen Rechten das Auslangen finde. An die möglichen persönlichen Implikationen, die sich für die Antragstellerin als *PoC* aus diesem Volksbegehren ergeben könnten, habe er in diesem Moment nicht gedacht. Die weitere Nachfrage der Antragstellerin habe er als angriffig empfunden, er habe den Eindruck gehabt, dass es ihr allein darum gehe, ihn für seine Position zu kritisieren. Er habe, nachdem er erfahren habe, dass sich die Antragstellerin durch seine Aussagen verletzt fühle, einen kollegialen Kaffee vorgeschlagen. Nachdem das abgelehnt worden sei, habe er in einer E-Mail erklärt, dass die Äußerung nicht gegen sie gerichtet gewesen

sei, und er sich dafür entschuldige, wenn sie es so empfunden habe. Die Antragstellerin habe die – anschließend auch persönlich abgegebene – Entschuldigung nicht akzeptiert. In der Folge sei die Zusammenarbeit mit ihr de facto unmöglich gewesen, obwohl er mehrmals versucht habe, die Situation zu bereinigen. Letztlich habe er in einem Gespräch mit Dienstgebervertretern, der Personalvertretung und der Gleichbehandlungsbeauftragten gegenüber der Antragstellerin wiederholt, dass er die Situation bedaure und nach wie vor Interesse an einer Klärung der Sache habe und für ein Gespräch zur Verfügung stehe.

Seitens des Gerichts wurde ausgeführt, dass unmittelbar nach Bekanntwerden der ersten Vorwürfe Vertreter:innen des Gerichts sowohl mit der Antragstellerin als auch mit dem Bediensteten Gespräche geführt hätten. Die Antragstellerin sei auch über den jeweiligen Stand der Gespräche informiert worden. Sie habe Unterstützung durch den Dienststellenausschuss und auch durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erfahren, die in die Gespräche einbezogen und regelmäßig informiert worden sei. Der beschuldigte Bedienstete sei mehrfach auf die an Mitarbeitende des Gerichtes gestellten hohen Anforderungen in Bezug auf Kollegialität und respektvollen Umgang erinnert worden. Unter Berücksichtigung der getätigten Entschuldigung, der wiederholten „Normverdeutlichungsgespräche“ sowie auf Grund der Tatsache, dass es zu keinem weiteren zu beanstandenden Verhalten gekommen sei, sei der Dienstgeber – ungeachtet der Frage, ob eine Belästigung im rechtlichen Sinn vorliege oder nicht – davon ausgegangen, dass die getroffenen Maßnahmen ausreichen würden, für die Antragstellerin ein belästigungsfreies Weiterarbeiten zu gewährleisten. Als Präventivmaßnahme seien Schulungsmaßnahmen, Informationen von neuen Mitarbeitenden beim Onboarding und Verbesserungen im Bereich der internen Ansprechstellen beschlossen worden. Zu bedenken sei auch, dass die freie Meinungsäußerung sowie das Wahl- oder Abstimmungsverhalten (zu welchem auch das Recht gehöre, ein Volksbegehren zu unterzeichnen oder auch nicht) persönlichkeitsrechtlich geschützt seien. Zusammengefasst habe das Gericht die vom B-GlBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Die Äußerung des Bediensteten gegenüber der Antragstellerin stellt eine Belästigung gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 B-GlBG auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wurde nicht festgestellt.

Unter einer Belästigung im Sinne des B-GlBG versteht man, dass (u. a.) auf Grund des Geschlechts oder im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft der betroffenen Person ein unerwünschtes Verhalten gesetzt wird, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt schafft oder dies bezweckt.
Das Verhalten des Kollegen war nach Ansicht des Senates in der konkreten Situation objektiv geeignet, die Würde der Antragstellerin als *PoC* zu beeinträchtigen und war für sie (subjektiv) unerwünscht (was auch objektiv nachvollziehbar ist). Sie fühlte sich in weiterer Folge an ihrem Arbeitsplatz sehr unwohl, was nachvollziehbar ist, zumal sie weiterhin in ihrer täglichen Arbeit engen Kontakt zum Kollegen haben musste. Es ist absolut nachvollziehbar, dass für die Antragstellerin eine feindselige und beleidigende Arbeitsumwelt entstand, auch verstärkt dadurch, dass ihre Versuche, den Vorfall durch den Dienstgeber aufarbeiten zu lassen, erfolglos blieben. Das Vorbringen des Kollegen, nämlich er habe keinen Vorsatz gehabt, die Antragstellerin rassistisch zu beleidigen, ist unbeachtlich, weil es auf subjektive Elemente auf Seiten des Belästigers nicht ankommt.
Das gegenständliche Gespräch war kein fachliches (in diesem Fall wäre die Äußerung des Kollegen anders zu beurteilen), sondern fand im Rahmen einer Mittagspause auf persönlicher Ebene statt. Vor dem Hintergrund, dass seine Kollegin (eben) nicht eine Person mit *weißer* Hautfarbe ist, hätte er nicht verletzend antworten dürfen. Der Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft der Antragstellerin ergibt sich bereits aus dem Inhalt des abgelehnten Volksbegehrens, die Antragstellerin gehörte jener Gruppe an, um deren Rechte es ging und deren Chancengleichheit in der Gesellschaft (noch) nicht voll gegeben ist. Der Äußerung, nicht für mehr Rechte zu sein, kann in diesem Zusammenhang nur der Gehalt zugemessen werden, dass der Ist-Zustand aus Sicht des Sprechers befriedigend sei, was auch objektiv geeignet ist, die Würde einer *PoC* zu verletzen und bei fortdauernder enger Zusammenarbeit zu einer demütigenden Arbeitsumwelt zu führen.
Der Senat gewann nicht den Eindruck, dass der Kollege seinen Standpunkt zum *Black-Voices* Volksbegehren bei einem männlichen Gegenüber in gleicher Situation anders zum Ausdruck gebracht hätte, weshalb eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verneint wurde. Auch die einmalige Bezeichnung der Antragstellerin als „bitchig“ stellt für sich genommen keine geschlechtsbezogene Belästigung dar, insbesondere da die Aussage nicht gegenüber der Antragstellerin selbst, sondern gegenüber einer Kollegin in einem privaten Gespräch getroffen wurde.
Die Vertreter des Gerichtes haben es schuldhaft verabsäumt, geeignete Abhilfemaßnahmen zu setzen. Die Wochen bzw. Monate nach Meldung des „Vorfalles“ geführten Gespräche ließen keinerlei strukturiertes Prozedere unter klarer

Verantwortungsverteilung erkennen, im Rahmen dessen der Vorfall aufgearbeitet und die Antragstellerin als betroffene Person über geplante oder durchgeführte Schritte in Kenntnis gesetzt worden wäre. Vielmehr wurde es der Betroffenen selbst überlassen, sich um Abhilfe zu kümmern. Der Bedienstete, der die Aussage getätigt hatte, wurde nicht dienstrechtlich verwarnt bzw. ernsthaft ermahnt, sondern lediglich „auf die Bedeutung eines sensiblen Umgangs im (juristischen) Berufsleben hingewiesen“. Kritisch zu sehen ist auch, dass das Gericht die (neu eintretenden) Mitarbeitenden offenbar nicht über die gemäß dem B-GlBG eingesetzte Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Aufgaben informierte. Es erfolgte auch keine Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Unterstützung und Beratung der Antragstellerin, diese hatte nur von der Personalvertretung von einer Gleichbehandlungsbeauftragten erfahren, und das erst als sie schon beschlossen hatte, ihr Dienstverhältnis zu beenden.

Verfahrensdauer: 30. März 2023 bis 23. Oktober 2024

2.8 Universitätsbereich

2.8.1 Hochschule

Gutachten: 316

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich im Verfahren zur Bestellung eines Rektors:einer Rektorin der Hochschule X dadurch diskriminiert, dass ein Zweiervorschlag mit zwei Bewerberinnen beschlossen worden sei. Gemäß § 23a Abs. 2 Z 3 UG sei die Findungskommission zur Erstellung eines Vorschlags mit den „drei für die Besetzung der Funktion am besten geeigneten Kandidaten:Kandidatinnen“ verpflichtet, gemäß § 4 Abs. 5 der Wahlordnung sei ein Zweiervorschlag nur zulässig, wenn „keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerbern:Bewerberinnen vorhanden ist.“ Der Antragsteller sei zum Hearing beim zum Besetzungsverfahren hinzugezogenen Personalberatungsunternehmen eingeladen worden, nach diesem Hearing sei er auch in die „nächste Runde“ gekommen, nämlich zum Hearing mit Mitgliedern der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie allen Universitätsangehörigen. Dass er für die Funktion des Rektors (grundsätzlich) nicht geeignet sein sollte, sei sohin nicht schlüssig. Der Umstand,

dass trotz des bereits erreichten Gleichstellungsziels in der Ausschreibung der Passus aufgenommen wurde, dass die Uni eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen anstrebe und bei gleicher Qualifikation Frauen vorrangig aufgenommen würden, deute im Zusammenhang mit der Vorlage des Vorschlages mit bloß zwei Bewerberinnen auf die „unzulässige Absicht“ hin, unbedingt eine Rektorin zu wählen. Der Antragsteller habe im Vorfeld der Ausschreibung auch wahrgenommen, dass es das Ziel sei, jedenfalls – auch wenn die Prüfung seiner Qualifikation seine prinzipielle Eignung ergeben hätte – eine Frau zur Rektorin zu wählen.

