

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit A1/GL (v1/1) beim Z aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, und dass auch eine Belästigung gemäß § 16 B-GIBG vorliege, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4, keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 und auch keine Belästigung im Sinne des § 16 B-GIBG vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... per Mail bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte Folgendes aus:

„Ich stehe in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund

Am ... wurde mir per e-mail von B (stv. Ltr.) mitgeteilt, dass „meiner Bewerbung leider nicht stattgegeben werden konnte“.

Sachverhaltsdarstellung:

Am ... habe ich mich um den am ... ressortintern ausgeschriebenen Arbeitsplatz (Wertigkeit: A1/GL bzw. v1/1) beworben.

Ich erachte mich aus folgenden Gründen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert:

1) Um die Stelle haben sich außer mir noch C (...) und D beworben. Ungeachtet meiner hohen Qualifikation, langjährigen Erfahrung und Erfüllung des Anforderungsprofils ist der einzigen Bewerberin der Arbeitsplatz zugewiesen worden.

2) D wurde einige Monate vor der Ausschreibung von ... mit Controllingtätigkeiten betraut, durfte bei der Budgetplanung mitwirken und es erfolgte sogar die Übertragung meiner Berechtigungen ... an sie. Punkt 4 der Stellenbeschreibung „Unterstützung der Abteilungsleitung ... und das im Anforderungsprofil genannte Erfordernis von „gediegenen Fachkenntnissen in der Projektarbeit des Z“ waren auf die weibliche Bewerberin „zugeschnitten“. In der ... gab es nämlich nur sie, welche nach der Verwendungsgruppe A2 (Entlohnungsgruppe v2) entlohnt wurde und sowohl über Kenntnisse in der Budgetplanung als auch in der Projektbearbeitung verfügte.

3) Ab dem Zeitpunkt der Betrauung von D mit Controllingtätigkeiten gab es keine Dienst- oder Projektbesprechung mehr, wo der Abt.Ltr nicht ihre Tätigkeit für die Abteilung bzw. die ... besonders hervorhob, auch wenn es sich nur um banale Erledigungen handelte. Die Bewerberin war seine Wunschkandidatin ... Bereits in der Dienstbesprechung der Abteilung wurde seitens Abteilungsleiter E bekanntgegeben, dass er sich ... für eine Verwendungsänderung der Kolleginnen D und ... mit der damit verbundenen Aufwertung auf A1/GL einsetzen wird, um den Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A1 zu erhöhen.

4) Die frühere Abt.Ltr. und jetzige Leiterin der ..., F unterstützte vor Jahren D bei der Aufwertung ihres Arbeitsplatzes auf A2/4 und die Kollegin war somit die einzige Projektbearbeiterin der Abteilung mit dieser Wertigkeit, ohne aber im Controllingbereich Arbeit zu verrichten. Die ihr zur Betreuung zugeteilten Projekte fielen unter die Kategorie „pflegeleicht“. D genießt noch immer bei F ein hohes Ansehen und da diese Mitglied des Gremiums war, hat die Bewerberin eine mächtige Fürsprecherin auf ihrer Seite.

Als ich vor Jahren F um die Aufwertung meines Arbeitsplatzes auf v2/4 ersuchte, weil ich im Controlling arbeitete und auch für die Prüfung von ...I-Projekten verantwortlich war, welche Spezialwissen erforderte ... verweigerte sie mir die Unterstützung ...

Die damals von Kollegen C an F herangetragene Bitte, ihm bei der Überstellung in die Verwendungsgruppe A behilflich zu sein, weil er die Ernennungserfordernisse erfülle, wurde ebenfalls nicht entsprochen ...

Da für die Verweigerung der Unterstützung bei der Aufwertung unserer Arbeitsplätze keine sachlichen Argumente zu erkennen waren, beruhte diese anscheinend auf der Zugehörigkeit zum „falschen“ Geschlecht. Deshalb war die Mitgliedschaft von F in der Begutachtungskommission sowohl für C als auch für mich alles andere als günstig, weil wir von ihr kein Wohlwollen zu erwarten hatten.

5) Am ... wurden C und ich vom Personalvertreter ersucht, uns am ... bereitzuhalten, um eventuell auftauchende Fragen in der Besprechung zur Besetzung des ... Arbeitsplatzes beantworten zu können. Ein Anruf blieb aus und daher fand kein Hearing statt.

Für D wäre es das erste Hearing und folglich auch mit einem gewissen Stress verbunden gewesen, den ihr die Begutachtungskommission ersparen wollte. Die Bewerberin hat sich durch die eigene Anpreisung ihrer beruflichen Tätigkeit ein gewisses Image erworben.

