

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch Maßnahmen des Leiters der Regionaldirektion für X des Bundesamtes X aufgrund ihres Geschlechtes und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ihres Mannes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß §§ 4 Z 4 und Z 6 B-GIBG sowie gemäß §§ 13a Abs. 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Maßnahmen bzw. das Verhalten von B gegenüber A nach der Rückkehr aus ihrer Karenz stellen keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und/oder bei den Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung aufgrund ihres Geschlechtes gemäß §§ 4 Z 4 und Z 6 B-GIBG oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ihres Mannes gemäß §§ 13 Abs. 4 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrer rechtsfreundlichen Vertreterin ... von der Kanzlei ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Es wurde zunächst ausgeführt, dass sich A seit ... in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund befinde und der Regionaldirektion X (RD X) des Bundesamtes X zugeteilt sei. Davor habe sie ... Jahre bei einem Rechtsanwalt gearbeitet, und danach sei sie ... Jahre beim Verein ... als Rechtsberaterin tätig gewesen, wodurch sie eine umfassende Expertise im ...recht erworben habe. Der damalige Regionalleiter des X, ..., habe sie „abgeworben“, und so habe sie am ... beim X in ... zu arbeiten begonnen. Sie sei als Juristin für die Qualitätssicherung verantwortlich gewesen, was bedeute, dass sie komplexe Verfahren, insbesondere ..., Verfahren mit ... sowie ...verfahren betreut habe und die Anregung von Revisionen geprüft habe. Sie habe eigenverantwortlich juristische Expertisen und Stellungnahmen erstellt und auch über eine Assistentin, ..., die ebenfalls Juristin gewesen sei, verfügt. Sie habe ein gutes Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten, dem damaligen Regionalleiter, sowie den übrigen Mitarbeitern gehabt und bis zu ihrer Karenz einen sehr guten Ruf genossen. Von ... bis ... habe sie sich zunächst im vorzeitigen Mutterschutz und anschließend in Karenz befunden und sei mit ... Vollzeit in ihr Dienstverhältnis zurückgekehrt. Seit ihrer Rückkehr aus der Karenz sei es zu Problemen mit dem neuen Regionalleiter der RD X des X, B, gekommen, sie sei gemäß §§ 4 und 13 ff B-GIBG diskriminiert worden.

Vorweg werde festgehalten, dass sie seit ... mit ... verheiratet sei, der aus ... stamme und den sie bereits seit ... Jahren kenne. Ihr Ehegatte sei vor ihrer Karenzierung teilweise vom X als ... beauftragt worden. Schon vor ihrer Rückkehr aus der Karenz, am ..., sei es zu einem Gespräch zwischen ihr, dem Personalverantwortlichen des BMI, ..., und B gekommen. B habe ihr klar kommuniziert, dass sie sich beruflich verändern (kündigen) solle, da ihre Rückkehr in die RD X nicht erwünscht sei, man werde ihr ihre ursprüngliche Aufgabe im ...büro nicht mehr zuteilen. Eine sachliche Begründung sei nicht abgegeben worden, offenbar habe man sie zu einer Kündigung aus eigenen Stücken motivieren wollen. In diesem Gespräch seien auch zahlreiche Vorwürfe von B erhoben worden:

- Es würde ein ...verfahren gegen ihren Gatten geben, wozu zu bemerken sei, dass dieses mit einem Freispruch geendet habe.
- Sie führe private Telefonate mit ihrem Ehegatten in ... Sprache, wozu zu sagen sei, dass diese im Allgemeinen die Sprache sei, in der sie kommunizieren.
- Sie habe ihren Dienstgeber über ein ...verfahren gemäß § ..., in welchem sie als ... geführt worden sei, nicht informiert (auf ihre Nachfrage habe B mittlerweile erklärt, dass er die Informationen „intern“ bekommen habe).
- Es sei ein ...verfahren gegen sie ... anhängig - dieses Verfahren sei ebenfalls eingestellt worden.

