

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um einen A2/v2-wertigen Arbeitsplatz in der Wildbach- und Lawinenverbauung, Sektion X, aufgrund ihrer Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von Frau A um einen A2/v2-wertigen Arbeitsplatz in der Wildbach- und Lawinenverbauung, Sektion X, stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung der Antragstellerin gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Frau A brachte am ... 2009 (per Mail) ihren Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Frau A führte aus, sie habe seit ... 1980 einen A 3/2-wertigen Arbeitsplatz in der Wildbach- und Lawinenverbauung (WLV), Sektion X. Vor 23 Jahren habe sie die B-Matura und darüber hinaus viele Prüfungen und Schulungen absolviert (eine Liste der Schulungen und Kurse ist dem Antrag angeschossen). In der Zwischenzeit seien bereits dreimal A2/v2-Arbeitsplätze frei geworden, wobei sie bei Freiwerden von zwei Stellen im Karenzurlaub gewesen sei und nichts davon erfahren habe, und die dritte Stelle sei nicht offiziell kundgemacht worden. Als sie nun im Sommer 2009, nur zufällig, erfahren habe, dass aufgrund des Ausscheidens von Frau X ein A2/2-Arbeitsplatz frei werde, habe sie sich um diesen offiziell beworben. Die Planstelle von Frau X ha-

be Frau Y, die derzeitige Leiterin der Buchhaltung, bekommen. Ihre frei gewordene Planstelle (Wertigkeit A2/2 bzw v2/2) in der Buchhaltung sei mit Frau Z besetzt worden. Die Planstelle von Frau Z habe Frau B, die bisher eine v3/1-wertige Planstelle in der ...verrechnung gehabt habe, bekommen. Nachdem sie (Frau A) von den Personalrochaden erfahren habe, habe sie sich persönlich bei SL D um eine b-wertige Planstelle beworben. Einige Wochen später habe er ihr mitgeteilt, dass er den letzten freigewordenen Arbeitsplatz in der Buchhaltung nicht nachbesetzen werde. Die Personalvertretung sei aber informiert worden, dass diese Planstelle sehr wohl nachbesetzt werde, und zwar mit Frau B. In einem Gespräch mit SL D und dem Dienststellenausschuss habe SL D auf ihre Frage, weshalb Frau B nicht ihren A3/2-wertigen Arbeitsplatz in der ... bekommen könne, wozu Frau B bereit gewesen wäre, geantwortet, dass Frau B nicht in der Lage sei, die Arbeit in der ... zu bewältigen. Auf ihre Frage, ob es denn logisch bzw. gerecht sei, jemandem, der für einen A3/2-wertigen Arbeitsplatz nicht geeignet sei, einen A2/2-wertigen Arbeitsplatz zuzuteilen, habe SL D geantwortet: „Das ist halt so“.

Da ihr der Sektionsleiter nicht erklären habe können, weshalb sie den angestrebten Arbeitsplatz nicht bekommen könne und weil er sie schon seit Jahren aufgrund ihrer „x-Personalvertretungs- und Gewerkschaftsarbeit“ benachteilige und auch mobbe, erachte sie sich aufgrund ihrer Weltanschauung diskriminiert.

Im Folgenden führte die Antragsstellerin diverse Benachteiligungen durch SL D in den letzten Jahren an. So habe SL D z.B. ihren Antrag auf Gewährung von Sonderurlaub für die Teilnahme als x-rätin an einer x-Vollversammlung im Mai 2007 abgelehnt, sie habe Urlaub nehmen müssen. Seit Jahren müsse sie für die Teilnahme an Sitzungen der Landessektionsleitung der GÖD vorerst Zeitausgleich nehmen, obwohl SL D wisse, dass die Dienstfreistellung ohnehin vom BMLFUW genehmigt werde. Weiters habe ihr SL D die Teilnahme am „Girls-Day 2008“ nicht genehmigt, obwohl sie von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMLFUW ... als Kontaktfrau eine Einladung erhalten habe. SL D habe die Ablehnung damit begründet, dass es sich nicht auszahle für einen Tag nach Wien zu fahren. Anlässlich des „Girls-Day 2009“ seien die Kontaktfrauen von der für die WLW zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten G gebeten worden „etwas zu veranstalten“. Die zuständige Abteilungsleiterin im BMLFUW, ..., habe dies befürwortet. SL D habe eine Veranstaltung auch genehmigt, sie (Frau A) habe die Organisation in die Hand genommen, und zwei Wochen später habe sie erfahren, dass SL D an das Mi-

nisterium eine Absage der Teilnahme geschrieben habe. Schließlich habe SL D eine Teilnahme am „Word 2007-Kurs“ nicht genehmigt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte SL D mit ... 2010 nachstehende Stellungnahme:

„... Eingangs muss ich festhalten, dass ich in verschiedenen Akten nachsehen musste, um der Erinnerung wieder auf die Sprünge zu helfen, weil ich keine persönlichen Aufzeichnung od. AV geführt habe.