Sowohl C als auch ich konnten in Hearings bereits Erfahrungen sammeln, und mangels der Abhaltung eines solchen wurden wir um die Chance gebracht, einen Beweis unserer mündlichen Kommunikationsfähigkeit zu liefern. Die Mitglieder des Gremiums hatten diesbezüglich offensichtlich ein falsches Bild von mir und das spiegelte sich in einer schlechteren Beurteilung wider. Mein 6 Seiten umfassendes, detailliertes Bewerbungsschreiben dokumentiert eindeutig meine schriftliche Ausdrucksfähigkeit, die anscheinend nicht entsprechend gewürdigt wurde (Reihung an zweiter Stelle).

6) Die Begutachtungskommission war folgendermaßen zusammengesetzt: ...

Der Frauenanteil bei den beratenden Funktionen (stv. Gleichbehandlungsbeauftragte, Genderbeauftragte) lag bei 100%. Hr. ... fungierte nur als Schriftführer (kein Stimmrecht). Für die Entscheidung waren 2 Frauen und ein Mann verantwortlich, wobei die letztgenannten Personen schon vor der Ausschreibung eine klare Präferenz für die Reihung von D an erster Stelle aufgrund ihres Geschlechts hatten.

Ich erachte mich aus folgendem Grund als belästigt im Sinne des § 16 B-GIBG:

Im ... setzten ein paar Führungskräfte des Z Verhaltensweisen, welche ich als unangebracht, einschüchternd, feindselig und beleidigend empfunden habe.

Begonnen hat es mit der Weiterleitung eines meiner e-mails durch eine Referentin der Abt. ... am 21.1.2010 an G (stv. Ltr.in der Abt. ..., ...). Diese verfasste als Antwort auf das darin enthaltene PS, wo es um einen Kompetenzkonflikt ging, ein e-mail mit beleidigendem Inhalt, welches Cc an 2 Abteilungsleiter und an die Ltr.in der gesendet wurde. F führte wegen meines (!) e-mails am 22.01.2010 ein Gespräch mit „, und ... teilte mir am ... mit, dass bis auf Weiteres alle meine Außendienste aufgrund der Weisung von F abgesagt wären und fragte mich, wie ich mir denn meine weitere Zukunft vorstellen würde. Ich teilte ihm meinen Veränderungswunsch mit, worauf er erwiderte, dass kein Bedarf in diesen Bereichen bestehen würde. Diese Aussage löste in mir vorübergehend einen Schockzustand aus, denn ich fasste dies so auf, dass man für mich nach über 15 Dienstjahren keine Verwendung mehr hätte. Am selben Tag bat mich dann auch noch die Psychologin, sie ... aufzusuchen, um auf Anordnung von F meinen Geisteszustand überprüfen und eventuell eine Dienstunfähigkeit feststellen zu können. Die Ltr.in der Lst ... suchte offenbar einen Kündigungsgrund (...). Am selben Nachmittag fand noch ein Gespräch zwischen F, der Psychologin, E und mir statt. F unterstellte mir mangelnde soziale Kompetenz, Unfreundlichkeit gegenüber Externen sowie ungerechtfertigte Kriminalisierung von Projektträgern und meinte, dass ich aufgrund meines Verhaltens dem Ruf des Z schaden würde. Außerdem müsste ich alle Weisungen ohne Widerspruch befolgen. Ich berief mich nämlich bei ein paar Projekten auf mein ... Ablehnungs- und Widerspruchsrecht. Das klang aber so, als ob ich einen Entlassungsgrund nach § 34 Abs 2 lit d VBG gesetzt hätte. Weiters teile F mir mit, dass bezüglich meiner weiteren Einsetzbarkeit als Projektprüfer ... eine Entscheidung fallen würde. Am ... erhielt ich die Erlaubnis, wieder Außendienste für die Abt. ... durchführen zu dürfen. Am selben Tag wendete ich mich ... an die Mobbingpräventionsbeauftragte, wo ich das Vorgefallene beschrieb und F des Mobbings beschuldigte. Am ... fand ein Außendienst statt und am ... erkundigte sich der Ltr. der Abt. ... hinsichtlich meines Verhaltens beim ... Das erweckte bei mir den Eindruck, dass auch ... nach einem Grund suchte, um mich aus dem Z verdrängen zu können. Immerhin bin ich Inhaber eines Arbeitsplatzes der Wertigkeit v1/1 und es gibt mehrere InteressentInnen für diese Einstufung. Die Mobbingpräventionsbeauftragte führte ... ein Gespräch mit der Psychologin, Hrn. ... und E, nicht aber mit F und es gab auch sonst keine Konsequenzen für sie. Man lässt mich zwar momentan in Ruhe arbeiten, aber mit der Prüfung eines Projektträgers mit politischem Einfluss ist wieder mit Attacken seitens der Führungskräfte zu rechnen. Die Vorstellung unter diesen Bedingungen als Projektprüfer zu arbeiten, bereitet mir Unbehagen.