- Sie gehe einer nicht gemeldeten Nebentätigkeit nach - vor ihrer Tätigkeit im X habe sie sich bei einer Vereinsgründung ... engagiert; bevor sie ihr Dienstverhältnis zum X im Jahr ... begonnen habe, habe sie ihre ehrenamtliche Tätigkeit eingestellt, soweit ihr bekannt, sei der Verein bereits ... aufgelöst worden; bemerkenswert sei, dass ihr die Tätigkeit im Jahr ..., ... Jahre nach Dienstantritt, von ihrem neuen Vorgesetzten zum Vorwurf gemacht worden sei.
- Sie habe vor ihrer Karenz gegen Dienstanweisungen verstoßen und in Verfahren entschieden, in denen sie Jahre zuvor als Mitarbeiterin im ... beraten habe - auch dieser Vorwurf sei unrichtig, B habe ihr dazu keinen einzigen Akt nennen können.
- Sie habe im Jahr ... während ihrer Schwangerschaft Fehlstunden angesammelt - sie habe in der Frühschwangerschaft mit starker Übelkeit zu kämpfen gehabt und sich aus Verantwortungsbewusstsein und in Abstimmung mit ihrem damaligen Vorgesetzten nicht ganztätig krankgemeldet, sondern sei manchmal früher gegangen; vereinbart gewesen sei, dass diese Zeiten eingearbeitet oder auf ihren Urlaub angerechnet werden, was auch passiert sei.
- Es sei ihr vorgeworfen worden, sie hätte sich vor ihrer Karenzierung für ... Tage kurzfristig krankgemeldet, wozu zu sagen sei, dass eine ... durchgeführt werden habe müssen und die Termine hierfür vom AKH ... nur kurzfristig vergeben werden; es sei selbstverständlich eine Krankschreibung durch einen Arzt erfolgt und diese sei dem Dienstgeber vorgelegt worden.

A könne sämtliche Vorwürfe widerlegen bzw. hätten sich diese auch nach Aussage des Personalverantwortlichen im BMI im Zuge der Besprechung als haltlos herausgestellt. Es sei unzulässig, einem Dienstnehmer im Nachhinein eine bestimmte Vorgehensweise vorzuwerfen, obwohl diese mit ausdrücklicher Zustimmung bzw. in Abstimmung mit dem damaligen Leiter des X erfolgt sei. Trotzdem sei ihr nahegelegt worden, nicht in die RD X zurückzukehren.

Weiters seien disziplinarische Maßnahmen in Form einer besonders strengen Kontrolle und Führung (Dienstvorschrift vom ...) gesetzt worden. Hinzu komme, dass es im ...verfahren ihres Ehegatten zu persönlichen Interventionen der RD X gekommen sei, obwohl der damalige Leiter der RD X diesen Akt zur Verschlussache erklärt habe und der Akt an die RD ... abgetreten worden sei.

Nach der Rückkehr aus ihrer Karenz mit ... sei es zu folgenden diskriminierenden Vorfällen gemäß §§ 4 Z 6 B-GIBG (bei den sonstigen Arbeitsbedingungen) und 13 Abs. 1 Z 6 B-GIBG gekommen:

- Im ...büro habe es eine Teameinteilung mit abwechselndem Home-Office für alle Mitarbeiter (inkl. ... und ...) gegeben. Ihr sei als einziger die Möglichkeit von Home-Office während Covid-19 zur Gänze verwehrt worden, obwohl sie aufgrund einer ihrer Dien-

stelle bekannten Erkrankung (...) als Risikopatientin einzustufen. Aufgrund ihrer Erkrankung sei sie sogar ...mal von ihrer Dienststelle mit dem Rettungswagen ins Krankenhaus gefahren worden.

- Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz habe sie als einzige keinen Arbeitsplatz im ...büro bekommen, obwohl dort noch Platz gewesen wäre, was ihre Arbeitserbringung erschwert bzw. behindert und sie auch vom Informationsfluss abgeschnitten habe.
- Sie habe sich zu Beginn und Ende der Mittagspause als einzige Mitarbeiterin per E-Mail abmelden müssen.
- Sie sei nicht – wie vor ihrer Karenzierung – mit juristischen Aufgaben im ...büro betraut, sondern als „schlichte“ Referentin eingesetzt worden. Ihr sei ohne sachliche Rechtfertigung untersagt worden, an Verhandlungen teilzunehmen. Sie habe nicht – wie vor ihrer Karenz – eine eigene Assistentin gehabt, und ihr sei keine Entscheidungsbefugnis. Ihre bisherige Tätigkeit sei von ihrer damaligen Assistentin ... übernommen worden.
- Ihr sei kein Zugang zum Laufwerk des ...büros ermöglicht worden, obwohl sie diesem formal zugeordnet gewesen sei und es sei ihr die Unterstützung der Schreibkräfte verweigert worden. Auf ihre Anfragen habe sie oftmals verspätete Antworten erhalten, was sie an einer zeitnahen Erfüllung ihrer Aufgaben gehindert habe. Sie sei von dienstlichen Informationen das ...büro betreffend abgeschnitten worden bzw. seien derartige Informationen nicht oder nur verspätet weitergegeben worden.
- Sie habe sich trotz entsprechender ärztlicher Bestätigung per E-Mail rechtfertigen müssen, warum sie eine Pflegefreistellung für ... in Anspruch nehmen habe müssen.
- Es seien diverse Gerüchte über sie und ihre Familie verbreitet worden, wonach sie und ihr Ehegatte eine Scheinehe führen würden. Ihr Vorgesetzter habe keine Maßnahmen getroffen, diese Gerüchte zu unterbinden.
- Ihr seien nicht sämtliche zur Erfüllung ihrer Tätigkeit erforderlichen Arbeitsmittel (E-Token) zur Verfügung gestellt worden.
- Ihr sei vorgeworfen worden, dass sie einen Urlaub nicht rechtzeitig im internen System ESS eingetragen habe, weshalb ihr Dienstgeber angeblich nicht gewusst habe, dass sie auf Urlaub gewesen sei. Es sei aber eine Genehmigung durch B erfolgt. Sie habe diesen Urlaub nicht auch noch kurz davor im ESS eintragen können, was üblich sei, weil sie sich vor ihrem Urlaubsantritt im Krankenstand befunden habe und diesen Schritt mangels E-Token von zuhause nicht durchführen habe können. Sie habe trotzdem eine schriftliche Ermahnung erhalten.
- Im ... habe sie um Einsicht in den Personalakt ersucht, die sei ihr erst nach einigen Wochen gewährt worden. Im Personalakt hätten sich ausschließlich Unterlagen betreffend die Besoldung und ihre Einstellung befunden, die Ermahnungen seien nicht aufgelegt. Ihr sei sohin keine vollständige Akteneinsicht gewährt worden.

Es liege auch eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung vor, nämlich sei ihr trotz entsprechenden Ansuchens verweigert worden, weitere E-Learning-Module zu absolvieren, um sich fort- und weiterzubilden.

Am ... habe erneut ein Gespräch mit dem Personalverantwortlichen im BMI stattgefunden. Bei diesem sei ihr kommuniziert worden, dass ihr beruflicher Wechsel das Beste für alle Beteiligten wäre.

Durch die angeführten Vorfälle sei A mehrfach diskriminiert worden. Sie fühle sich von ihrem Vorgesetzten B gemobbt und habe den Eindruck, dass versucht worden sei, eine Kündigung durch sie zu erreichen und ihre Arbeitsleistung zu erschweren, weil in ihren Akten häufiger vergessen worden sei, Ladungen zu verschicken bzw. dies zu spät geschehen sei, weil sie umfangreiche Akten sehr kurzfristig erhalten habe oder ihre Bescheide länger im Stadium der Genehmigung gelegen seien. Obwohl es sich dabei um Umstände außerhalb ihres Einflussbereiches handle, sei ihr vorgeworfen worden, ihre Akten nicht ordentlich geführt zu haben. Sie habe stets gerne im X gearbeitet, bedauere die gegenständliche Entwicklung. Es handle sich nicht um berechtigte Vorwürfe ihres Vorgesetzten, sondern seien offenbar hauptsächlich ihr beruflicher Hintergrund, nämlich ihre vormalige Tätigkeit für den ..., und ihre Ehe zu ... ein Problem für das X.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B am ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Er habe A beim Wiedereingliederungsgespräch im BMI kurz kennengelernt. Während ihrer Karenz seien ihm als Leiter der Dienststelle diverse Verfahren gegen sie zur Kenntnis gebracht worden. Bei seinem Dienstantritt am ... habe sie mehr als ... offene Minusstunden aufgewiesen, die aufgrund seines Vorschlages mit noch offenen Urlaubsstunden gegengerechnet worden seien. Nach und nach sei ihm mitgeteilt worden, dass sie immer wieder Fehlstunden gehabt und es diesbezüglich auch Weisungen des ehemaligen Regionaldirektors gegeben habe.