Ausführungen zur Behauptung, dass ich Fr. A seit Jahren wegen ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin der ... und auf Grund ihrer Arbeit in der GÖD diskriminieren oder benachteiligen würde:

Angeführt wurde, die Nichtgewährung von Dienstfreistellungen für die Teilnahme an diversen Sitzungen (GÖD Landesektion, x-Vollversammlung) und das Blockieren ihrer Aktivitäten. Seit meiner Bestellung zum Sektionsleiter sind bei Fr. A mehr als 100 Dienstfreistellungen/Sonderurlaube angefallen. Es wurden nur zwei Anträge abgelehnt. Bei einigen war der Antrag zu unklar. Es wurde nach Rückfrage bei bzw. nach Ergänzungen des Antrages von Fr. A meine Zustimmung gegeben. Z.B.: Es wurden Anträge vorgelegt, die dem Fachvorgesetzten (...) nicht zur Kenntnis gebracht wurden und/oder von Fr. A nicht unterzeichnet waren. Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass bei Dienstfreistellungen/Sonderurlauben alle Mitarbeiter den Grund anführen und das dafür vorgesehene Formular verwenden. Von mir wurde akzeptiert, dass Fr. A die notwendigen Informationen auf der Einladung handschriftlich vermerkt.

- Das Ansuchen um Dienstfreistellung zur Teilnahme an einer Gewerkschaftsveranstaltung – ohne Themenstellung – für den ... 2008 wurde abgelehnt, da nicht ersichtlich war, worum es sich handelt. Dazu wird angemerkt, dass die Begründung erst nach der Ablehnung eingefügt wurde. Dies ist ersichtlich an der Kennzeichnung und Platzierung der Kenntnisnahme (o Fr.A). Siehe Beilage 1

- Der Antrag zur Teilnahme am Ministerfrühstück anlässlich des Weltfrauentages am 3.3.2008 wurde abgelehnt, weil dafür eine Reise mit Übernachtung von ca. ... km (X – Wien retour) dienstlich und finanziell nicht vertretbar ist. Eine Verbindung zum Girls Day 2009 war trotz der angeführten Betreffzeile nicht nachvollziehbar. Zudem ist dem E-Mail zu entnehmen, dass es eine allgemeine Veranstaltung ist, die an alle MitarbeiterInnen des Ressorts gerichtet war. Siehe Beilage 2

- Der Antrag um Sonderurlaub zur Teilnahme an der fraktionellen Vorbereitung der x-versammlung ... wurde abgelehnt, weil nicht bekannt war, ob Fr. A diesem Gremium angehört. Zudem war der Einladung der Vollversammlungstermin nicht zu entnehmen, da es keine Einladung der X selbst war: Siehe Beilage 3.

- Die Teilnahme an den Landesvorstandssitzungen der GÖD wurde anfänglich in Frage gestellt, weil bei der Wildbach- und Lawinenverbauung in X kein Betriebsausschuss besteht. Nach Rücksprache wurde zugestimmt.

- Zur Blockade von Aktivitäten im Zusammenhang mit den Girls Days 2008 und 2009 muss festgehalten werden, dass diese Behauptung völlig aus der Luft gegriffen ist.

- Für den Girls Day 2008 wurde am Freitag, den 8.2.2008 von Fr. S. (Abt. x) per E-Mail bei allen Sektionen allgemein nachgefragt, ob eine Teilnahme möglich wäre. Nach Beratungen in der Sektion X und Rückfrage durch die Verwaltung wurde am Mittwoch den 13.2.2008 eine Leermeldung abgegeben. Es ist mir nicht bekannt, dass Fr. A Aktivitäten setzen wollte, die behindert wurden. Siehe Beilage 4

- Für den Girls Day 2009 wurde am Freitag, den 23.1.2009 von DI S. (Abt. x) per E-Mail bei allen Sektionen allgemein nachgefragt. Eine Beteiligung der Gleichbehandlungsbeauftragten, wie es sich später herausstellte, (war) im E-Mail nicht angeführt. Es wurden wie im Jahr vorher, interne Beratungen durchgeführt und der Beschluss gefasst, dass eine Leermeldung abgegeben wird. Im Nachhinein stellte sich heraus, dass gleichzeitig seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten Aktivitäten gesetzt werden sollten. Diese wurden, wie dem E-Mail zu entnehmen ist, von mir nicht behindert. Mit etwas Bemühen von Fr. A wäre die Teilnahme, trotz der kurzfristig vorher abgegebenen Leermeldung, sicher noch möglich gewesen. Siehe Beilage 5

Als Dienststellenleiter sehe ich es als Verpflichtung an, auch bei Funktionären bei Anträgen den Nachweis des Grundes zu verlangen. Der Inhalt geht mich nichts an. Eine Benachteiligung als Personalvertreterin war für mich nicht möglich, weil die PV-Vertretung mir gegenüber vom Obmann und dessen Stellvertreterin wahrgenommen wurde.

Ausführungen zur Nachbesetzung der Planstelle in der Buchhaltung:

Am ... 2009 hat Fr. X (Leiterin der ...) um Versetzung in die Sektion ... angesucht. Im Bescheid vom ... wurde die Versetzung mit ... festgelegt.