Ich erachte mich aus folgenden Gründen aufgrund meiner Weltanschauung diskriminiert:

1) Ich bin weder ein Mitglied der ... noch der ihr nahe stehenden ... oder ein ...-Sympathisant und das ist auch bekannt. Das Gremium bestand überwiegend aus ...-Mitgliedern und auch die erstgereichte Bewerberin gehört dieser Fraktion an. Die in den letzten Jahren ausgeschriebenen aber auch die „unter der Hand vergebenen“ Stellen wurden mit ... und ... besetzt. Es liegt die Vermutung nahe, dass meine Reihung an zweiter Stelle durch das Gremium trotz des Umstandes des hohen Maßes der fachlichen und persönlichen Eignung ... darauf zurückzuführen ist, dass ich nicht über das richtige „Parteibuch“ verfüge.

2) Ich vertrete die Auffassung, dass sich jeder Mensch an die geltenden Gesetze sowie Verordnungen zu halten hat und Bundesbedienstete darüber hinaus unabhängig ihrer Funktion (...) Erlässe befolgen müssen und sich diesbezüglich vorbildlich verhalten sollten. Meines Erachtens ist jede juristische Person, welche Fördermittel in Anspruch nimmt, hinsichtlich der Förderbedingungen und bei der Abrechnung gleich zu behandeln d.h. politischer Einfluss und/oder gute Kontakte zu Führungskräften des Z dürfen sich nicht auswirken. Wegen dieser Einstellung und meinen Prüfberichten, welche detailliert jede Abweichung von der Fördervereinbarung und Verstöße gegen geltende Vorschriften enthalten, bin ich als Projektprüfer bei bestimmten Projektträgern ... äußerst unbeliebt. Beschwerden von diesen Vertragspartnern über mich wurde offensichtlich als Schwäche der externen Kommunikation ausgelegt.

3) Ich bin weiters der Meinung, dass Führungskräfte und ApprobantInnen ihre Befangenheit nicht nur erkennen, sondern auch dementsprechend Vertretungshandlungen setzen sollten so wie es § 47 BDG vorsieht.

Ich habe E wegen seiner persönlichen Beziehungen zu ... auf Interessenskonflikte aufmerksam gemacht, worauf er verärgert reagierte. Da er nicht seinen Stellvertreter entsandte und somit selbst stimmberechtigtes Mitglied des Gremiums war, konnte er die Entscheidung zu meinem Nachteil beeinflussen.

Für F bot die Ausschreibung ebenfalls eine gute Gelegenheit, sich für meine Beschwerde an die Mobbingpräventionsbeauftragte zu revanchieren und aus unsachlichen Gründen meine Fähigkeiten herabzusetzen, um eine Reihung an erster Stelle zu verhindern.

Die Mobbingpräventionsbeauftragte, Frau H, vertritt einerseits als stv. Ltr.in der Abt. ... den Dienstgeber und ist der ... weisungsunterworfen, andererseits basiert die Mitgliedschaft in diesem Gremium auf ihrer Funktion als Personalvertreterin. Die Vereinigung zweier Funktionen mit gegensätzlichen Interessen in einer Person erscheint mir hinsichtlich der Objektivität bedenklich. Da die Personalvertretung derzeit aus fünf Vertretern der .. besteht, wäre die Entsendung einer anderen Person tunlich gewesen.

Das Ungleichgewicht bei der Zusammensetzung des Gremiums hinsichtlich der stimmberechtigten Mitglieder (auf Dienstgeberseite 2, auf Personalvertreterseite 1) in Kombination mit ignorierte Befangenheit spricht dafür, dass der Dienstgeber an einer transparenten und fairen Stellenbesetzung nicht interessiert war. ...“

Dem Antrag waren der Lebenslauf und die Bewerbung von A angeschlossen.

In einer Ergänzung zum Antrag führte A aus, dass er bereits im Jahr ..., als er sich um den Posten... beworben habe, aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. Die Begutachtungskommission habe nur aus ...-Mitgliedern bestanden und sein damaliger Mitbewerber, der weniger qualifiziert gewesen sei, gehöre dieser Partei an. Die Ablehnung seiner Bewerbung könne nur aus parteipolitischen Erwägungen erfolgt sein. Auch bei der gegenständlichen Bewerbung hätten parteipolitische Erwägungen eine Rolle gespielt. Die bevorzugte Bewerberin D verfüge nämlich lediglich über eine HAK-Matura und über die Dienstprüfung für den Verwaltungsdienst der Verwendungsgruppe B. Sie habe mehrjährige Erfahrungen als Projektbearbeiterin, Erfahrungen als Controllerin habe sie nur einige Monate sammeln können.