Der Universitätsrat führte aus, dass die Findungskommission laut dem Universitätsgesetz (UG) 2002 und der Wahlordnung dem Senat einen – nicht bindenden – Vorschlag mit höchstens drei von den als am besten geeignet erscheinenden Personen vorzulegen habe. Über die Aufnahme von Kandidaten:Kandidatinnen in den dem Universitätsrat vorzulegenden Wahlvorschlag entscheide – bindend – allein der Senat. Der Antragsteller sei nicht in den Wahlvorschlag aufgenommen worden. Zu bemerken sei, dass sowohl der Vorschlag der Findungskommission, als auch der Vorschlag des Senates im Einklang mit den Ergebnissen eines außeruniversitären und unabhängigen Personalberatungsunternehmens erstellt worden sei, welches das Anforderungsprofil durch den Antragsteller als nur bedingt erfüllt angesehen habe, während das Anforderungsprofil bei den in die Wahlvorschläge aufgenommenen Kandidatinnen als gänzlich erfüllt beurteilt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat folgte dem Vorbringen des Antragstellers und stellte fest, dass der Zweiervorschlag eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GlBG darstellt.
Festzuhalten ist, dass das UG 2002 keine Bestimmung enthält, die explizit die Möglichkeit eines Zweiervorschlags nennt. Aus der Formulierung des § 23a Abs. 2 Z 3 UG 2002, nämlich dass der Wahlvorschlag die drei „am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten“ zu enthalten habe, kann aber – so auch die rechtliche Einschätzung des BMBWF – abgeleitet werden, dass mangels dreier geeigneter Bewerber:innen die Erstattung eines Zweiervorschlags zulässig ist, weil ungeeignete Bewerber:innen nicht zu berücksichtigen sind. Damit bestätigte das BMBWF auch die entsprechende Festlegung in der Wahlordnung der Uni, nämlich dass im Fall, dass keine ausreichende Anzahl an geeigneten Bewerber:innen vorhanden sei, Findungskommission bzw. Senat das Recht hätten, beim Universitätsrat einen Zweiervorschlag oder eine Neuausschreibung anzuregen. Umgekehrt ist wohl ein Zweiervorschlag unzulässig, wenn es mehr als zwei

geeignete Bewerber:innen gibt. Nachdem der Antragsteller nach dem Hearing beim Personalberatungsunternehmen auch zum Hearing mit Mitgliedern der Findungskommission, des Senates und des Universitätsrates sowie allen Universitätsangehörigen eingeladen wurde, kann der Senat I der B-GBK nicht erkennen, aus welchen objektiv-sachlichen Gründen der Antragsteller für die Funktion des Rektors ungeeignet und daher nicht in einen Dreiervorschlag aufzunehmen gewesen sein soll. Das UG bietet der Findungskommission und dem Senat nicht die Möglichkeit, von der Aufnahme einer dritten geeigneten Person in den Wahlvorschlag deshalb abzusehen, weil nach dem Dafürhalten dieser Gremien die Eignung dieser Person im Vergleich zu den beiden anderen – ohnedies vorgereihten – Personen in einem geringeren Maße gegeben ist. Diese Vorgangsweise schränkt die Wahlmöglichkeit des Universitätsrates in einer im Gesetz nicht vorgesehenen Weise ein.
Findungskommission und Senat einer Universität sind verpflichtet, die Diskriminierungsverbote des B-GlBG (§§ 4 und 13 B-GlBG iVm § 44 UG 2002) zu beachten. Aus den Unterlagen zum Auswahlverfahren ist ersichtlich, dass ursprünglich ein Dreiervorschlag mit drei Bewerberinnen erstellt wurde, und nachdem eine Kandidatin abgesagt hatte, sei es zum Zweiervorschlag gekommen. Nach dem Ausscheiden der dritten Kandidatin standen nach dem (universitäts)öffentlichen Hearing zwei Frauen und ... Männer im Bewerbungsverfahren, ein Dreiervorschlag hätte somit zwangsläufig einen geeigneten Bewerber enthalten müssen. Das Fehlen einer überzeugenden Begründung für die Nichteignung des Antragstellers (und ggf. auch der übrigen ... Bewerber) für die Funktion des Rektors, lässt nur den Schluss zu, dass das Geschlecht ein wesentliches Motiv für das Absehen von der Vorlage des gesetzlich vorgesehenen Dreiervorschlags an den Universitätsrat war. Der Senat I der B-GBK stellte daher die Diskriminierung des Antragstellers aus diesem Grund fest.

Verfahrensdauer: 6. Februar 2023 bis 14. März 2024

2.8.2 Universität

Gutachten: 318

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch den Abbau der personellen Ausstattung und sonstiger Ressourcen ihrer Professur auf Grund des Geschlechts und des

Alters diskriminiert. Konkret sei eine befristete Dissertant:innenstelle nicht nachbesetzt, aber der bisherige Stelleninhaber bei einem anderen Professor *PostDoc* eingestellt worden. Eine zweite Dissertant:innenstelle werde mit deren Ablauf wegfallen, ebenso eine durch einen Ruhestand freiwerdende ao.-Prof.-Stelle. Die verbleibende Ass.-Prof.-Stelle sei mit einer Kollegin besetzt, die vorranging nicht im Fach der Antragstellerin tätig sei. Ein Assistent ihres Fachs sei für Aufsichtsdienste bei Klausurarbeiten in einem anderen Fach herangezogen worden. Der schrittweise Personalabbau in ihrem Arbeitsbereich sei umso unverständlicher als die anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstellen im Fachbereich weiter nachbesetzt würden. Die den Kollegen zugeordneten Stellen würden in der Zielvereinbarung abgesichert und teilweise sogar zu *PostDoc*-Stellen aufgewertet *[Anm.: wurde mit Beispielen belegt]*. Es liege daher die Vermutung nahe, dass die in ihrem Bereich freiwerdenden finanziellen Mittel zu anderen Professuren umgeschichtet würden, gefördert, berufen und mit personellen Ressourcen ausgestattet werden sollen – soweit möglich – nur Männer. Als einzige Professorin im Fachbereich werde sie auf Grund ihres Geschlechts und auch auf Grund ihres Alters – in einem der Gespräche zur personellen Ausstattung sei auf das Herannahen ihres Ruhestands hingewiesen worden – bei der Wahrnehmung ihrer Lehr- und Forschungsaufgaben massiv diskriminiert. Neben den Ungleichbehandlungen in der personellen Ausstattung sei eine Vielzahl anderer Herabsetzungen erfolgt, wie die räumliche Unterbringung unter dem Dach abseits der anderen Fachbereichskollegen:Fachbereichskolleginnen, wobei der ihr zugewiesene kleine Sekretariatsraum vom Bauinspektorat nur als Lager (nicht als Büro) geeignet ausgewiesen worden sei.