Die Prüfung der weiteren Vorgangsweise in der Sektion X konnte erst in Angriff genommen werden, nachdem auf informellem Weg Klarheit über die Versetzung herrschte. Dies war erst nach ... in der ersten Juli-Woche der Fall. Für Einschulungen und die Amtsübergaben war

dadurch wesentlich weniger Zeit zur Verfügung. Es musste demnach auch möglichst rasch gehandelt werden.

Bei Verwendungsänderungen innerhalb einer Dienststelle bedarf es keiner öffentlichen oder internen Ausschreibung der Planstelle. Es waren keine Versetzungen notwendig, da Verwendungsänderungen innerhalb der Dienststelle Sektion X ausreichend waren.

Die Verwendungsänderungen wurden dem DA der PV mit Schreiben vom ... 2009 bekanntgegeben. Der DA hat mit Schreiben vom ... 2009 geantwortet und um eine Besprechung er sucht. Diese fand am ... 2009 statt.

Nachdem Fr. Y mit der Leitung der x-stelle betraut wurde, war die Nachbesetzung der Planstelle ... notwendig. Die Planstelle ... wurde mit Fr. Z nachbesetzt. Die nunmehr freigewordene Planstelle der x-buchhaltung wurde mit Fr. B nachbesetzt.

Fr. B war in der Dienststelle Sektion X zu 50 % in der ... und zu 50 % in der ... eingesetzt.

Nachdem Fr. C ihre Arbeitszeit auf 100 % gesteigert hat und für die ... zwei Planstellen (200 %) vorgesehen sind, konnte Fr. B aus der ... abgezogen werden.

Die Verwendungsänderung wurde am ... 2009 dem Präsidium 1 und der Abt. x bekanntgegeben. Es wurde tel. bekanntgegeben, dass für eine Höherbewertung/Neubewertung neue Planstellenbeschreibungen vorgelegt werden müssen.

Fr. B hat die Arbeit in der x-abrechnung ... ohne sachliche Probleme ausgeführt und damit bewiesen, dass sie diese Arbeiten ausgezeichnet bewältigen kann. Sie zeigte aber Schwächen bei reinen Verwaltungs- und Organisationstätigkeiten. Für Fr. B ist die Planstelle der x-buchhaltung ein ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechender Arbeitsplatz. Mitarbeiter sollen möglichst nach ihren Qualifikationen eingesetzt werden. Eine vertiefende Prüfung der Qualifikation von Fr. A war daher nicht mehr notwendig. Ihre Qualifikation als Verwaltungskraft in der ... überwiegt wesentlich die von Fr. B.

Eine Versetzung zwischen den Dienststellen ... von Fr. B ..., anstelle von Fr. A, erscheint daher im Sinne eines der Person entsprechenden optimalen Einsatzes der MitarbeiterInnen im gegenständlichen Fall nicht gegeben.

Fr. A hat im Jahre 1986 die Beamtenaufstiegsprüfung ... abgeschlossen. Die Aus- und Weiterbildung während der Dienstzeit waren nicht speziell auf Buchhaltung ausgerichtet, sondern auf die Vertretung der MitarbeiterInnen, die Verwaltungstätigkeit und ... Es kann daher kein automatischer Anspruch auf die Planstelle in der x-buchhaltung abgeleitet werden. Fr. A hat bei den letzten Umbildungen und Neuaufnahmen nie den Anspruch auf eine A 2/v 2-wertige Planstelle erhoben. Als Beispiel seien die Nachbesetzung der x-buchhaltung durch eine Neu-

aufnahme im Jahr 1995, die Nachbesetzung nach der Versetzung der Leiterin ... und die Bestellung der Leiterin der ... im Jahre ... angeführt.

Für die Planstelle der x-buchhaltungen sind eigentlich AbsolventInnen der HAK vorgesehen. Da aber eine Neuaufnahme unrealistisch erscheint, musste eine interne Lösung gesucht werden. Die Planstellenbeschreibung für die x-buchhaltung liegt bei (Beilage Nr. 6)

Es ist nicht bekannt, dass auf A 2/v 2-Planstellen nur MaturantInnen eingesetzt werden dürfen. Als Beispiel sei angeführt, dass alleine in der Sektion X in der ... zwei MitarbeiterInnen ohne Matura erfolgreich, höherwertige Tätigkeiten ausführen.

Fr. B besitzt die Qualifikation für die Tätigkeit in der x-buchhaltung. Sie hat sich diese in der ... über viele Jahre erworben.

Fr. A hat für die Tätigkeit als Verwaltungskraft die bessere Qualifikation. Sie hat sich diese auch durch zusätzliche Aus- und Weiterbildung (z.B. ECDL) erworben.

Es wird die Behauptung der Benachteiligung, Diskriminierung und Blockierung bei ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin und Gewerkschafterin zurückgewiesen.

Als Dienststellenleiter ist es unter anderem meine Aufgabe, alle MitarbeiterInnen möglich ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Außerdem ist den Organisationseinheiten eine möglichst geordnete Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Die Entscheidung eine Verwendungsänderung in der Dienststelle Sektion X vorzunehmen und keine Versetzung, mit weiterreichenderen Folgen, erscheint damit gerechtfertigt. Sie stellt keine Diskriminierung dar. ...