A führte im Folgenden einige Projektförderungen – bzw. Abrechnungen an, bei denen seiner Meinung nach die gesetzlichen Vorschriften oder sonst maßgeblichen Kriterien nicht eingehalten worden sind. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, da die B-GBK ausschließlich die Kompetenz hat, Diskriminierungen nach dem B-GIBG zu prüfen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Leiterin der mit Schreiben vom 22. April 2010 nachstehende Stellungnahme:

„1) Umfeld/Allgemeines:

...

Zusätzlich möchte ich anführen, dass es immer das Bestreben in der ... war und ist, die Abteilungsleitungen möglichst geschlechterausgewogen zu besetzen. Selbstverständlich ist das nicht immer möglich und ist die Genderperspektive nicht die einzige, die zur Anwendung gelangt. So hat sich auch ein „Eigenschaftenmix“ als sehr vorteilhaft bewährt. Parteipolitische, weltanschauliche oder religiöse Gesichtspunkte haben bisher noch nie eine Rolle gespielt.

Hier möchte ich anmerken, dass weder ich noch mein Stellvertreter – entgegen den Behauptungen von A – einer Partei angehören und ich bei den meisten MitarbeiterInnen – und auch bei den von A Angeführten – nicht weiß, ob und welcher Partei sie angehören und mich das

im beruflichen Kontext auch nicht interessiert. Auch wird festgestellt, dass es sich bei allen Erwähnten um unbescholtene, korrekt arbeitende MitarbeiterInnen handelt, die in keinem „weltanschaulichen Gegensatz“ zu A gesehen werden können, weil er angeblich der einzige ist, der zu keinen Projektträgern freundschaftliche Beziehungen unterhält und Abrechnungen kompetent durchführen kann. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit bedeutet nicht – wie von A behauptet – weniger Augenmerk auf Korrektheit zu legen, sondern heißt, dass wir versuchen den Trägerorganisatoren auf gleicher Augenhöhe zu begegnen und alle Differenzen ausdiskutieren. Vertragsverhältnisse bringen es mit sich, dass wir als handelnde Personen von seiten der Bundesverwaltung nicht dekretieren können, sondern das Einverständnis mit der anderen Seite herstellen müssen. Außerdem muss von unserer Seite auch immer der Sinn der Projektförderung im Auge behalten werden und der besteht in der ...in die Arbeitswelt und die Gesellschaft und um dieses Ziel erreichen zu können, müssen wir mit den Trägerorganisationen am gleichen Strang ziehen und diese nicht bekämpfen. Was aber eben nicht bedeutet, dass gesetzwidrigem oder unkorrektem Verhalten Vorschub geleistet wird. Es besteht aber ein Unterschied zwischen dem Ebengenannten und kleinen unbeabsichtigten Versäumnissen, die zu keiner Bereicherung auf seiten der Projektträger führen.“

In der Stellungnahme war weiters ausgeführt, dass die beabsichtigte Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes gemäß § 7 B-GIBG intern bekannt gemacht worden sei. (Der Stellungnahme war die Arbeitsplatzbeschreibung angeschlossen.) A habe bereits seit ... einen Arbeitsplatz mit der Bewertung v1/1 inne, er habe somit durch die Entscheidung für D keinen Schaden erlitten.

Mit der gegenständlichen Personalauswahl sei ein „Gremium“ befasst gewesen. Es habe aus der ...leiterin ..., dem zuständigen Abteilungsleiter, der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses, der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten und der Gender Mainstreaming-Beauftragten bestanden. Beratend sei das Personalbüro beigezogen worden. Auf Vorschlag des Abteilungsleiters seien fünf Kriterien zur Bewertung herangezogen worden, nämlich Fachkompetenz, Führung, Kommunikation, Entscheidungsfreude und Belastbarkeit. In der Sitzung sei nach eingehender Diskussion eine Punktwertung vorgenommen worden. D habe die „Schulnote“ 1,4 erhalten, A 2,5. Vor allem die Bereiche Führung (3,2 und 2) und Kommunikation (3,6 und 1) seien dafür verantwortlich gewesen, dass A schlechter bewertet worden sei als D. Aber auch in den Bereichen fachliche Kompetenz (1,5 und 1,25) und Belastbarkeit (1,75 und 1,25) habe er etwas schlechtere Noten bekommen. Lediglich beim Kriterium Entscheidungsfreude hätten der Bewerber und die Bewerberin 1,5 erzielt. Bei der