Seitens der Universität wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich die Antragstellerin ihre Büroräume selbst ausgesucht und bis dato keinerlei Unzufriedenheit geäußert habe. Die Dissertant:innenstelle sei aus budgetären Gründen nicht nachbesetzt worden. Der Antragstellerin seien dennoch drei Stellen zugeordnet, was eine vergleichsweise sehr gute Ausstattung sei. Über eine Stellenbesetzung werde aktuell diskutiert, allerding werde es keine Dissertant:innenstelle sein können, weil die übliche Laufzeit einer Dissertationsstelle vier Jahre betrage und die Antragstellerin vor dem Ende der Laufzeit in Pension gehen werde. Zur monierten Klausuraufsicht wurde ausgeführt, dass alle Assistent:innen des Fachbereichs ungeachtet ihrer spezialfachlichen Zuordnung dafür eingesetzt würden, da auf Grund der zahlreichen Prüfungen auf die Unterstützung der Assistent:innen nicht verzichtet werden könne. In die Erstellung und die Verhandlungen betreffend die Zielvereinbarung seien alle Betroffenen eingebunden oder zumindest eingehend informiert worden, es seien keinerlei Beschwerden hinsichtlich einer Diskriminierung vorgebracht worden. Es habe auch keine Diskriminierung der Antragstellerin stattgefunden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Vorgehensweise der Verantwortlichen der Universität im Zusammenhang mit der personellen Ausstattung der Professur der Antragstellerin und der Umstand, dass sie nicht in ausreichendem Maße in die universitäre Kommunikation eingebunden wurde, stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 und § 13 Abs. 1 Z 6 B-GlBG dar.
Zu diesem Ergebnis kam der Senat, nachdem sich die Angaben der Antragstellerin als zutreffend erwiesen hatten. Zu einer der im Fachbereich der Antragstellerin freigewordenen Stelle wurde in der Zielvereinbarung festgehalten, dass die Stelle vorerst nicht nachbesetzt werde, allenfalls frühestens im Jahr X. Im Jahr X wird die Antagstellerin in den Ruhestand treten. Die Zusage der Nachbesetzung einer weiteren Stelle wurde mit dem Hinweis auf gestiegene Energiekosten widerrufen. Diese Begründung stellte sich als vorgeschoben heraus, denn den von der Antragstellerin vorgelegten E-Mails war zu entnehmen, dass über diese Stelle noch einmal beraten und dann beschlossen wurde, sie erst im Jahr X – dem Jahr der Pensionierung der Antragstellerin – nachzubesetzen. Die Begründung der Universität für die Nicht-Nachbesetzung einer weiteren Stelle mit zu geringen budgetären Mitteln war ebenfalls nicht nachvollziehbar, denn der Stelleninhaber bekam eine idente Stelle bei einem Professor. Aus dem Organigramm des Fachbereichs war die bessere personelle Ausstattung aller Professoren im Fachbereich ersichtlich, ohne dass dafür sachliche Gründe erkennbar waren. Der Senat konstatierte daher eine gegenüber den Kollegen benachteiligende Behandlung der Antragstellerin.
Die in die Zukunft, nämlich auf das Jahr der Pensionierung der Antragstellerin verschobenen Stellennachbesetzungen stellen auch eine Benachteiligung auf Grund des Alters der Antragstellerin dar, der unmittelbare Zusammenhang der Maßnahme mit dem Lebensalter der Antragstellerin war hier nicht zu übersehen.
Neben der Benachteiligung der Antragstellerin bei der Schaffung und Verteilung der diversen universitären Stellen konstatierte der Senat auch eine gewisse Nichtbeachtung der Antragstellerin in anderen Bereichen ihrer Arbeitsbedingungen. So wurde ihr beispielsweise das neue Organigramm des Fachbereichs nicht mehr zur Verfügung gestellt, wurden „ihre“ Dissertanten für Arbeiten im Rahmen von Klausuren anderer Fachbereiche eingeteilt, wurden Maßnahmen mit ihr nicht abgesprochen und auch nicht nachfolgend klar kommuniziert. Insgesamt kam es dadurch zu einem Einfluss- und Informationsdefizit bei der Antragstellerin und dadurch wiederum – im Vergleich zu ihren Kollegen – zu erschwerten Arbeitsbedingungen für sie.

Verfahrensdauer: 27. Februar 2023 bis 26. April 2024

2.8.3 Universität

Gutachten: 345

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses oder Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Ausschreibung der Stelle eines Universitätsassistenten:einer Universitätsassistentin (*PraeDoc*) an der Universität X auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung im Sinne des B-GlBG diskriminiert. Sie habe die geforderten Qualifikationen gehabt, und das Auswahlkomitee habe sie für die Stelle auch ausgewählt. Die Personalabteilung habe jedoch ihre Bewerbung mit einer fadenscheinigen Begründung abgelehnt. Die Antragstellerin vermute, dass der wahre Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (30+) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege. Weiters habe wohl eine Rolle gespielt, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut § 49 des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden hätte müssen als einem:einer neuen Bewerber:in. Da das Fach Y aktuell nur an der Universität X absolviert werden könne, bedeute die Absage auch eine Verhinderung in der Ausbildung.

Seitens der Universität wurde ausgeführt, dass als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (*PraeDoc*)“ eine Befristung von vier Jahren vorgesehen sei, und diese Befristung sei gemäß § 109 Abs. 2 UG für die Antragstellerin auf Grund der Anzahl der bereits abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht mehr möglich gewesen. Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität werde im § 109 Abs. 1 UG geregelt: „Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen (…)“ § 109 Abs. 2 UG laute: „Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.“ Diese Regelung erlaube generell beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal den Abschluss von bis zu drei befristeten Arbeitsverhältnissen, und zwar entweder eine unmittelbare Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder einen erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses. § 109 Abs. 7 UG lege fest, dass Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die

höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben. Unter Berücksichtigung des § 109 Abs. 7 UG würden daher beispielsweise im Anschluss an einen Vier-Jahres-Vertrag als *PraeDoc*, wobei auch der Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehöre, noch drei befristete Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren abgeschlossen werden können. Die Antragstellerin habe bereits vier befristete Arbeitsverträge gehabt, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis auf die Anzahl der Befristungen hinzugezählt würde oder nicht, eine weitere Befristung nach dem § 109 UG nicht mehr zulässig sei. Weiters bestehe für die Vereinbarung des Doktorates entsprechend § 109 Abs. 7 UG am Ende der Befristungskette ein hohes Risiko, dass ein unbefristeter Vertrag entstehe. Auch die Vermeidung dieses Risikos sei für die Entscheidung, die Antragstellerin nicht mehr zu bestellen, maßgeblich gewesen. Eine solche Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs. Für die Frage der Beurteilung der Bestimmung des § 109 Abs. 7 UG sei weiters auch die Frage des Betreibens des Doktoratsstudiums maßgeblich. Für die Antragstellerin liege keine Zulassung oder laufende Meldung zum Doktoratsstudium vor. Würde ein befristeter Arbeitsvertrag zwar formal den Abschluss eines Doktoratsstudiums oder das Verfassen einer Dissertation beinhalten, tatsächlich aber zu keinem Zeitpunkt eine Inskription im Doktoratsstudium vorliegen oder zwar formal eine Inskription vorliegen, das Studium aber nicht ernsthaft betrieben werden, würde ein Gericht von einer Umgehung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen des § 109 UG ausgehen und bei Unzulässigkeit einer weiteren Befristung ohne Anwendung des § 109 Abs. 7 UG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen. Da die Stelle als Universitätsassistent:in (*PraeDoc*) auf Grund des Bildungsauftrags der Universität jedenfalls eine Rotationsstelle bleiben solle, sei es nach einer Risikoabwägung nicht möglich, am Ende der Befristungskette Ausnahmen nach § 109 Abs. 7 UG neu zu ermöglichen. Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin sei somit sachlich begründet und stelle keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Familienstand

Ergebnis: Für den Senat war die Begründung der Universität für die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin für die ausgeschriebene Stelle sachlich nachvollziehbar. Die Antragstellerin hatte bereits den vierten befristeten Arbeitsvertrag, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis für eine *PraeDoc*-Stelle letztlich der Anzahl der Befristungen hinzuzurechnen wäre oder nicht (je nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Doktoratsstudiums), eine weitere Befristung nicht mehr rechtmäßig gewesen wäre, wenn keine Dauerstelle (für ein unbefristetes Dienstverhältnis) zur

Verfügung stand. Die Motivation, in Ermangelung einer Dauerstelle im Stellenplan kein neuerliches (fünftes) wieder rechtswidrig befristetes Dienstverhältnis zu begründen, wäre für Personen jedweden Geschlechts, Alters oder Familienstands zum Tragen gekommen. Eine Diskriminierung im Sinne des B-GlBG liegt somit nicht vor.

Verfahrensdauer: 20. Juni 2024 bis 7. November 2025

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 Website des BMFWF veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden.[3]

Tabelle 5 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort*	**Gutachten**
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	6
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	40
BM für Justiz	2
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1
BM für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	2
BM für Landesverteidigung	4
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1
Österreichische Post AG	1
Universitätsbereich	2
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	1
Bundesmuseen	1
Insgesamt	62

* Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

[3] https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html.

Tabelle 6 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat II

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
258	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter	Beruflicher Aufstieg
262	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Ethnische Zugehörigkeit Religion	Zulassung zum ordentlichen/ außerordentlichen Studium
265	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter Weltanschauung	Festsetzung Entgelt, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Verletzung Benachteiligungsverbot
276	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter sexuelle Orientierung	Beruflicher Aufstieg
290	BM Bildung, Wissenschaft und Forschung	Alter	Beruflicher Aufstieg
233	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
234	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
235	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
236	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
237	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
238	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
239	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
240	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
241	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
242	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
244	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
245	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
246	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
247	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
248	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
249	BM Inneres	Alter	Ressortinterne Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
250	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
251	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
252	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
255	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
256	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
261	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
266	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
267	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
268	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
269	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
270	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Sonstige Arbeitsbedingungen
271	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
272	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
274	BM Inneres	Ethnische Zugehörigkeit Weltanschauung	Beendigung des Dienstverhältnisses, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Abhilfe
277	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
279	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg

Website-Zahl	Ressort	Grund	Tatbestand
280	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
281	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
284	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
286	BM Inneres	Alter	Beruflicher Aufstieg
288	BM Inneres	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
292	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
293	BM Inneres	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
243	BM Justiz	Alter	Beruflicher Aufstieg
264	BM Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
257	BM Landesverteidigung	Alter Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
275	BM Landesverteidigung	Alter	Beruflicher Aufstieg
282	BM Landesverteidigung	Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg
263	Universitätsbereich	Ethnische Zugehörigkeit Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
283	Universitätsbereich	Alter	Begründung des Dienstverhältnisses
254	Bundesimmobiliengesell-schaft m.b.H	Alter	Beendigung des Dienstverhältnisses, ressortinterne Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen

Mit Stand 31. Dezember 2025 sind 86 Anträge bei Senat II der B-GBK offen.
In der nachfolgenden Darstellung werden ausgewählte Gutachten angeführt, die kanzleitechnisch bis 31. Dezember 2025 genehmigt wurden.