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte Frau A aus, DI D sei Gemeinderat in X, er sei ein „sehr parteipolitischer Mensch“. Letzten Oktober haben Personalvertretungswahlen stattgefunden. In der vorigen Funktionsperiode sei sie Personalvertreterin der X gewesen, habe aber nicht wieder zur Wahl antreten wollen. Ein Kollege habe eine Namensliste gemacht und sie gefragt, ob sie sich auf die Liste setzen lasse, weil er gerne eine Frau auf der Liste haben wolle. Sie habe sich an die dritte Stelle von insgesamt sechs Personen setzen lassen. Nach einigen Wochen habe der Kollege sie aber gefragt, ob sie bereit wäre, auf der Liste als Ersatz aufzuscheinen. Auf ihre Frage nach dem Grund, habe er geantwortet, dass es sich um eine Namensliste handle, und bei ihr wisse man, dass sie der X angehöre, und er wolle nicht, dass die Liste „x angehaucht“ sei. Sie habe ihn gefragt, wovor er Angst habe, und er habe ein wenig „herumgedrückt“ und dann gesagt, er fürchte in Zukunft bei der Besetzung einer x-stelle nicht berücksichtigt zu

werden. Da habe sie gedacht, es könne nicht angehen, dass die Bediensteten Angst haben, mit ihr auf einer Liste aufzuscheinen, weil sie fürchten, dass sie eine Stelle nicht bekommen. Deshalb habe sie beschlossen, sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden. Es könne keinen anderen Grund als ihre politische Zugehörigkeit dafür geben, dass sie den A2/v2-Arbeitsplatz nicht bekommen habe, denn sie sei besser qualifiziert als die Kollegin, und sie arbeite besser.

Auf die Frage, ob eine interne Interessent/innensuche erfolgt sei, antwortete Frau A mit nein. Es habe niemand gewusst, dass eine A2/v2-Planstelle frei werde, sie habe es nur durch Zufall erfahren und sich sofort bei SL D beworben. Er habe gesagt, es hätten sich noch andere beworben, er müsse sich die Bewerbungen ansehen. Ein paar Wochen später habe er sie angerufen und ihr mitgeteilt, dass er Frau Y ... auf den frei gewordenen Arbeitsplatz von Frau X „setzen“ werde. Sie habe daraufhin gesagt, dann bewerbe sie sich eben um den frei gewordenen Arbeitsplatz von Frau Y. Daraufhin habe SL D gesagt, Frau Z bekomme diese Stelle. Sie habe das eingesehen, denn Frau Z habe auch Matura, und daher habe sie gesagt, sie bewerbe sich dann eben um den Arbeitsplatz von Frau Z. Daraufhin habe SL D gesagt, er werde diese Stelle nicht nachbesetzen. Ein paar Wochen später sei aber der Personalvertretung schriftlich mitgeteilt worden, dass Frau B diese Stelle bekomme. Die Personalvertretung habe um einen Gesprächstermin ersucht, weil sie in die Angelegenheit nicht involviert und auch mit der Besetzung nicht einverstanden gewesen sei. Im Gegensatz zu ihr erfülle Frau B nicht die Voraussetzung für eine b-wertige Planstelle, sie habe keine Matura. SL D habe in keinster Weise erklären können, weshalb Frau B und nicht sie die Stelle bekomme. Schließlich habe sie sich an die zuständige Abteilungsleiterin in der Zentralstelle, ..., gewandt, und diese habe SL D um eine Stellungnahme ersucht. Bei ihrem Gespräch mit Abteilungsleiterin ... habe diese gesagt, sie verstehe auch nicht, weshalb sie die Stelle nicht bekommen habe, aber sie mische sich in die Personalangelegenheiten der Sektionsleiter nicht ein. In der Stellungnahme an die Abteilungsleiterin habe SL D ausgeführt, dass Frau B in der X b-wertige Tätigkeiten ausgeübt habe. Das sei aber nicht richtig. Seit Frau B in der X sei, sei ihre Tätigkeit A3/1-wertig. Die Personalvertretung habe sich über Jahre darum bemüht, dass Frau B in A3/2 eingestuft werde, das sei aber 15 Jahre lang nicht gelungen. Und jetzt schreibe SL D an ... (die Abteilungsleiterin), dass ihre Arbeit A2-wertig sein solle. Er habe weiters geschrieben, dass Frau B ihre Arbeit bestens erledigt habe. Das sei aber nicht richtig, denn die Leiterin der X habe immer wieder Prob-

leme mit Frau B gehabt, weil sie ihre Arbeit nicht so verrichtet habe, wie sie es tun hätte sollen. Es habe deswegen auch öfter Gespräche mit dem Sektionsleiter und auch mit der Personalvertretung gegeben. Sie habe, wie gesagt, B-Matura gemacht und ... Buchhaltung gelernt und die Buchhalterprüfung absolviert, und sie habe auch an der Dienststelle monatelang in der Buchhaltung gearbeitet. Im Übrigen mache sie die Rechnungen in der X, und diese Arbeit sei der in der Buchhaltung sehr ähnlich. Sie habe ihre Arbeit immer zur besten Zufriedenheit erledigt und auch viele Schulungen gemacht. Sie habe den ECDL – Führerschein und sie habe die Lehrlingsausbildungprüfung abgelegt. Sie glaube daher, weitaus geeigneter für die Stelle zu sein als Frau B.