Bewertung der Fachkompetenz sei vor allem ins Treffen geführt worden, dass D alle Bereiche der Projektbearbeitung von der Antragsprüfung über die Vertragsgestaltung, die inhaltliche Projektbegleitung - mit dem Ziel eine möglichst effektive und effiziente Hilfestellung für ... bei der Erlangung oder Sicherung von Arbeitsplätzen - bis hin zur Abrechnung kenne. Die bisherigen Erfahrungen von A würden sich auf die Abrechnung beschränken. Weiters habe D in den wenigen Monaten ihrer Kontrolltätigkeit mehr zum Controlling der ... beigetragen als A in all den Jahren, in denen er einen Beitrag hätte leisten sollen. Er habe mit der Aussage „ich bin mit den Projektprüfungen ausgelastet und sowieso im Rückstand“ weitgehend die Mitarbeit verweigert. Für eine Einstufung in A2/4 sei eine Controllingtätigkeit nicht erforderlich, sondern laut Anforderungsprofil die eigenständige Koordination von Projekten. Im Übrigen sei gleichzeitig mit D auch ein Kollege in A2/4 eingestuft worden. Ein Hearing sei deshalb nicht durchgeführt worden, da die Bewerberin und die Bewerber allen Anwesenden bekannt seien und es auch nicht sinnvoll sei, eine einmalige Performance die Entscheidung bestimmen zu lassen. Viel mehr Aussagekraft habe jahrelange Erfahrung in der täglichen Arbeit miteinander. Aus den genannten Gründen habe sich F für D entschieden.

Bezüglich As Verdacht, er sei abgelehnt worden, weil er sich an die Mobbingbeauftragte gewandt habe, führte F aus, dass sie bis zur Verständigung von der Antragseinbringung bei der B-GBK keine Kenntnis von diesem Vorgang gehabt habe. Zum Vorwurf der Belästigung sei zu sagen, dass A mehrfach bei Projektträgern angeekelt sei. Das (seitenlange) Mail, das Anlass für die von A geschilderten Ereignisse gewesen sei, habe die Weisungsberechtigung seiner Vorgesetzten ignoriert und er habe damit der sachlich zuständigen Sachbearbeiterin die Kompetenz abgesprochen. F habe daher den Eindruck bekommen, dass A überfordert und aggressiv sei, sie habe Zweifel an seiner Dienstfähigkeit gehabt. Aus diesem Grund habe sie ein Gespräch mit der Psychologin vorgeschlagen. Die Außendienste seien deshalb ausgesetzt worden, weil es kein gutes Bild nach außen abgebe, wenn die zuständigen Referenten/Referentinnen vor Ort zu diskutieren oder gar zu streiten beginnen, was zu befürchten stand. Ein Grund für eine Kündigung oder gar Entlassung sei nicht gesucht worden, solche Maßnahmen seien nie in Diskussion gestanden.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... wiederholte der Antragsteller sein schriftliches Vorbringen über die von Vorneherein bestehende Präferenz für D. Zur Behauptung, er sei auf Grund seiner Weltanschauung

diskriminiert worden, erklärte A - ebenfalls nach Wiederholung seiner schriftlichen Ausführungen -, dass seine Anmerkung im Antrag, nämlich er verfüge nicht über das richtige Parteibuch, nur ein „Unterpunkt“ sei. Es sei nicht das Wesentliche, obwohl man bei Beförderungen – natürlich nicht offiziell – sehr wohl darauf sehe, welche „Färbung“ ein Bewerber oder eine Bewerberin habe. Jedenfalls habe er diese Vermutung, könne sie aber nicht belegen.

A führte weiter aus, er sei bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert. -Er habe viel mehr Projekte zu prüfen als sein Kollege aus der Nachbarabteilung, er werde mit Arbeit eingedeckt. Obwohl er darum ersucht habe, habe man ihn nie entlastet, er werde sogar noch gefragt, weshalb er so viele offene Projekte habe. Seine Hinweise auf Unkorrektheiten würden nicht ernst genommen. Wenn er in Besprechungen etwas sage, werde er entweder überhaupt nicht, oder aus dem Zusammenhang gerissen „zitiert“, mehr oder weniger werde er ignoriert. Die Anmerkungen der anderen würden aber berücksichtigt. Man sei seinem Veränderungswunsch nicht nachgekommen und wolle ihn nicht, weil er streng nach Vorschrift vorgehe.

Zur behaupteten Belästigung führte A aus, dass er im Vorjahr bei zwei Projekten Ungereimtheiten festgestellt habe. Er habe darauf hingewiesen, es sei aber keine Prüfung erfolgt. Er sei von G so hingestellt worden, als ob er seinen Aufgabenbereich überschreiten würde. Sie habe das Problem auch nicht mit ihm besprochen, sondern E und die Dienststellenleiterin verständigt. Dann habe er einen seitenlangen Bericht schreiben müssen, und F habe ihn zum Arzt geschickt, weil er angeblich aggressiv wäre.