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.1.1 Zentralstelle

Gutachten: 253

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion der Leitung der X im BMBWF auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Sie brachte in ihrem Antrag an die B-GBK im Wesentlichen vor, dass sie ihre Diskriminierung darin sehe, dass sie als im geringeren und nicht wie die zum Zug gekommene Mitbewerberin im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt worden sei. Sie habe jedenfalls alle Voraussetzungen der Ausschreibung erfüllt. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin weise nicht nur ein wesentlich jüngeres Lebensalter als sie auf, auffällig und wesentlich sei, dass die zum Zug gekommene Mitbewerberin im Rahmen einer als politisch zu wertenden Funktion im jeweiligen Kabinett des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung (…) und (…) sowie ab (…) auch als stellvertretende Kabinettschefin tätig gewesen sei. Die Antragstellerin habe eine andere politische Gesinnung als der seinerzeitige und der nachfolgenden Minister, die der ÖVP angehörig seien, sei Bezirksrätin für die SPÖ, was sie dem Dienstgeber gemeldet habe. Die zum Zug gekommene Mitbewerberin gehöre der ÖVP an.

Das BMBWF legte alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einschließlich des Gutachtens der Begutachtungskommission vor und berief sich auf die darin festgestellte bessere Eignung der Mitbewerberin im Vergleich zur Antragstellerin. Im Wesentlichen brachte das BMBWF vor, dass die Mitbewerberin durch eine strukturierte schriftliche Bewerbung, ein souveränes Auftreten im Hearing, fachliche Kompetenz und modernes Managementverständnis sowie die Fähigkeit, sich in die Rolle der Leitungsfunktion hineinzuversetzen, überzeugt habe. Demgegenüber erfülle die Bewerberin zwar formal die Voraussetzungen, habe sich aber nicht von ihrer früheren Rolle als Rektorin lösen und die neue Funktion nicht ausreichend antizipieren können. Sie habe zudem fachlich wenig innovativ gewirkt und ihr Konzept unschlüssig präsentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG fest. Die Antragstellerin verfügte über deutlich mehr Berufserfahrung im Bildungsbereich und eine wesentlich längere Führungserfahrung als die ausgewählte Mitbewerberin, was im Auswahlverfahren nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Trotz ihrer langjährigen Tätigkeit im Bildungsressort und klar umfassenderer Fachkenntnisse wurden beide Bewerberinnen bei den fachlichen Kriterien gleich im „höchsten Ausmaß“ bewertet. Die Beurteilung der Führungskompetenz und Soft Skills stützte sich stark auf das Hearing und den externen Berater; der Antragstellerin wurden Defizite ohne sachliche Begründung zugeschrieben, während die Mitbewerberin ausführlich positiv, die Antragstellerin hingegen nur knapp beschrieben wurde. Das Verfahren war nach Ansicht des Senats intransparent und ohne klare Bewertungsmaßstäbe. Die Qualifikationen der Antragstellerin wurden unterbewertet, jene der Mitbewerberin überbewertet und das Hearing übermäßig gewichtet.
Der Dienstgeber konnte nicht schlüssig darlegen, dass die politische Weltanschauung bei der Besetzung keine Rolle gespielt hat. Die Angaben der Antragstellerin zu ihrer politischen Tätigkeit und zur Kabinettstätigkeit der Mitbewerberin erachtete der Senat als glaubhaft. Der Dienstgeber konnte weder ein transparentes Bestellungsverfahren noch nachvollziehbare Gründe für die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin vorbringen. Ebenso konnte das BMBWF nicht überzeugend darlegen, dass das biologische Alter der Antragstellerin bei der Besetzung der Funktion keine Rolle spielte. Die langjährige spezifische Berufserfahrung der Antragstellerin wurde im Auswahlprozess aus Sicht des Senats nicht angemessen berücksichtigt (mittelbare Altersdiskriminierung).

Verfahrensdauer: 17. Mai 2023 bis 27. Dezember 2024

3.2 Bundesministerium für Finanzen

3.2.1 Zentralstelle

Gutachten: 285

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „(…) Expertinnen Spezial/Experten Spezial X“ auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Laut Antragsteller habe es sich um ein rechtswidriges Bewerbungsverfahren gehandelt, da es entgegen der BMF-Richtlinie zur Nachbesetzung von freien Arbeitsplätzen eine ressortinterne Ausschreibung gegeben habe, obwohl bei der amtsinternen Ausschreibung geeignete Bewerber:innen vorhanden gewesen seien. Die von der Richtlinie geforderte zeitnahe Verständigung von der Absage sei bewusst hinausgezögert worden, um eine ressortinterne Ausschreibung zu starten und die Betrauung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers sicherzustellen. Er erfülle alle Ausschreibungsvoraussetzungen, habe jede erforderliche Ausbildung absolviert und sei für die Stelle in höchstem Maß geeignet gewesen. Die als wünschenswert genannte Fachausbildung habe er vollständig absolviert und verfüge über langjährige Erfahrung im konkret ausgeschriebenen Bereich. Die Ablehnung mit der Begründung, ihm fehle ein das rechtswissenschaftliche Studium, sei vorgeschoben, da zwei andere Nicht-Juristen betraut worden seien. Er sei in einer FPÖ-nahen Gewerkschaft aktiv, während die Bereichsleitung und Personalvertretung der ÖVP/FCG nahestünden. Bereits vor der Absage habe der Antragsteller die Information erhalten, dass der Bereichsleiter kommuniziert habe, dass er nicht sein „Wunschbewerber“ sei und er überlegen müsse, wie er die Besetzung der Stelle mit ihm verhindern könne. Für den zum Zug gekommenen Mitbewerber sei gezielt ressortintern ausgeschrieben worden, da er ein „Wunschbewerber“ sei. Dieser verfüge weder über die für die Tätigkeit erforderliche Ausbildung noch über die gewünschte Funktionsausbildung und habe keine einschlägige Erfahrung.

Der Dienstgeber brachte im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller nach Durchführung eines amtsinternen Bewerbungsverfahrens als „eher nicht geeignet“ eingestuft worden sei, da dessen Motivationsschreiben kein großes Engagement und der Antragsteller im Gespräch keine ausreichende Erfahrung in der Abwicklung komplexer Gespräche gezeigt habe. Zusätzlich habe es Versäumnisse in der Ausbildung gegeben. Nach durchgeführtem amtsinternen Ausschreibungsverfahren sei einer der zu besetzenden Arbeitsplätze unbesetzt geblieben, weshalb eine ressortinterne Ausschreibung erfolgt sei. Der Mitbewerber habe sich daraufhin beworben und sei im Bewerbungsverfahren als „geeignet“ eingestuft worden, da dieser realistisch eingeschlätzt habe, was ihm noch fehle und er einen Willen zur Zusammenarbeit demonstriert habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam zur Ansicht, dass der Antragsteller im gegenständlichen Besetzungsverfahren auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert wurde. Weshalb der Antragsteller für keine der Planstellen geeignet gewesen sein soll, war nicht nachvollziehbar. Aus den vorgelegten Unterlagen ergab sich, dass er sämtliche verpflichtenden Erfordernisse der Ausschreibung erfüllte, die „wünschenswerte“ Funktionsausbildung absolvierte und langjährige einschlägige Erfahrung im Fachbereich sowie entsprechende Funktionsausbildungen vorweisen konnte. Die Mitteilung an den Antragsteller, dass die Bewerbung auf Grund eines fehlenden Abschlusses eines rechtswissenschaftlichen Studiums gescheitert sei, war nicht verständlich, da ein Fachhochschulstudiengang in den Bereichen Recht und Wirtschaft ausdrücklich als gleichwertige Alternative genannt war und zwei andere Bewerber mit demselben (nur im Bachelor abgeschlossenen) FH-Studium aufgenommen wurden. Die Argumente gegen den Antragsteller (mangelnde Gerichtserfahrung, geringe Qualität des Motivationsschreibens) fanden in der Ausschreibung und/oder im Vergleich mit anderen Bewerbungen keine sachliche Grundlage. Für den Senat war die bessere Eigung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers nicht nachvollziehbar, da er keine Ausbildungen im einschläfgigen Bereich und keine einschlägige Berufserfahrung vorwies. Der Senat erachtete die Angaben des Antragstellers, dass er auf Grund seiner Funktion in der FGÖ als FPÖ-nahe wahrgenommen werde, als glaubwürdig. Der Dienstgeber konnte weder schriftlich noch mündlich nachvollziehbare Gründe darlegen, dass die politische Weltanschauung bei der Besetzung der Planstellen keine Rolle spielte.