SL D führte aus, die Personalrochaden seien wie von Frau A ausgeführt erfolgt. Es sei ihm „völlig neu“, dass er gesagt haben soll, er werde die Stelle nicht nachbesetzen, denn das gehe gar nicht, weil die Arbeit ja erledigt werden müsse, ... Die Probleme in der X seien bekannt gewesen. Sie seien aber nicht fachlicher, sondern persönlicher Natur gewesen. Frau B habe mehrfach versucht, wegzukommen. Die Tätigkeiten in der X und in der x-buchhaltung seien ziemlich ähnlich. Beide erfordern vor allem hohe Genauigkeit. Ihm sei kein einziger Fall bekannt, der Frau B schwerwiegende Probleme bereitet hätte, ...

Auf die Frage, weshalb keine interne Interessent/innensuche nach dem B-GIBG durchgeführt worden sei, antwortete SL D, weil man die Besetzungen der freigewordenen Arbeitsplätze durch interne Verwendungsänderungen regeln habe können. Es sei ihm mitgeteilt worden – u.a. habe er mit Mag. S. gesprochen -, dass eine interne Verwendungsänderung keiner Ausschreibung bedürfe.

Auf die Frage, weshalb er Frau B einen Arbeitsplatz zugeteilt habe, für den sie die Ernennungserfordernisse nicht erfülle, antwortete SL D, soweit er wisse sei die Matura keine zwingende Voraussetzung, sondern es müsse die Qualifikation zur Verrichtung der Tätigkeit vorhanden sein.

Auf die Frage, was eine A3/1-Bedienstete für einen A2/2-wertigen Arbeitsplatz qualifiziere, antwortete SL D, Frau B habe die Qualifikation durch ihre Tätigkeit in der X erworben, sie habe diese Tätigkeit täglich ausgeführt. Er mache die Bewertungen nicht. Die Arbeitsplätze in der X seien als A2/2-wertig eingestuft, und zwei Kolleginnen, die ebenfalls keine Matura haben, erledigen diese Arbeit zur vollsten Zufriedenheit.

Auf die Frage, ob er die Personalhoheit über die Bediensteten der Sektion habe, antwortete DI D mit nein. Bei Personalentscheidungen leite er die Angelegenheit an das Präsidium des BMLFUW weiter und dieses erledige dann „das Endgültige“ bzw. bestätige seine Entscheidung.

Auf die Frage, was Frau B im Hinblick auf die Erfüllung der Aufgaben in der x-buchhaltung besser könne als Frau

A, antwortete SL D, diese Frage habe er sich nicht mehr gestellt, weil er durch eine Verwendungsänderung eine Lösung „auf diesem einfachen Weg, auch verwaltungstechnisch gesehen“, gefunden habe. Wenn Frau A von der Dienststelle X in die Dienststelle X gekommen wäre, dann wäre in der X eine Stelle nachzubeseetzen gewesen. Dabei hätte es unter Umständen Probleme gegeben. Frau B habe im reinen Verwaltungsbereich Schwächen, man hätte sie nicht in die X geben können. In der X müsse man Briefe schreiben und die Arbeit mit ... koordinieren, das sei in der Buchhaltung nicht notwendig. Die Weltanschauung habe „sicher“ keine Rolle gespielt. Er werde der von Frau A dargelegten Angelegenheit im Zusammenhang mit der Personalvertretungswahl und der angeblichen Angst des Kollegen nachgehen.

Auf die Frage des Senates, wie Frau A bei den „letzten Umbildungen und Neuaufnahmen“ Anspruch auf eine A2-wertige Planstelle erheben hätte sollen, wie in der Stellungnahme an den Senat ausgeführt, wenn sie nicht einmal gewusst bzw. nur durch Zufall erfahren habe, dass eine solche frei werde, antwortete SL D, dass es seit dem Jahr 2002 eine solche Situation nicht gegeben habe.

Frau A warf ein, dass es immer so gewesen sei, dass das Freiwerden von Stellen nicht öffentlich gemacht worden sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte G führte zum besseren Verständnis aus, dass es sich bei den nachzubeseetzenden Stellen um Stellen in der Sektionsleitung gehandelt habe. Zur Sektion gehören die Sektionsleitung und die Gebietsbauleitungen. SL D sei nicht Behörde, Behörde sei das Präsidium des BMLFUW. Die X gehöre zur Sektionsleitung. Frau A arbeite in der X. Ein Wechsel ... wäre eine Versetzung. Frau A habe ihr davon erzählt, dass ihr Kollege sie nicht unter den ersten drei Kandidat/innen auf seiner Liste für die PV-Wahl gewollt habe. Von den Personalvertretern habe sie erfahren, dass sie sich sehr dafür eingesetzt haben, dass Frau A den A2/2-wertigen Arbeitsplatz bekomme, weil sie die Einzige sei, die die Formalvoraussetzungen erfülle.