Zum Vorwurf der Unfreundlichkeit gegenüber Externen führte A aus, ihm sei eine halbe Stunde vor dem Außendiensttermin von E mitgeteilt worden, dass F diesen und auch alle zukünftigen Außendiensttermine abgesagt habe. Dann habe er zur Amtspsychologin müssen, F habe eine Untersuchung im Hinblick auf seine Dienstfähigkeit angeordnet. Die Psychologin habe keine Aggressivität feststellen können und auch keine Überlastung, sie habe seine Dienstfähigkeit bestätigt. Am Nachmittag des gleichen Tages habe eine Besprechung unter dem Vorsitz von F stattgefunden. Es sei vorgebracht worden, dass er unfreundlich sei, dass er dem Ruf des Z schade, dass er keine Weisungen befolge. Er sei aber nie unfreundlich gewesen, und er bekämpfe auch keine Projektträger, er mache nur klipp und klar klar, welche Unterlagen er für seine Prüfung brauche, es sei seine Pflicht, Rechtswidrigkeiten aufzuzeigen.

Auf die Frage, ob man seine Ausführungen so zusammenfassen könne, dass seine Vorgesetzten seine Auffassung von Rechtmäßigkeit nicht teilen, antwortete A mit Ja. Er könne mit seinen Vorgesetzten nicht über seine Rechtsauffassung diskutieren, seine Einwände würden einfach weggewischt. Er werde mit dem Hinweis auf viele offene Projekte zur Unterschrift gedrängt, er könne bei Rechtswidrigkeiten aber nicht unterschreiben, das sei sein Problem.

F führte auf die Frage nach den Qualifikationen von D und A aus, man habe die Bewerbungen anhand der fünf Kriterien (Fachkompetenz, Führung, Kommunikation, Entscheidungsfreude und Belastbarkeit) geprüft. C habe noch nie ein Projekt bearbeitet, sei daher auch nicht geeignet, ein Projekt zu approbieren. D habe bereits als Mitarbeiterin einer Abteilung Abrechnungen bearbeitet, und sie habe auch schon Projektbegleitungen gemacht, das heißt die Vertragsgestaltung und die Kommunikation mit den Projekten. A mache „nur“ Abrechnungen. In der Projektbegleitung, also in der inhaltlichen Gestaltung, habe er kaum Erfahrung. Zum Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei zu sagen, dass das Z seit dem EU-Beitritt von elf verschiedenen Institutionen geprüft worden sei. Es sei nie eine Unregelmäßigkeit festgestellt worden, auch in der Projektbearbeitung nicht. Natürlich passieren Fehler, und es komme vor, dass Kleinigkeiten nicht stimmen. Daraus könne man aber nicht ableiten, dass das Z nicht rechtmäßig vorgehe. Die Behauptung, dass alle der ... angehören, sei nicht richtig. Jedenfalls gehöre weder sie noch ihr Stellvertreter der ... an. Von den Mitarbeiter/innen wisse sie die Parteizugehörigkeit nicht, in manchen Fällen könne sie sie vermuten, aber es interessiere sie im dienstlichen Zusammenhang nicht.

Zur Abberufung As vom Außendienst und zur „Vorladung“ zur Psychologin führte F Folgendes aus: Sie behaupte nicht, dass A immer falsch liege mit seinen Einwänden gegen Abrechnungen, aber er habe die Tendenz, die Sachen so darzustellen, als würden Betrügereien passieren. So komme das jedenfalls öfter rüber. Man müsse aber mit den Projektträgern als Vertragspartner auf gleicher Ebene reden und könne nicht von Fehlern auf Betrug schließen. An jenem Tag, als das mit den seitenlangen Mails hin und her gegangen sei, habe sie sich gesagt, dass es bei der Prüfung kein gutes Bild mache, wenn sich die beiden Prüfungsorgane streiten. Außerdem entstehe kein gutes Verhältnis zum Projektträger, wenn im Raum stehe, dass es sich um Betrug handeln könnte. Daher sei der Außendienst von A gestrichen worden, sie sei zunächst um Deeskalation bemüht gewesen. Zum Vorbringen von A, es werde bei

Ungereimtheiten nichts getan, sagte F, es könne keine Rede davon sein, dass man bei berechtigten Rückforderungen nichts unternehme. Ihr sei im Übrigen auch nicht bekannt, dass A aufgrund einer Meinung über irgendwelche Rückforderungen diskriminiert worden wäre.