Verfahrensdauer: 26. April 2024 bis 23. Oktober 2025

3.3 Bundesministerium für Inneres

3.3.1 Landespolizeidirektion

Gutachten: 259

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter/in (A2/5 bzw. v2/4) in der Abteilung X, FB X (…)“ der Landespolizeidirektion X auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen

Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, da er in einem internen Bewerbungsverfahren von der LPD X als der bestgeeignete Bewerber aus dem eigenen Behördenbereich gereiht worden sei, das BMI jedoch entgegen der Meinung der LPD X den zum Zug gekommenen Mitbewerber ihm vorgereiht habe. Er sei besser geeignet als der zum Zug gekommene Mitbewerber, der lediglich die AHS-Matura abgeschlossen habe und erst seit wenigen Jahren in der Abteilung X als (…) tätig sei. Der Antragsteller habe die E2a-Ausbildung absolviert und sei stellvertretender Abteilungsleiter gewesen und habe knapp ein halbes Jahr in Vertretung einen Fachbereich geleitet. Ihm sei von verschiedensten Seiten (auch der örtlichen Personalvertretung) mitgeteilt worden, dass die Umreihung lediglich auf Grund massiver politischer Interventionen erfolgt sei. Er sei in der Gemeindepolitik tätig gewesen und habe in einer Gemeinde kandidiert. Er habe seine Mitgliedschaft bei der ÖVP beendet, woraufhin er parteiintern angerufen und gefragt worden sei, ob er „das ernst meine“. Er sei auf Grund seines Parteiaustritts in seinem beruflichen Fortkommen diskriminiert worden.

Das BMI begründete die Entscheidung für den zum Zug gekommenen Mitbewerber damit, dass dieser im Gegensatz zum Antragsteller bereits seit Längerem in der Abteilung X tätig sei, zeitweise die Stellvertretung der Fachbereichsleitung übernommen und in Abwesenheit des Fachbereichsleiters teilweise dessen Aufgaben wahrgenommen habe. Der Mitbewerber sei von seinem Dienstvorgesetzten als bester Bewerber genannt und an erster Stelle vorgeschlagen worden, die Abteilungsleitung habe zugestimmt, das BMI sei dieser Einschätzung gefolgt. Die Weltanschauung der Bewerber sei dem BMI nicht bekannt gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Dienstgeber konnte für den Senat nicht nachvollziehbar erklären, warum von dem Besetzungsvorschlag der LPD X zugunsten des Antragstellers abgewichen wurde. Das Argument, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber bereits in der gegenständlichen Abteilung in Verwendung gewesen sei, war für sich allein nicht nachvollziehbar, da es nur ein Teilaspekt der Anforderungen und folglich Bewerbung der besseren Eigung darstellte. Der Antragsteller hatte einschlägige Erfahrung im facheinschlägigen Bereich sowie entsprechende Kenntnisse, was aus den Unterlagen für den Dienstgeber auch erkennbar war. Zudem verfügte der Antragsteller über deutlich umfangreichere (stellvertretende) Führungserfahrung und eine absolvierte E2a-Ausbildung. Es war die Gewichtung dieser Unterschiede durch den Dienstgeber nicht erkennbar. Insgesamt war die Abkehr vom Besetzungsvorschlag – anders als in anderen Verfahren, in denen der Dienstgeber gerade auf die bessere Kenntnis der nachgeordneten

Dienststellen verwies – angesichts des ausführlich begründeten Besetzungsvorschlags und der, anhand der Laufbahndaten auch deutlich nachvollziehbaren, Unterschiede der Bewerber nicht nachvollziehbar. Das Argument, der zum Zug gekommene Mitbewerber sei vom Dienstvorgesetzten als bester Bewerber genannt worden, überzeugte nicht, weil diesem der Antragsteller und seine Laufbahn mangels Tätigkeit in Abteilung X nicht bekannt waren und ihre Beurteilung daher einseitig blieb. Der Senat erachtete die Angaben des Antragstellers zur Weltanschauung als glaubwürdig. Der Dienstgeber konnte nicht schlüssig darlegen, dass die Weltanschauung bei der Entscheidung keine Rolle spielte. Die pauschale Behauptung, die politische Einstellung sei nicht bekannt gewesen, reichte angesichts der unbestrittenen Angaben zum Parteiaustritt nicht aus.

Empfehlung: Dem Dienstgeber wurde empfohlen, der B-GBK sämtliche entscheidungsrelevante Unterlagen, einschließlich die Vorgesetztenbeurteilungen sowie Besetzungsvorschläge, vorzulegen.

Verfahrensdauer: 20. Oktober 2023 bis 24. März 2025

3.4 Bundesministerium Justiz

3.4.1 Nachgeordneter Bereich

Gutachten: 232

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion „Hauptsachbearbeiter:in“ Kompetenzstelle im BMJ auf Grund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Auf Grund von Mängeln im Auswahlverfahren und Diskriminierungen seitens der Dienstbehörde sei er nicht mit der Planstelle betraut worden. Der Dienstgeber habe auf Grund seiner politischen Einstellung schon im Vorhinein kein Interesse gehabt, ihn mit der Stelle zu betrauen. Der Antragsteller begründete seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass seine Aufgaben und Tätigkeiten jenen der ausgeschriebenen Stelle gleichen würden. Auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit sei er bestens mit den wahrzunehmenden Aufgaben, die mit dem Arbeitsplatz verbunden seien, vertraut.

Das BMJ begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der Beurteilung der Anhörung durch Vertreter:innen der Dienstgeberseite, welche einhellig zu dem Ergebnis gekommen seien, dass B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen sei, da diesem ein Eignungsvorsprung eingeräumt werde, da er bereits längere Zeit in der Kompetenzstelle X eingesetzt werde und im Zuge dessen mit vielen konstruktiven und innovativen Ideen aufwarten habe können. Außerdem verfüge B über tiefgreifende Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung des Antragstellers auseinandergesetzt hat. Das BMJ konnte insgesamt nicht darlegen, warum der mit der Planstelle betraute Bewerber besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine Erfahrung als Sachbearbeiter mehr wiegen als die Erfahrung des Antragstellers. Der Senat erhielt den Eindruck, dass der Dienstgeber die Qualifikationen des Antragstellers im Bewerbungsverfahren nicht entsprechend berücksichtigt und gewürdigt hat. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung sachfremde Motive ausschlaggebend waren, denn der Verdacht des Antragstellers, nämlich, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein Alter und seine Tätigkeit als Personalvertreter gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden.

Verfahrensdauer: 29. Dezember 2022 bis 11. Jänner 2024

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

3.5.1 Zentralstelle

Gutachten: 291

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich bei der Besetzung der Funktion „der/des Leiters/in der Abteilung X“ im BMK auf Grund ihres Alters und ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Ihres Erachtens liege eine unvertretbare Mindergewichtung ihrer beruflichen Erfahrung sowohl in fachlicher Hinsicht als auch bei der Personalführung vor, da sie über mehrere Jahre Berufserfahrung in genau jenen Bereichen, für die die betreffende Abteilung zuständig sei, zudem eine langjährige Erfahrung als stellvertretende Abteilungsleiterin in zwei verschiedenen Abteilungen (darunter eine in der gegenständlichen Abteilung), habe. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vermute sie, da die zum Zug gekommene Mitbewerberin zum Zeitpunkt der Ausschreibung und Bewerbung im Ministerbüro tätig gewesen sei und ein Naheverhältnis zur Grünen Partei daher wahrscheinlich scheine.

Das BMK führte aus, dass beide Bewerberinnen sehr gut beurteilt worden seien und die Antragstellerin besonders durch ihre Berufserfahrung überzeugt habe. Da die Kommission keine eindeutige Präferenz gehabt habe, seien beide vorgeschlagen worden; die Bundesministerin habe anschließend sachlich und ohne sachfremde Motive entschieden. Eine Altersdiskriminierung verneinte das BMK, weil der bloße Verweis auf den Altersunterschied dafür nicht ausreiche. Auch eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung schloss das BMK aus, da die Kommissionsmitglieder unabhängig seien und die politische Einstellung der Antragstellerin im Haus nicht bekannt gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat hielt die gleich hohe Bewertung von der Antragstellerin und zum Zug gekommenen Mitbeweberin bei der Ausbildung und Erfahrung für nicht nachvollziehbar und unsachlich, weil die zum Zug gekommene Mitbewerberin über keine praktische Führungserfahrung und Personalkenntnis verfügte, die Antragstellerin hingegen über langjährige stellvertretende Leitungserfahrung mit Personalverantwortung. Die unterschiedliche Fragestellung im Hearing widersprach aus Sicht des Senats dem Gebot der Chancengleichheit und Fairness eines Begutachtungskommissionsverfahrens. Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin deutlich älter war und über viele Jahre einschlägige Fach- und Führungserfahrung – insbesondere als stellvertretende Leiterin der betroffenen Abteilung – verfügte, die im Verfahren untergewichtet wurde. Der Dienstgeber konnte nicht plausibel darlegen, dass das Alter bei der Entscheidung keine Rolle spielte. Der Senat erachtete das Vorbringen zur Weltanschauung der Antragstellerin als glaubhaft, wonach ihre eigene politische Gesinnung im Haus nicht bekannt, die zum Zug gekommene Mitbewerberin aber auf Grund ihrer Kabinettstätigkeit der Grünen Partei zuzurechnen war. Dem Dienstgeber gelang es iSd der Beweislastumkehr nach

§ 25 Abs. 2 B-GlBG nicht überzeugend darzulegen, dass ausschließlich sachliche Gründe für die Entscheidung zugunsten der zum Zug gekommenen Mitbewerberin ausschlaggebend waren.