Auf die Frage des Senates, wie man in ihrer Sektion von einem freigewordenen Arbeitsplatz erfahre, antwortete Frau G, ihre Sektion habe x Bedienstete, wenn sich da personell etwas ändere, erfahre man es sofort. Ihres Wissens habe es bisher keine Ausschreibung gegeben.

Auf Ersuchen des Senates, die Vorfälle rund um den letzten „Girls-Day“ darzulegen, führte Frau A aus, dass ihr SL D per mail vom 29. Jänner 12.10 Uhr mitgeteilt habe, er sei einverstanden, wenn sie „etwas“ am „Girls-Day“ mache. Zwei oder drei Wochen später habe sie zufällig erfahren, dass der „Girls-Day“ sozusagen abgesagt worden sei. Tatsächlich habe SL D per mail vom 29. Jänner 10.29 Uhr eine Leermeldung abgegeben. Er habe also am selben Tag ihr die Erlaubnis zur Organisation gegeben und gleichzeitig den „Girls-Day“ abgesagt. Der Text habe gelautet: „Zur Einladung zur Teilnahme am „Girls-Day“ 2009 erstattet die Sektion X Leermeldung.“ Im Jahr davor habe Dr.ⁱⁿ ... die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen zur Vorstellung bei einem Frühstück des Ministers am Weltfrauentag eingeladen. SL D habe ihren Dienstreiseantrag abgelehnt.

SL D führte aus, er habe zum „Girls-Day“ 2009 ein Mail von der Zentralstelle bekommen und sich mit seinem Stellvertreter und mit Frau X beraten, was man machen könnte. Man sei zu dem Ergebnis gekommen, eine Leermeldung zu machen, „auch nach Rücksprache über die Wichtigkeit“. Für ihn sei die Sache damit erledigt gewesen. Dann sei dieses E-Mail von Frau A gekommen und er habe gesagt, aus seiner Sicht gebe es kein Problem, wenn sie die Organisation übernehme. In der Zwischenzeit habe, das habe sich im Nachhinein herausgestellt, die stellvertretende ...leiterin die Leermeldung hinausgeschickt. Die Mails haben sich wohl gekreuzt. Eine Leermeldung bedeute aber nicht, dass eine Veranstaltung nicht stattfinden könne, wenn man es wolle.

Frau G führte aus, dass zum „Girls-Day“ in der X österreichweit bis jetzt noch nie etwas gemacht worden sei. Zum „Ministerfrühstück“ sei zu sagen, dass es geheißen habe, die Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten würden dem Minister vorgestellt werden. Leider habe der Minister sehr wenig Zeit gehabt, es habe weder eine Vorstellung gegeben, noch sei irgendein Gespräch zustande gekommen. Im Jahr 2009 sei ... (die Abteilungsleiterin) an sie herangetreten und habe gesagt, es wäre doch toll, etwas zu machen. Sie habe daraufhin bei den Frauenbeauftragten nachgefragt, ob sie sich vorstellen könnten, in ihren Sektionen etwas zu organisieren. Frau A habe gleich zurückgeschrieben, dass sie etwas organisieren könnte.

Sonst habe sie nur von einer zweiten Frauenbeauftragten eine positive Rückmeldung bekommen, die anderen hätten sich nicht gemeldet.

SL D antwortete auf die Frage, weshalb er Frau A nicht erlaubt habe, der Einladung des Bundesministers zu folgen, es sei seiner Meinung nach aus Zeit- und Ressourcen Gründen nicht vertretbar gewesen, zu einer „allgemeinen Diskussion“ von X nach Wien zu fahren. Es sei keine spezielle Einladung für die Gleichbehandlungsbeauftragten gewesen, sondern eine allgemeine Einladung, wie sie wöchentlich ins Haus kommen.

Zum Vorgehen von SL D im Zusammenhang mit den GÖD-Landessitzungen führte Frau A aus, dass sie als Mitglied der Landesektion vier Mal jährlich zu den Sitzungen fahre. In den letzten beiden Jahren sei die dienstliche Situation besser geworden. Sie nehme jetzt Zeitausgleich, das Ersuchen um Dienstfreistellung werde nach Wien geschickt, und wenn sie genehmigt werde, nehme sie den Zeitausgleich zurück. Wenn sie die Dienstfreistellung vorher beantrage, bekomme sie jedes Mal eine Absage.

SL D replizierte, die Darstellung von Frau A sei so nicht richtig. Es sei so gewesen, dass er, als sie den ersten Dienstfreistellungsantrag gestellt habe, wissen habe wollen, in welcher Funktion sie an der Tagung teilnehmen wolle. Ihm sei nämlich nicht bekannt gewesen, welche Funktion sie da ausübe. Ab dem Zeitpunkt, zu dem sie diese bekannt gegeben habe, habe er kein Problem gehabt. Das gleiche gelte für die Teilnahme an der x-versammlung, sobald er gewusst habe, dass sie x-rätin sei, habe er keine Einwände mehr gehabt. Alle Mitarbeiter/innen müssten den Grund für die Dienstfreistellung angeben und auch in welcher Funktion sie an den diversen Veranstaltungen teilnehmen. Bei seinem Vorgänger habe das noch mit eigenem Schriftsatz gemacht werden müssen, ihm reiche ein handschriftlicher Vermerk auf der Einladung.