Im ... sei eine vollstreckbare Gehaltsexekution gegen A wegen ausstehender Forderungen im Zusammenhang mit Bestellungen und ...strafen im Posteingang der RD X eingelangt. Diese Mitteilung sei im Dienstweg zur Erledigung weitergeleitet worden. Weiters sei er darüber informiert worden, dass auf einer Polizeiinspektion offene Vorführungsbefehle wegen nicht beglichener ...strafen gegen die sich in Karenz befindliche A aufliegen.

Im ... sei er von polizeilichen Erhebungen wegen ... und einer Anordnung zur Sicherstellung und Auswertung des PC der sich in Karenz befindlichen A informiert worden. Die Staatsanwaltschaft habe angeordnet, den Dienst-PC zu sichern. Im Zuge dessen sei ihm mitgeteilt

worden, dass A und ihr Ehegatte beschuldigt würden, einen gefälschten Bescheid zur Erlangung einer ...förderung vorgelegt zu haben. Der Verdacht der Fälschung einer Urkunde gegen eine Mitarbeiterin des X, die selbst Bescheide zu erlassen habe, stelle im Falle der Verurteilung einen Kündigungsgrund dar. Dies sei A im Zuge des angeführten Wiedereingliederungsgesprächs auch klar kommuniziert worden.

Gegen einen ehemaligen ...-Mitarbeiter und Arbeitskollegen von A, mit dem sie einen kollektiven Umgang gepflegt habe, sei ein Verfahren wegen ... und anderen Vorwürfen geführt worden und sei es auch zu einer Verurteilung gekommen. Das Verfahren wegen ... gegen A sei schließlich eingestellt worden, weil ... nicht mehr beigebracht werden habe können.

Dienstrechtliche Schritte gegen A seien nicht weiter geprüft worden.

Durch einen Presseartikel sei ihm bekannt geworden, dass A einen Verein gegründet habe und dies offensichtlich ebenfalls nicht gemeldet habe. Der sich aus dem Bericht schlüssig ergebende Vereinszweck habe ... nahegelegt, sodass er A im Zuge des Wiedereingliederungsgesprächs nach Zweck und Tätigkeit des Vereines befragt habe. Sollte mit dem Verein eine Nebenbeschäftigung verbunden gewesen sein, wäre dies meldepflichtig und mit der Verfahrensführung betreffend ... unvereinbar gewesen. Laut nicht protokollierter Aussage im Wiedereingliederungsgespräch sei von A dazu mitgeteilt worden, dass der Verein noch vor ihrem Dienstantritt beim X im Jahr ... wieder aufgelöst worden sei. Später sei ihm von A mitgeteilt worden, dass der Verein ... aufgelöst worden sei. In weiterer Folge seien ihm jedoch ...polizeiliche Ermittlungen und Erhebungen im Dienste der ... gegen A und ihren Ehemann im Zusammenhang mit diesem Verein bekannt geworden, wobei sie nicht nur als ..., sondern auch als ... wegen dem Verdacht ... geführt worden sei. Inwieweit dieses Verfahren erledigt sei, entziehe sich mangels Mitteilung durch A seiner Kenntnis. Dieser Punkt sei ungeklärt geblieben, bis ihm am ... vertraulich mitgeteilt worden sei, dass die Auflösung des Vereins „...“ im Jahre ... erfolgt sei und daraus noch eine Forderung in Höhe von zirka ... Euro gegen A bestehe. Dazu habe er einen Aktenvermerk angelegt, da in der RD X eine Zahlstelle (Handkasse mit einem Volumen von bis zu ... Euro) eingerichtet sei und er als Leiter der Dienststelle die Pflicht auch darin sehe, alle Risikofaktoren mit den dienstlich zur Verfügung stehenden Mitteln zu minimieren. Für ihn seien diese Informationen glaubhaft und mangels einer persönlichen Mitteilung von A bzw. eines schriftlichen Nachweises kaum falsifizierbar gewesen, sodass „diverse Führungselemente in Bezug auf A als Sensibilisierungsmaßnahmen im Sinne der Kooperationsvereinbarung zwischen ... und X und den dazu ergangenen Leitfäden“ unabdingbar erschienen seien.