Verfahrensdauer: 27. März 2024 bis 17. November 2025

3.6 Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport

3.6.1 Zentralstelle

Gutachten: 289

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung der Abteilung X“ im BMKÖS auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei. Auf Grund des Alters sah sich der Antragsteller diskriminiert, da er deutlich älter sei und über mehr Dienstjahre, Erfahrung und Fachkenntnisse verfüge, dies aber aus seiner Sicht nicht ausreichend berücksichtigt worden sei. Zudem habe man entgegen der Ausschreibung einem anderen Themenbereich Vorrang eingeräumt und den geforderten Schwerpunkt nur gering gewichtet. Wegen der Weltanschauung erachtete sich der Antragsteller diskriminiert, da er langjähriger Personalvertreter und Mitglied der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen sei, während der ausgewählte Mitbewerber grüner Gemeinderat gewesen sei.

Das BMKÖS entgegnete, dass die Entscheidung der Begutachtungskommission auf den Bewerbungsunterlagen und dem Hearing beruht habe. Maßgeblich sei für die Begutachtungskommission gewesen, alle Bereiche der Abteilung abzudecken. In der Gesamtbewertung habe der ausgewählte Mitbewerber über breiteres Fachwissen und mehr Erfahrung verfügt, während der Antragsteller stärker auf einzelne Bereiche fokussiert gewesen sei. Ausschlaggebend sei insbesondere ein Bereich gewesen, den der Antragsteller gar nicht, der Mitbewerber hingegen vollumfänglich erfüllt habe. Auch im maßgeblichen Schwerpunktbereich habe der Mitbewerber besser abgeschnitten. Das Alter und die Weltanschauung hätten laut BMKÖS keine Rolle gespielt; die politische

Zugehörigkeit des erfolgreichen Mitbewerbers sei der Kommission zum Entscheidungszeitpunkt nicht bekannt gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Für den Senat war die Bewertung des Antragstellers im Vergleich zum ausgewählten Mitbewerber sachlich nicht ausreichend nachvollziehbar. Kritisch sah der Senat insbesondere, dass die langjährige Erfahrung des Antragstellers auf Bundesebene bei mehreren Ausschreibungskriterien nicht stärker berücksichtigt wurde. So war etwa nicht nachvollziehbar, warum beide Bewerber bei den verwaltungsrechtlichen Kenntnissen oder bei den Kenntnissen der Bundes- und Landesverwaltung teils gleich oder nahezu gleich bewertet worden seien, obwohl der Antragsteller über langjährige praktische Erfahrung im Bundesbereich verfügt habe, während der Mitbewerber im Wesentlichen nur Erfahrung auf Landesebene aufgewiesen habe. Auch bei der einschlägigen mehrjährigen Berufserfahrung in den besonders hervorgehobenen Aufgabenbereichen habe der Senat keine sachliche Erklärung dafür gesehen, weshalb die deutlich umfassendere Erfahrung des Antragstellers nicht zu einer besseren Bewertung geführt habe. Ebenso sei nicht überzeugend gewesen, warum ein bestimmter Bereich als ausschlaggebend und besonders wichtig dargestellt worden sei, obwohl sich eine solche stärkere Gewichtung aus der Ausschreibung nicht ergeben habe. Auch bei der Bewertung der praktischen Erfahrung in einem weiteren Fachbereich konnte der Senat die unterschiedliche Beurteilung der Bewerber nicht nachvollziehen. Im Hinblick auf das Alter konnte der Dienstgeber für den Senat keine nachvollziehbaren sachlichen Gründe dafür darlegen, warum die längere und einschlägige Berufserfahrung des Antragstellers nicht stärker berücksichtigt wurde. Der Senat gewann den Eindruck, dass die Qualifikationen des erfolgreichen Mitbewerbers überbewertet und jene des Antragstellers herabgesetzt wurden, und bejahte deshalb eine (mittelbare) Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg.
Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung verneinte der Senat hingegen. Der Antragsteller habe zwar auf seine Zugehörigkeit zu den sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen und seine langjährige Tätigkeit als Personalvertreter verwiesen, jedoch keine konkreten Umstände glaubhaft machen können, aus denen sich ergeben hätte, dass dieses Merkmal für die Auswahlentscheidung mitentscheidend war. Zudem habe sich gezeigt, dass auch beim erfolgreichen Mitbewerber auf Grund eines Parteiwechsels noch vor dem Bewebungsverfahren keine gegensätzliche politische Zuordnung bestand.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2024 bis 6. November 2025

3.7 Bundesministerium für Landesverteidigung

3.7.1 Zentralstelle

Gutachten: 273

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Referatsleiter (…) X“ im BMLV auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert und machte geltend, bei der Besetzung der Funktion wegen seiner Weltanschauung und seines Alters diskriminiert worden sei. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung liege darin, dass der ausgewählte Mitbewerber einer der ÖVP zuzuordnenden Fachausschussliste angehöre und damit eine politische Nähe zur Ressortspitze des BMLV aufweise, während er selbst parteifrei sei. Eine Altersdiskriminierung leitete er aus seinem deutlich höheren einschlägigen Dienstalter und seiner langjährigen Erfahrung ab. Zudem brachte er vor, für die ausgeschriebene Funktion wesentlich besser geeignet zu sein, da er seit Jahren im betroffenen Referat tätig gewesen sei, während der ernannte Mitbewerber in einem anderen Referat verwendet worden sei und weder Erfahrung im ausgeschriebenen Referat noch die erforderlichen Berechtigungsprofile besessen habe.

Das BMLV begründete die Auswahl des zum Zug gekommenen Mitbewerbers damit, dass dieser bereits seit vielen Jahren in einer Abteilung des BMLV tätig und dort der dienstälteste Mitarbeiter sei. Für ihn habe gesprochen, dass er durch weitere Aufgabenbereiche und seine Lehrtätigkeit zusätzliche Perspektiven eingebracht habe und daher für eine Modernisierung des Arbeitsbereichs geeignet erscheine. Ausschlaggebend seien letztlich seine umfangreichere Führungserfahrung, die breitere Erfahrung innerhalb der Abteilung und die bessere Erfassung der Gesamtspezifikation gewesen. Dass ihm bestimmte Berechtigungsprofile noch gefehlt hätten, sei unerheblich, weil diese nachträglich erteilt werden könnten. Beim Antragsteller habe es laut BMLV nur geringfügige Punkteabzüge bei einem Kriterium gegeben, weil zwar praktische Kenntnisse vorhanden seien, eine weitergehende fachliche Qualifikation in diesem Bereich aber noch nicht vorgelegen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Ausschreibung lediglich sehr allgemein formuliert gewesen sei und spezielle Kenntnisse im Beschaffungsbereich oder bestimmte Berechtigungen daraus nicht hervorgingen. Die allgemein gehaltene Bekanntmachung wurde als grundsätzlich zulässig erachtet. Kritisch betrachtete der Senat jedoch die fehlende Transparenz im weiteren Verfahren bzgl. der vorgenommenen abteilungsinternen Zuständigkeitsverschiebungen. Auch die generelle Praxis, wonach Bedienstete im BMLV teils nicht entsprechend ihrer offiziellen Zuweisung verwendet würden, bewertete der Senat wegen der damit verbundenen Intransparenz als bedenklich. Trotz dieser Kritik hielt der Senat die Begründung des BMLV im konkreten Fall noch für nachvollziehbar. Auf Grund der allgemein gehaltenen Ausschreibung war es nicht entscheidend, ob jemand schon im konkret zu leitenden Referat tätig war. Der ausgewählte Bewerber wies über eine umfangreichere Führungserfahrung, eine breitere Verwendung innerhalb der Abteilung und vollständig erfüllte Fachkenntnisse auf und wurde daher nach den Ausschreibungskriterien vertretbar als besser geeignet angesehen. Eine Altersdiskriminierung verneinte der Senat, weil der Antragsteller tatsächlich jünger gewesen sei als der ausgewählte Bewerber und dieser zudem auch mehr Dienstjahre sowie eine längere Verwendung in der Abteilung aufgewiesen habe. Auch eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung erachtete der Senat nicht als glaubhaft, da es keine ausreichenden Hinweise auf eine Bevorzugung wegen der Zugehörigkeit des erfolgreichen Bewerbers zur FCG bzw. einer der ÖVP zuordenbaren Fraktion gegeben habe. Insgesamt kam der Senat daher zum Ergebnis, dass zwar erhebliche Intransparenz im Verfahren bestanden habe und möglicherweise andere, nicht vom Gleichbehandlungsrecht erfasste Überlegungen eine Rolle gespielt hätten, eine Diskriminierung wegen des Alters oder der Weltanschauung aber nicht nachgewiesen werden konnte.