A führte aus, dass auch seine Fachkompetenz nicht richtig bewertet worden sei. Es sei nicht richtig, dass sich seine Kompetenz nur auf Abrechnungen beziehe und er keine ausreichenden Erfahrungen im Projektbereich habe. Aus der Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahr ... gehe eindeutig hervor, dass die Abrechnungen nur 50 Prozent seiner Tätigkeit ausmachen. Er sei genauso für Projektbearbeitungen zuständig gewesen, er habe den kompletten Ablauf gekannt. Seine Tätigkeit habe zu 50 Prozent Abrechnungen erfasst, zu 5 Prozent Controlling, zu 20 Prozent die begleitende Betreuung von Beschäftigungsprojekten, zu 15 Prozent die Vorbereitung in Angelegenheiten der Projektfinanzierung, und die Projekteinschau sei mit 10 Prozent veranschlagt gewesen. Die Projektbetreuung sei eine A2-wertige Tätigkeit, er habe jahrelang eine v1/1-wertige Tätigkeit ausgeübt. In der Buchhaltung seien ihm mehrere Personen zugewiesen gewesen, er habe also seine Kommunikationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Auch bei den Projekten habe er das getan, wenn es Probleme gegeben habe, habe er immer mit den zuständigen Personen gesprochen, und nach einer legalen Möglichkeit gesucht, den Projektträgern zu helfen. ...

Er sei also mit viel mehr Projektträgern in Berührung gekommen, habe viel mehr kommunizieren und auch mehr entscheiden müssen. Zur Behauptung von F, er habe jahrelang die Mitarbeit im Controlling mit der Begründung verweigert, er sei ohnehin mit den Projektprüfungen im Rückstand, sei zu sagen, dass darüber nie ein Gespräch geführt worden sei. Er hätte sogar gerne im Controlling gearbeitet, er sei aber überbelastet gewesen, nicht einmal mit 40 Stunden (Anmerkung: A ist zu dieser Zeit nur zu 30 Stunden beschäftigt gewesen) hätte er die Arbeit bewältigen können.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis – u.a. - aufgrund

der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Gemäß § 16 („Belästigung“) Abs. 1 Z 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 13 auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis von der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers belästigt wird.

Gemäß Abs. 2 liegt eine Belästigung vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht, die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, die unerwünscht, unangebracht, oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG BGBl I Nr. 65/2004 ist eine Belästigung eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der Regelung ist nicht der gesamte Aspekt des Mobbings, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund einer der in § 13 aufgezählten Gründe erfolgt, erfasst.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war bzw (im Falle der Behauptung der Belästigung) dass eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Von der B-GBK war also die Begründung des Z für die gegenständliche Personalentscheidung im Hin-

blick auf die Sachlichkeit und das Vorbringen des Z zum Verhalten einiger Bediensteter gegenüber A zu prüfen.

A behauptete, die Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bestehe darin, dass von Vorneherein eine Präferenz für die Bewerberin bestand und seine Kompetenzen, vor allem seine fachliche Kompetenz, nicht richtig bewertet worden sind. Er bestritt, kaum Erfahrung in der Projektbegleitung zu haben (wie F ausführte) und brachte vor, auch für Projektbearbeitungen zuständig zu sein, laut Arbeitsplatzbeschreibung würden die Abrechnungen nur 50 Prozent seiner Tätigkeit ausmachen.

Dazu hält der Senat Folgendes fest:

Der gegenständliche Arbeitsplatz ist mit der Approbation von Projektförderungen, Angelegenheiten der ... und mit der Fachaufsicht über Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Projektbegleitung und Projektkoordination verbunden. Neben den Fachkenntnissen waren „besondere“ Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Teamfähigkeit, Entscheidungsfreude und Belastbarkeit gefordert.

Dienstgeber haben Arbeitsplätze mit den bestgeeigneten Bewerber/innen zu besetzen. Maßgebend für die Beurteilung der Qualifikationen ist selbstverständlich die Erfüllung der fachlichen und persönlichen Anforderungen für den konkreten Arbeitsplatz.

D war bislang Projektbearbeiterin, sie kannte alle Bereiche der Projektbearbeitung, von der Antragsprüfung über die Vertragsgestaltung und die Projektbegleitung bis zur Abrechnung.

A war bislang Projektprüfer. Er legte ausführlich seine Fachkenntnisse dar, die er als solcher in 6 Jahren und auch durch sein Studium erwarb, er konkretisierte aber nicht, inwiefern diese für den konkreten Arbeitsplatz höher zu bewerten wären als die Kenntnisse von D als Projektbearbeiterin.

F sprach A seine fachlichen Kompetenzen nicht ab. Sie argumentierte zwar mit D's Tätigkeit als Projektbearbeiterin und damit mit der größeren Erfahrung in allen Bereichen der Projektbearbeitung, ausschlaggebend für die Personalentscheidung waren aber offensichtlich die persönlichen Eignungskriterien. Dies brachte F auch in ihrer Antwortmail auf A's Anfrage, nämlich welche Gründe für seine „Ablehnung“ ausschlaggebend gewesen seien, deutlich zum Ausdruck. –F teilte A mit, er sei „fachlich gut“, im „kommunikativen und sozialen Bereich“ sehe man „aber Entwicklungspotential“, eine Führungsposition zu erlangen sei derzeit nicht möglich. Im Rahmen der Befragung durch den Senat wurde diese Einschätzung mit A's Auftreten gegenüber

Projektträgern im Falle einer von ihm vermuteten nicht ordnungsgemäßen oder nicht rechtmäßigen Abrechnung begründet.