Außerdem habe es während der Karenzzeit von A laufend Anfragen von NGO-Vertretern und Parteien nach ihr (auch mit dem Ersuchen um Bekanntgabe der Privatnummer) im Zusammenhang mit Akten und Entscheidungen gegeben. Auffallend sei gewesen, dass für einige Entscheidungen keine Zuständigkeit der RD X vorgelegen sei und mit den Anfragen das Ersu-

chen verbunden gewesen sei, die Aktenführung in der RD X zu übernehmen. Solche fernmündlichen Interventionsersuchen seien auch an ihn gerichtet worden, sodass sich für ihn schwere Bedenken in Bezug auf die objektive und rechtmäßige Aktenführung von A ergeben hätten. Diese Bedenken hätten sich im Zuge der Aufteilung nicht erledigter Akte von A verstärkt, nachdem das ...büro diverse Qualitätsmängel, nicht eingehaltene Weisungen und nicht zugeteilte Akte festgestellt habe. A habe bis zum Karenzantritt die Freiheit gehabt, sich Akte zur Entscheidung selbst zuzuteilen, obwohl alle Akte in der RD X grundsätzlich vom ...büro zur Erledigung verteilt werden.

Aufgrund der angeführten Sachverhalte sei die Wiedereingliederung von A von ihm zur „Chefsache“ erklärt und alle „Führungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstaufsicht zur Einhaltung der Dienstpflichten durch A von ihm als Leiter persönlich angeordnet und verantwortet“ worden. Für die Personalstelle (Dienstbehörde des X) seien die Sachverhalte für eine Kündigung zu wenig aktuell und substantiell gewesen, sodass ein persönliches Wiedereingliederungsgespräch am ... zwischen A und ihm geführt worden sei, wobei der Personalverantwortliche des BMI als Moderator fungiert habe. Im Zuge dieses Gespräches habe A mitgeteilt, dass an den angesprochenen Sachverhalten nichts dran und alles erledigt sei, sodass sie ihren Dienst am ... in der RD X antreten werde. Für ihn als Leiter sei klar gewesen, dass es einer Kontrolle der Einhaltung der Dienstpflichten verbunden mit einer „notwendigen besonderen Dienstaufsicht“ für A beim Dienstantritt bedürfe. Das Hauptaugenmerk sei auf die gesetzmäßige und zweckmäßige Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zu legen, Fehler und Missstände wären durch Weisungen abzustellen, durch die genaue Dienstvorschreibung wäre auch für die Einhaltung der Dienstzeit gesorgt.

A werde seit ... als juristische Referentin (v1/...) des ...büros der RD X verwendet. Der zugewiesene Arbeitsplatz befinde sich unter Einhaltung der Covid-19 Vorschriften im ... der RD X. A teile das Zimmer mit ..., der ebenfalls Referent im ...büro sei.

Auf folgende Punkten des Antrags von A ging B in seiner Stellungnahme konkret ein:

- Zu As Position als Juristin für die Qualitätssicherung führte B aus, dass eine E-Mail des ehemaligen Leiters der RD X auf Verstöße gegen interne Dienstanweisungen von A hinweise, sie sei schriftlich auf die Einhaltung der Dienstpflichten hingewiesen worden. Damit sei dokumentiert, dass bereits vor seiner Übernahme der Leitung der RD X diverse „Risikofaktoren“. Gemäß § 45 BDG gehöre es zu einen Dienstpflichten bei gewissen Verdachtslagen Maßnahmen zu setzen, er sei im Rahmen seiner Dienstaufsicht berechtigt und verpflichtet, die Erledigung der Dienstgeschäfte des X zu überwachen und Pflichtverletzungen entgegenzuwirken. Als Vorgesetzter habe er den Mitarbeitern eine rechtswid-

rige oder ordnungswidrige Ausführung dienstlicher Aufgaben vorzuhalten und sie zu ordnungsgemäßer und unverzüglicher Erledigung der Amtsgeschäfte aufzufordern (VwGH 21.2.1991, 90/09/0171).

- Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Ehegatten von A führte B aus, dass er ihren Gatten gar nicht kenne und auch nichts über seine ...-Tätigkeit für das X wisse.
- Zum Vorwurf, er hätte A die Kündigung nahegelegt, führte B aus, dass er ihr lediglich kommuniziert habe, dass eine Verurteilung wegen ... ein Kündigungsgrund sei, was nicht bedeute, dass Maßnahmen gesetzt worden seien, um ihre Kündigung herbeizuführen. Dabei handle es sich um eine subjektive Empfindung von A.
- Zum Vorwurf, dass A stundenlange telefonische Privatgespräche mit ihrem Gatten auf ... führe, führte B aus, dass er ihr – nachdem ihm dies zugetragen worden sei – mitgeteilt habe, die Privatgespräche auf das sozial Notwendigste zu reduzieren, daraus könne keine Diskriminierung aufgrund der Herkunft ihres Gatten abgeleitet werden.
- Zum Vorwurf, A habe gegen Dienstanweisungen verstoßen und in Verfahren entschieden, in denen sie Jahre zuvor (als sie noch für den ... gearbeitet hatte) beraten habe, führte B aus, dass in ... Verfahren laut interner Weisung eine Entscheidung nicht erfolgen hätte sollen. Da aber die Entscheidungen inhaltlich vertretbar gewesen seien, seien keine weiteren Maßnahmen gesetzt worden.
- Zum Vorwurf des Vorwurfs der unzulässigen Krankschreibung, obwohl eine medizinisch indizierte ... durchzuführen gewesen sei, führte B aus, dass ihm diese Anschuldigung nicht bekannt sei, dass es aber keine Anordnung für A gegeben habe, im Falle der Erkrankung sofort eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.
- Zur persönlichen Intervention der RD X im ...verfahren des Gatten von A führte B aus, dass er nicht wisse, warum der Akt als Verschlussakt angelegt worden sei. Die Anfragen der ...behörde seien an die zuständige Behörde weitergeleitet worden.
- Zum Vorwurf, dass A das Home-Office verwehrt worden sei, obwohl sie Risikopatientin gewesen sei, führte B aus, dass ihm keine Rettungseinsätze im Zusammenhang mit ihr bekannt seien. A verwechsle offensichtlich die Anordnungen für anlassbezogene Telearbeit mit bescheidmäßig dauerhaft genehmigten Telearbeit von einzelnen Mitarbeitern. Sie habe, nachdem sie erst im ... wieder an die Dienststelle zurückgekehrt sei, nicht über das persönlich zugewiesene Equipment zur Genehmigung von anlassbezogener Telearbeit verfügt, sondern sei ihr – unter Einhaltung der Covid-19 Vorschriften –die Arbeit in der RD X wie den anderen Mitarbeitern auch ermöglicht worden. Am ... sei eine ärztliche Risikobescheinigung für A vorgelegt worden, verbunden mit dem Ersuchen an ihn, Home-Office generell zu genehmigen. A sei daraufhin über den Ablauf zur Genehmigung von anlassbezogener Telearbeit informiert worden. Ihr konkretes Ansuchen um anlassbezogene Telearbeit für den ..., in welchem die persönliche Situation von A zur Begründung

hervorgehoben worden sei, sei genehmigt worden, obwohl die Voraussetzungen bei strenger Auslegung der Richtlinie nicht zwingend vorgelegen seien. Im Nachhinein sei festgestellt worden, dass die Leistungserbringung nicht nur am Tag der genehmigten Telearbeit, sondern auch noch am darauffolgenden Tag erfolgt sei. Im E-Mail an die Leitung sei angeführt worden, dass die Leistungen am ... erbracht worden seien.