Verfahrensdauer: 13. Februar 2024 bis 10. Juli 2025

3.8 Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

3.8.1 Zentralstelle

Gutachten: 278

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Leitung der Abteilung X der Gruppe X in der Sektion X“ im BMSGPK auf Grund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert. Er war der Ansicht, dass seine langjährige berufliche Erfahrung bei der Auswahlentscheidung nicht angemessen berücksichtigt worden sei. Er sei seit vielen Jahren im Bundesdienst tätig gewesen. Zudem habe er die Abteilung, in der die Planstelle ausgeschrieben sei, bereits über einen längeren Zeitraum als stellvertretender Leiter faktisch mitgeführt und dabei umfangreiche Führungs-, Organisations- und Fachkompetenz erworben. Es sei daher sachlich nicht nachvollziehbar, dass ein deutlich weniger erfahrener Mitbewerber ausgewählt worden sei. Der Antragsteller sehe darin eine unvertretbare Mindergewichtung seiner jahrzehntelangen Erfahrung und leite daraus die Vermutung ab, dass sein höheres Alter bzw. seine längere berufliche Laufbahn zu seinem Nachteil gewertet worden seien. Eine Diskriminierung wegen der Weltanschauung vermute der Antragsteller deshalb, weil er davon ausgehe, dass die Auswahlentscheidung nicht ausschließlich nach objektiven und sachlichen Kriterien getroffen worden sei. Er brachte vor, dass der Vorsitzende der Begutachtungskommission der ÖVP nahestehe, während er selbst keiner politischen Partei angehöre. Zudem habe der ausgewählte Mitbewerber nach seinem Wissen politische bzw. persönliche Nahebeziehungen zum Kommissionsvorsitzenden, die bis in die Zeit gemeinsamer Tätigkeiten in der Hochschülerschaft zurückreichen würden. Der Antragsteller vermute daher, dass politische Nähe oder weltanschauliche Übereinstimmungen bei der Besetzung der Funktion eine Rolle gespielt hätten. Dies werde für ihn auch dadurch verstärkt, dass das Gutachten der Begutachtungskommission aus seiner Sicht mangelhaft, unvollständig und unsachlich gewesen sei und seine Qualifikationen nicht objektiv gewürdigt habe.

Das BMSGPK gab an, dass die Bewertung der Bewerber objektiv, transparent und nachvollziehbar erfolgt sei, weshalb eine Diskriminierung des Antragstellers auszuschließen sei. Dies wurde unter anderem damit begründet, dass seitens des

Antragstellers keine konkreten Angaben zur Weltanschauung gemacht worden seien. Was die Eignung der Bewerber angehe, verfüge der Antragsteller zwar über langjährige Erfahrung in der betreffenden Abteilung und in stellvertretenden Führungsfunktionen, diese sei jedoch nur einer von mehreren maßgeblichen Faktoren gewesen. Der Mitbewerber sei nicht wesentlich unerfahrener gewesen, sondern habe über umfangreiche nationale und internationale Fachpraxis, Tätigkeiten als Experte und Konsulent unter anderem für die Europäische Kommission und die Vereinten Nationen, mehrjährige Führungserfahrung als Büroleiter sowie langjährige Vortragstätigkeit verfügt. Aus diesem Grund sei er bei Kenntnissen und Erfahrungen einstimmig als „in höchstem Ausmaß“ geeignet bewertet worden, während der Antragsteller dort nur „in hohem Ausmaß“ geeignet gewesen sei, da diesem insbesondere ein konzeptioneller Ausblick für das neu geschaffenen Amt gefehlt habe. Bei den Managementkompetenzen seien beide als „in hohem Ausmaß“ geeignet beurteilt worden, wobei der Mitbewerber durch einen strukturierten strategischen Zugang und umfassende Lösungsvorschläge überzeugt habe. Bei den sozialkommunikativen Kompetenzen seien beide „in höchstem Ausmaß“ geeignet gewesen. Insgesamt sei der Mitbewerber somit auf Grund seiner breiteren fachlichen und internationalen Erfahrung, seiner Führungspraxis sowie seiner überzeugenderen strategisch-konzeptionellen Antworten besser geeignet gewesen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte zunächst fest, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber von der Begutachtungskommission insgesamt mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt wurde, wobei er bei den Kriterien Kenntnisse/Erfahrungen sowie sozialkommunikative Kompetenzen jeweils einstimmig und bei den Managementkompetenzen mehrheitlich sehr hoch bewertet wurde.
Zwar vertrat der Senat die Auffassung, dass die Kenntnisse und Erfahrungen des Antragstellers von der Begutachtungskommission nicht ausreichend gewürdigt worden seien. Dennoch hielt er die Ausführungen der Dienstgebervertretung für nachvollziehbar, wonach der ausgewählte Mitbewerber insbesondere durch ein ausführlicheres und überzeugenderes Eignungsschreiben, durch seine konzeptiven Leitvorstellungen zur Aufgabenerfüllung, durch sein schriftliches Konzept zur Frauenförderung und Gleichbehandlung sowie durch seine Antworten im Hearing insgesamt besser abgeschnitten habe. Auch hinsichtlich der stellvertretenden Leitungsfunktion des Antragstellers folgte der Senat der Argumentation der Dienstgebervertretung, dass aus einer stellvertretenden Funktion kein automatischer Anspruch auf die definitive Leitungsfunktion abgeleitet werden könne.

Im Hinblick auf die behauptete Altersdiskriminierung stellte der Senat fest, dass zwischen dem Antragsteller und dem erfolgreichen Mitbewerber lediglich ein Altersunterschied von vier Monaten bestand. Da das B-GlBG auf das Lebensalter abstellt und aus diesem minimalen Altersunterschied keine Benachteiligung oder Mindergewichtung der Berufserfahrung des Antragstellers abgeleitet werden konnte, verneinte der Senat eine Diskriminierung auf Grund des Alters.
Auch eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung sah der Senat nicht als glaubhaft an. Der Antragsteller hatte selbst erklärt, keiner politischen Partei anzugehören, zugleich aber nicht zu wissen, ob der ausgewählte Mitbewerber überhaupt eine Partei unterstütze. Bekannt sei ihm nur eine Nähe des Vorsitzenden der Begutachtungskommission zur ÖVP gewesen. Zudem gab der Antragsteller an, dass aus seiner Sicht weniger parteipolitische Erwägungen als vielmehr ein persönliches Naheverhältnis zwischen dem Vorsitzenden und dem ausgewählten Mitbewerber ausschlaggebend gewesen sein könnten. Die Dienstgebervertretung konnte demgegenüber nachvollziehbar darlegen, dass eine frühere Mitwirkung in einem Aktionskomitee während der Studienzeit kein ausreichendes Indiz für eine bestimmte Parteizugehörigkeit oder weltanschauliche Nähe darstelle.
Insgesamt kam der Senat daher zu dem Schluss, dass die Auswahlentscheidung auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte und dass kein sachfremdes Motiv für die Entscheidung mit ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 18. August 2023 bis 25. September 2025

3.9 Österreichische Post AG

3.9.1 Österreichische Post AG

Gutachten: 287

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses, Belästigung, mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtverlängerung seines befristeten Dienstverhältnisses bei der Beendigung des Dienstverhältnisses auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert. Darüber hinaus seien eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und mangelnde Abhilfe des Dienstgebers im

Zusammenhang mit der Belästigung erfolgt. Der Antragsteller war der Ansicht, dass die Nichtverlängerung seines befristeten Dienstverhältnisses nicht sachlich begründet gewesen sei, sondern damit zusammenhänge, dass er Syrer sei und Asylstatus habe. Der Schichtleiter habe absichtlich ein schlechtes Feedback über seine Arbeitsleistung an seinen Vorgesetzten gegeben, weil ihn gestört habe, dass er als Syrer mit Asylstatus dort beschäftigt gewesen sei und ihn daher habe loswerden wollen. Darüber sei der Antragsteller durch wiederholte Aussagen des Schichtleiters, die sich auf seine Herkunft und seinen Asylstatus bezogen hätten, belästigt worden. Der Schichtleiter habe sich immer wieder über ihn lustig gemacht, was für den Antragsteller sehr belastend und unangenehm gewesen sei. Aus Angst, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, habe er diese Vorfälle zunächst nicht gemeldet und in der Arbeit versucht, dem Schichtleiter aus dem Weg zu gehen. Nachdem der Antragsteller seinem Vorgesetzten von dem belästigenden Verhalten des Schichtleiters berichtet habe, habe dieser nichts unternommen. Der Antragsteller sehe daher nicht nur in der Beendigung seines Dienstverhältnisses und in den belästigenden Äußerungen selbst, sondern auch im Ausbleiben einer Reaktion des Vorgesetzten eine Diskriminierung auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit.