Frau A replizierte, dass sie schon seit 2001 in der Funktion (ÖGB) sei und es sei noch im Jahr 2008 eine Ablehnung erfolgt.

Auf die Frage, weshalb er Frau A die Teilnahme am „Word 2007-Kurs“ verwehrt habe, obwohl er ohnehin nicht von der Dienststelle zu bezahlen gewesen sei, antwortete SL D, daran könne er sich nicht erinnern.

Frau A führte aus, im Jahr 2007 sei in der Sektion ein Word-Kurs ausgeschrieben gewesen, der einen halben Tag gedauert habe. Alle Bediensteten haben gehen dürfen, ihr habe SL D gesagt, sie dürfe nicht teilnehmen, weil sie ohnehin den ECDL –

Führerschein habe. Sie habe den Führerschein aber auf einem anderen Programm gemacht und hätte sich gerne ein paar neue Sachen angesehen.

SL D wiederholte, dass er sich an diesen Vorfall nicht erinnern könne.

Abschließend führte SL D aus, dass die Anträge zur Neubewertung der Arbeitsplätze im Präsidium aufliegen würden, laut Mag. S. sei eine Neubewertung notwendig.

Die B-GBK hat erwogen:

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, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) 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 Deutungsansichten 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 § 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. Von der B-GBK war also die Begründung von SL D für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Frage, die sich Personalverantwortliche bei der Besetzung von Planstellen zu stellen haben ist, wer von den Bewerber/innen die besten Qualifikationen hat. Jedenfalls erfüllt Frau A durch die Ablegung der Beamten-Aufstiegsprüfung die formalen Voraussetzungen für eine A2/v2-wertige Planstelle. Bezüglich der Erfüllung der tat-

sächlichen Anforderungen für den angestrebten Arbeitsplatz stellte SL D keinen Qualifikationsvergleich an. Die Zuteilung des Arbeitsplatzes in der x-buchhaltung an Frau B war der einfachste Weg, auch „verwaltungstechnisch gesehen“, die Nachbesetzung der Planstellen zu regeln. Die „Personalrochaden“ wurden durchgeführt, ohne dass mitberücksichtigt wurde, dass eine Bedienstete seit mehr als 20 Jahren die formalen und auch die fachlichen Voraussetzungen für eine höherwertige Planstelle erfüllt. Die jeweils frei gewordenen A2/v2-wertigen Arbeitsplätze wurden Bediensteten zugeteilt, die bereits solche Arbeitsplätze hatten. Als die Reihe an Frau A gekommen wäre, wurde ihr eine Bedienstete vorgezogen, die sich verändern wollte (aus welchen Gründen kann dahin gestellt bleiben), die Ernennungserfordernisse nicht erfüllte und deren bessere fachliche Eignung nicht einmal ernsthaft behauptet wurde. -Der Hinweis von SL D in seiner Stellungnahme an die B-GBK, nämlich Frau A habe während der Dienstzeit(!) keine speziell auf Buchhaltung ausgerichtete Aus- und Weiterbildung absolviert, ist angesichts des Umstandes, dass Frau A die Buchhalterprüfung absolvierte und vor allem, dass sie bereits sehr ähnliche Tätigkeiten in der WLV verrichtet, kann nur als Versuch gesehen werden, seine sachlich nicht nachvollziehbare Personalentscheidung zu rechtfertigen.

Zum Vorbringen von SL D, Frau A habe bei den letzten Umbildungen und Neuaufnahmen nie den Anspruch auf eine A2/v2-wertige Planstelle erhoben ist festzuhalten, dass dies 1.) völlig irrelevant ist, das Unterbleiben einer Bewerbung um einen Arbeitsplatz bedeutet nämlich keinen Verzicht, und 2.) kann von Bediensteten nicht verlangt werden, dass sie sich nach freien Arbeitsplätzen „umsehen“, sondern sind beabsichtigte Nachbesetzungen (zumindest) nach dem B-GIBG bekannt zu machen.

Der Senat hatte zu prüfen, ob – wie Frau A behauptete – die Vorgehensweise von SL D weltanschaulich motiviert war. Die Antragstellerin brachte einige Beispiele von Benachteiligungen bzw von Blockieren diverser Aktivitäten durch SL D vor (u.a. Ablehnung der Dienstfreistellung für die Teilnahme an GÖD-Landessektionssitzungen; Nichtgenehmigung einer Dienstreise zur Teilnahme am „Ministerfrühstück“ im Jahr 2008, Verhinderung von Aktivitäten im Zusammenhang mit dem „Girls-Day 2009“, Nichtgenehmigung der Teilnahme am „Word 2007-Kurs“).