Es steht fest, dass As Vorgehensweise bei Projektprüfungen mitunter nicht den Vorstellungen des Dienstgebers über den Umgang mit Projektträgern entsprach und es daher auch Differenzen gab. Ob A's Beanstandungen berechtigt waren oder nicht und ob also die Kritik der Dienstgeberseite an seiner Vorgehensweise bzw seinem Verhalten gegenüber Projektträgern gerechtfertigt war, kann dahingestellt bleiben, da sich die Prüfungskompetenz der B-GBK auf die im B-GIBG genannten Gründe beschränkt. Bei ihrer Befragung legte F nachvollziehbar und glaubhaft dar, dass persönliche Eignungskriterien und nicht geschlechtsspezifische Motive für die gegenständliche Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG liegt daher nicht vor.

Zur Behauptung der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung: Das Verfahren vor dem Senat ergab, dass für die Arbeitsplatzzuteilung persönliche Eignungskriterien maßgebend waren. Auf das Vorbringen A's, es würden der ... nahestehende Bedienstete von der ... nahestehenden Entscheidungsträgern im Z bevorzugt, war daher nicht mehr einzugehen.

Darüber hinaus hält der Senat fest, dass der bloße Hinweis, man habe wohl nicht das „richtige Parteibuch“, nicht ausreicht, um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung glaubhaft zu machen, sondern ist die eigene Weltanschauung darzulegen. Aus der Definition des Begriffes „Weltanschauung“ ergibt sich, dass der Begriff in einem weiten, umfassenden Sinn zu verstehen ist. Es geht um religiöse, ideologische, politische, u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen. Zu A's Ausführungen, er vertrete die Auffassung, dass sich jeder Mensch an Gesetze zu halten habe und Bundesbedienstete - konkret die des Z - alle Fördermittelnehmer gleich und ohne Rücksicht auf politische Kontakte zu behandeln haben, ist festzuhalten, dass diese Auffassung keine Weltanschauung darstellt, sondern rechtmäßiges und unparteiisches Handeln zu den Dienstpflichten gehört.

Aus den genannten Gründen konnte der Senat keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung erkennen.

Zur Belästigung gemäß § 16 B-GIBG:

A führte aus, dass einige Führungskräfte des Z unangebrachte, einschüchternde, feindselige und beleidigende Verhaltensweisen gesetzt hätten. Genannt war im Wesentlichen ein mail mit „beleidigenden Inhalt“ von G, die Streichung seiner Außendienste durch F und die angeordnete Untersuchung im Hinblick auf seine Dienstfähigkeit durch die Psychologin. Aus welchem Grund die von ihm als unangebracht, einschüchternd usw empfundenen Verhaltensweisen seiner Meinung nach erfolgten, gab A nicht an. Den mails zwischen G und A ist zu entnehmen, dass es Unstimmigkeiten wegen verschiedener Meinungen über die Prüfung zweier Projekte gab, A selbst sprach von einem „Kompetenzkonflikt“. Wie bereits auf Seite 13 und 14 ausgeführt, umfasst § 16 B-GIBG nicht alle möglichen Gründe für eine Belästigung (Mobbing), sondern nur jene die in § 13 aufgezählt sind (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung). Dementsprechend hat die B-GBK behauptete Belästigungen auch nur daraufhin zu prüfen, ob eine Belästigung aus einem dieser Gründe erfolgte. Dem gesamten Vorbringen von A und auch dem von F ist zu entnehmen, dass es zu Unstimmigkeiten oder auch zu Konflikten kam, weil manche Bedienstete und Vorgesetzte seine Auffassung von Korrektheit und/oder Rechtmäßigkeit und über die Vorgehensweisen bei Projektprüfungen nicht teilten. In der Folge setzte F die genannten Maßnahmen, die ihr zur Deeskalation geeignet schienen. Es ergab sich kein Hinweis darauf, dass dabei (auch) einer der in § 13 B-GIBG genannten Gründe, etwa die Weltanschauung, eine Rolle gespielt hätte.

Der Senat stellt daher fest, dass keine Belästigungen As im Sinne des § 16 B-GIBG vorliegt.

Empfehlung:

Dem ...wird empfohlen, binnen 2 Monaten mit A ein klärendes Gespräch über seine Fähigkeiten und auch über seine Defizite zu führen sowie danach zu trachten, dass ihm auf Grund seiner Beschwerde bei der B-GBK kein dienstlicher Nachteil entsteht.

Wien, im Februar 2011