Der Dienstgeber begründete die Beendigung des Arbeitsverhältnisses damit, dass von Anfang an klar gewesen sei, dass es sich um ein befristetes Dienstverhältnis handle und für eine Verlängerung auch die Rückmeldungen aus dem Team maßgeblich seien. Zwar habe sich der Antragsteller anfangs bemüht gezeigt, im weiteren Verlauf hätten jedoch Motivation, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit deutlich nachgelassen. Zudem habe sich gezeigt, dass er Arbeitsanweisungen wegen mangelnder Sprachkenntnisse oft nicht richtig verstanden habe, dies aber nicht offengelegt habe, was zu mehreren sicherheitsrelevanten Vorfällen geführt habe. Trotz wiederholter Rückmeldungen und Erklärungen seien weiterhin Fehler passiert. Laut den befragten Techniker:innen habe der Antragsteller nicht über die notwendigen fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen verfügt. Der Dienstgeber betonte daher, dass die Nichtverlängerung ausschließlich aus arbeitsbezogenen Gründen erfolgt sei und nicht wegen der ethnischen Herkunft des Antragstellers. Bezüglich der vorgeworfenen Belästigung und fehlenden Abhilfe bei der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörikgeit gab der Dienstgeber an, dass das Verhalten des Schichtleiters nicht belästigend gewesen sei, weil dessen Aussagen und Bemerkungen weder beleidigend noch böse gemeint gewesen seien, sondern als „Schmäh“ oder allgemeine Kommentare verstanden werden hätten sollen und sich nicht gegen die ethnische Herkunft des Antragstellers gerichtet hätten. Deshalb werde die Auffassung vertreten, dass keine belästigende Behandlung vorgelegen habe und somit auch keine Pflicht des Dienstgebers bestanden habe, Abhilfe zu schaffen.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Antragstellers fest, da der Dienstgeber glaubhaft machte, dass das Dienstverhältnis auf Grund der mangelnden Leistungen des Antragstellers nicht verlängert wurde. Der Senat kam allerdings zu dem Schluss, dass der Antragsteller die Diskriminierung durch Belästigung glaubhaft machen konnte. Auch wenn der Senat nicht ausschließen konnte, dass der Antragsteller gewisse Punkte seines Vorbringens übersteigert darstellte, war festzuhalten, dass der Großteil der von ihm vorgebrachten Vorfälle (wenn auch mit teilweise anderem Wortlaut) vom Schichtleiter bestätigt wurden. Das Verhalten des Schichtleiters stand im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers, weil sich die Äußerungen und Zuschreibungen an seiner Herkunft, seiner als fremd wahrgenommenen Sprache und kulturellen Merkmalen orientierten. Nach der Rechtsprechung genügt dafür bereits eine herabsetzende „Fremdzuschreibung“. Die Würde des Antragstellers wurde dadurch beeinträchtigt, weil er die getätigten Aussagen und Bezeichnungen, als herabwürdigend empfand. Das Verhalten war für ihn unerwünscht und unangebracht, weil es gegen seinen Willen erfolgte und ihn stark belastete. Insgesamt führte dies zu einem von Einschüchterung, Erniedrigung und Entwürdigung geprägten Arbeitsumfeld, in dem er den Schichtleiter mied. Aufgrunddessen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass der Antragsteller die Diskriminierung durch Belästigung durch den Vertreter des Dienstgebers – seinem Schichtleiter – glaubhaft machen konnte, während der Dienstgeber nicht darlegen konnte, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürsprach, dass die von ihm behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprachen. Darüber hinaus stellte der Senat fest, dass der Vorgesetzte des Antragstellers, sobald er von den Vorwürfen der Belästigung erfahren hatte, verpflichtet war, nötige Abhilfe zu schaffen. Nach Ansicht des Senates spiegelte diese Aussage des Vorgesetzten, dass es klar sei, dass man nicht gut behandelt werden, wenn man nicht leistungsbereit sei, dessen Einstellung zu den Belästigungsvorwürfen des Antragstellers wider und zeigte eindrucksvoll, dass der Vorgesetzte, der der Meinung war, der Antragsteller sei nicht leistungsbereit und erwartete von seinen Mitarbeiter:innen offenbar gar nicht, den Antragsteller ordnungsgemäß zu behandeln. Das Vorbringen des Dienstgebers, alle Führungskräfte seien geschult, unverzüglich zu reagieren, wenn ein „Mobbingvorwurf“ im Raum stehe, wurde daher vom Senat angezweifelt, weshalb der Senat feststellte, dass der Vorgesetzte nicht angemessen auf die Belästigungsvorwürfe des Antragstellers reagierte. Der Senat gewann daher zusammenfassend den Eindruck, dass von den Vertreter:innen des Dienstgebers auch keine angemessene Abhilfe geleistet wurde.

Zusammengefasst kam der Senat daher zum Ergebnis, dass der Antragsteller zwar bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht diskriminiert wurde, es sehr wohl zu einer Diskriminierung durch Belästigung im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit und mangelnder Abhilfe bei Belästigungsvorwürfen gekommen ist.

Verfahrensdauer: 13. Oktober 2023 bis 6. November 2025

3.10 Bundesmuseen

3.10.1 Bundesmuseum

Gutachten: 260

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Beendigung des Dienstverhältnisses durch das Bundesmuseum X auf Grund der sexuellen Orientierung gemäß § 13 Abs. 1 Z 7 B-GlBG diskriminiert, da er nach einem Gespräch mit seiner ehemaligen Kollegin Frau Y, in dem er ihr von seiner Homosexualität erzählt habe, schlechter von ihr behandelt worden sei. Überdies sei ihm im Bewerbungsgespräch nicht mitgeteilt worden, dass ein Probemonat im Vertrag stehen würde, welchen er letztendlich unterschrieben habe. Die Beendigung des Dienstverhältnisses während des Probemonats könne er nicht nachvollziehen, da er seine Englischkenntnisse als ausreichend einstufe und es weder von Kollegen:Kolleginnen noch Kunden:Kundinnen Beschwerden gegeben habe bzw. keine an ihn herangetragen worden seien.

Das Bundesmuseum X brachte im Wesentlichen vor, dass die Entscheidung, das Probedienstverhältnis nicht fortzusetzen allein aus sachlichen Gründen getroffen worden sei. Der Antragsteller habe nahezu alle dienstlichen Anweisungen ignoriert, sein Diensthandy beharrlich nicht genutzt und verfüge nicht über die behaupteten Sprachkenntnisse. Zudem habe der Antragsteller seine sexuelle Orientierung gegenüber der Mitarbeiterin nicht erwähnt und bringe auch nicht vor, inwiefern das von ihm als diskriminierund empfundene Verhalten dieser Mitarbeiterin Einfluss auf die Beendigung des Dienstverhältnisses gehabt haben solle.

Diskriminierungsmerkmal: Sexuelle Orientierung

Ergebnis: Zunächst stellte der Senat klar, dass Gegenstand des Verfahrens der B-GBK die vorgebrachte Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses war und auch die Beendigung während eines Probemonats geeigneit ist, um eine Diskriminierung nach dem B-GlBG darzustellen.
Der Senat kam zum Schluss, dass der Antragsteller sein Vorbringen nicht weiter substantiierte und der Senat somit im Verfahren keine konkreten Indizien für eine Diskriminierung erkennen konnte, wenngleich der Antragsteller nach seinem persönlichen Empfinden durch die Mitarbeiterin unpassend behandelt worden sei. Vor dem Hintergrund, dass das Bundesmuseum X die Gründe für die Auflösung für den Senat nachvollziehbar dargelegt hat, konnte der Senat bei der Beendigung des Dienstverhältnisses keine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung feststellen. Zusammenfassend machte der Senat die Wahrnehmung, dass die Stärken des Antragstellers nicht zu den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes gepasst haben und die Beendigung somit nicht auf sachfremde Beweggründe zurückzuführen ist.

Verfahrensdauer: 18. August 2023 bis 24. März 2025

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

Die jeweils aktuelle Mitgliederliste kann auf der Website nachgesehen werden. Die Geschäftsführungen der Senate sind ebenfalls auf der Website angeführt.[4]

[4] https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission.html.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum 287
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen 287
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK..... 288
Tabelle 4 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat I..... 289
Tabelle 5 Gutachten des Senates II der B-GBK..... 317
Tabelle 6 Anonymisierte, nicht exzerpierte Gutachten – B-GBK-Senat II..... 318

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3, 1010 Wien
gleichbehandlung@bmfwf.gv.at
www.bmfwf.gv.at