Zur Begründung von SL D, das Ansuchen um Dienstfreistellung zur Teilnahme an einer Gewerkschaftsveranstaltung im Feber 2008 sei abgelehnt worden, weil nicht

ersichtlich gewesen sei, worum es sich handelt, ist festzuhalten, dass Frau A ihre gewerkschaftliche Tätigkeit seit Jahren ausübt und dies SL D seit Jahren bekannt ist. Zum Vorbringen von SL D im Zusammenhang mit dem „Girls-Day 2009“, nämlich die Zustimmung zu Aktivitäten gegenüber Frau A und die Leermeldung an die Zentraleitung hätten sich wohl gekreuzt, ist Folgendes festzuhalten: Aus den von SL D vorgelegten mails geht hervor, dass er die Anfrage des BLFUW wegen Beteiligung am „Girl`s Day“ am 23. Jänner 2009 erhielt. Frau A erhielt ein diesbezügliches Schreiben von Frau G erst am 28. Jänner 2009, sie kann sich also erst danach an SL D gewandt haben. Schon am 29. Jänner, 12.10 Uhr, teilte SL D Frau A mit, dass er einer Teilnahme zustimme. Die Leermeldung wurde aber bereits um 10.29 Uhr des 29. Jänner 2009 erstattet, Absender „Sektion X“. Auf Grund der kurzen Zeitspanne ist es äußerst unglaubwürdig, dass sich die Zustimmung an Frau A und die Leermeldung zufällig kreuzten. Wenn SL D in seiner Stellungnahme an die B-GBK schreibt, „mit etwas Bemühen von Fr. A wäre die Teilnahme, trotz der kurzfristig vorher abgegebenen Leermeldung, sicher noch möglich gewesen“, ist dies bemerkenswert (um nicht zu sagen zynisch), denn Frau A wurde die Leermeldung nicht übermittelt, sie erfuhr zufällig davon. Im Übrigen zählt die Organisation des „Girls-Day“ nicht zu den Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen/Frauenbeauftragten, sondern ist sie Aufgabe des Dienstgebers. Wenn Dienstgebervertreter entscheiden, selbst keine Aktivitäten zu setzen, sollten sie Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen/Frauenbeauftragte, die bereits sind, „etwas“ zu organisieren, zumindest unterstützen und nicht „Bemühungen“ seitens der Dienstnehmerinnen erwarten. Zum Vorbringen von SL D, bei der Einladung zum „Ministerfrühstück“ anlässlich des Weltfrauentages habe es sich nur um eine Einladung zu einer „allgemeinen Diskussion“ gehandelt, „wie sie wöchentlich ins Haus kommen“, und es sei aus Zeit- und Ressourcengründen nicht vertretbar, deshalb nach Wien zu fahren, ist festzuhalten, dass die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Dr.ⁱⁿ ... ausdrücklich an die „Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten“ schrieb und festhielt, dass diese dem Minister vorgestellt würden. Der Umstand, dass auch andere Bedienstete eine Einladung zur Veranstaltung anlässlich des Frauentages bekamen, ändert nichts an der ausdrücklichen Einladung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten.

An die Nichtgenehmigung der Teilnahme Frau A an einem halbtägigen Word-Kurs im Jahr 2007 konnte sich SL D nicht erinnern. Das Vorbringen der Antragstellerin, SL D

habe seine Ablehnung damit begründet, dass sie ohnehin den ECDL – Führerschein habe (Frau A wollte teilnehmen, um Neuerungen kennenzulernen), ist jedoch glaubwürdig.

Glaubwürdig erscheint dem Senat auch Frau As Vorbringen, ihr Kollege habe den Vorschlag, sie möge nur als Ersatz auf seiner Liste für die PV-Wahl kandidieren, damit begründet, dass die Liste nicht „x angehaucht“ sein sollte.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass SL D keine sachlich nachvollziehbare Begründung für seine Handlungsweisen gegenüber Frau A darlegen konnte. Im Zusammenhang mit dem Umstand, dass Frau A im Zuge der Nachbesetzungen der A2/v2-wertigen Arbeitsplätze immer das Nachsehen hatte und ihr letztlich eine Bedienstete vorgezogen wurde, die die formalen Erfordernisse nicht erfüllt und für deren bessere fachlich Eignung es auch keinen Nachweis gibt, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass Frau As Bewerbung um einen höher bewerteten Arbeitsplatz aus weltanschaulichen Motiven nicht berücksichtigt wurde.

Es liegt daher eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von Frau A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vor.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche gemäß § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

SL D wird empfohlen,

- beabsichtigte Besetzungen von Arbeitsplätzen gemäß § 7 B-GIBG bekannt zu geben,
- Personalentscheidungen nach rein sachlichen Kriterien zu treffen,
- die Gleichbehandlungsbeauftragten (Stellvertreterinnen) und Kontaktfrauen/Frauenbeauftragten bei ihren Aktivitäten nicht zu behindern, sondern zu unterstützen

SL D bzw dem BMLFUW wird empfohlen, Frau A einen ihrer Ausbildung und ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden A2-wertigen Arbeitsplatz zuzuweisen.

Dem BMLFUW wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass die diversen Dienststellen (auch wenn der Personalstand relativ gering ist) entsprechend der Bestimmung des § 7 B-GIBG vorgehen.

Wien, ... September 2010