- Das Vorbringen von A, dass sie nach ihrer Rückkehr aus der keinen Arbeitsplatz im ...büro bekommen habe und ihr die Unterstützung durch die Schreibkräfte verwehrt worden sei, bestritt B. A werde seit ihrer Rückkehr als Referentin des ...büros verwendet. Der zugewiesene Arbeitsplatz befinde sich unter Einhaltung der Covid-19 Vorschriften im ... Sie teile das Zimmer mit einem weiteren Referenten des ...büros. Die Mitarbeiter des ...büros seien im ... Stock der RD untergebracht. Der Vorwurf, vom Informationsfluss abgeschnitten zu sein, könne nicht nachvollzogen werden, da sie bei jeder Aussendung per Mail im Verteiler mit allen anderen Mitarbeitern informiert werde, den Zugang zum öffentlichen Laufwerk der RD X habe und über alle benötigten Mailfunktionspostfächer verfüge. Der Ordner am Laufwerk des ...büros werde hauptsächlich für Controlling-Maßnahmen durch die Leitung des ...büros der RD verwendet, A habe dazu keinen Auftrag und benötige daher keinen Zugriff für dieses Laufwerk. Für die Aktenabfertigung stünden ihr zur Unterstützung die gleichen organisatorischen Möglichkeiten wie allen anderen Mitarbeitern zur Verfügung. Eine eigene Schreibkraft (Sekretärin) habe in der gesamten RD niemand. Zum Punkt Aktenerledigung werde angeführt, dass sie von ... bis einschließlich ... die wenigsten Akten gehabt in der RD X habe.
- Zum Vorwurf, dass A als einzige ihre Mittagspause per E-Mail melden müsse, erklärte B, dass sie sich bei ihm als dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zumindest per E-Mail (als einfachste und schnellste Methode) abmelde, wenn sie in der Mittagspause das Amtsgebäude verlasse. Alle anderen Mitarbeiter würden sich ebenfalls bei ihren unmittelbaren Vorgesetzten abmelden, da die unmittelbaren Dienstvorgesetzten kontaktiert würden, wenn die Mitarbeiter nicht erreichbar seien. Im Rahmen seiner Dienstpflichten sei er nicht nur berechtigt, sondern gemäß §45 Abs. 1 BDG verpflichtet, für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Dabei bleibe es im Rahmen der Verhältnismäßigkeit grundsätzlich ihm überlassen, wie er im Einzelnen vorgehe. Die Verpflichtung zur täglichen Meldung von Dienstantritt und Dienstende stelle zweifellos ein taugliches Kontrollinstrument dar, das dem Dienstnehmer zumutbar sei und keiner besonderen Rechtfertigung bedürfe (VwGH-Erkenntnis vom 26. 5. 1999, 93/12/0320).
- Zum Vorwurf, dass A untersagt worden sei, an Verhandlungen teilzunehmen, führte B aus, dass das ... wegen des starken Anstiegs von ...verfahren mitgeteilt habe, dass Verhandlungsteilnahmen zu reduzieren seien. Aus diesem Grund und aufgrund der mangelnden Möglichkeit einer effektiven Dienstaufsicht bei Dienstreisen werde A derzeit nicht für Verhandlungsteilnahmen herangezogen. Die Tätigkeit sei ihr aber nicht grundsätzlich

untersagt, im Einzelfall könne eine Verhandlungsteilnahme von A sogar erforderlich sein und von ihm genehmigt werden.

- Zum Vorwurf, dass A seit der Rückkehr aus ihrer Karenz keine eigene Assistentin mehr habe, führte B aus, dass niemand in der RD X eine persönliche Assistentin habe, nicht einmal „die Leitung“.
- Zum Vorwurf, dass sich A wegen einer Pflegefreistellung für ihr Kind rechtfertigen habe müssen, führte B aus, dass A fernmündlich in der Direktion der RD X mitgeteilt habe, dass ihre „Nanny“ erkrankt sei und sie deshalb Pflegeurlaub benötige. Da für eine nicht im Haushalt lebende erkrankte Aufsichtsperson keine Pflegefreistellung zustehe, sei dieser Sachverhalt von ihm hinterfragt worden. Nachdem A mitgeteilt habe, dass die Pflegefreistellung zur Pflege ihres Kindes benötigt werde, sei die Pflegefreistellung im ESS freigegeben worden.
- Zum Vorbringen, es sei das Gerücht im Umlauf gewesen, dass A und ihr Mann eine Scheinehe führen würden, und er als Leiter der RD habe nichts gegen dieses Gerücht unternommen, erklärte B, dass er von diesem Gerücht nichts wisse. Er würde als Vorgesetzter wegen der Behauptung des Verdachts der Aufenthaltsehe mit dem Gerüchteverbreiter den Sachverhalt abklären und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, wozu jedoch eine Konkretisierung der Vorwürfe durch A nötig sei.
- Zum Vorwurf, dass A nicht alle erforderlichen Arbeitsmittel – z. B. E-Token - zur Verfügung gestellt worden seien, führte B aus, dass bei ihrem Dienstantritt kein persönlicher E-Token zur Verfügung gestanden sei, er habe erst bereitgestellt werden müssen.
- Zum Vorbringen, es sei behauptet worden, dass A ihren Urlaub nicht rechtzeitig im ESS eingetragen habe, weshalb die Leitung der RD nicht gewusst habe, dass sie auf Urlaub sei, führte B aus, dass sie ihren Urlaub aufgrund des Krankenstandes nicht zum per Mail voravisierten Zeitpunkt angetreten habe, sondern „direkt aus dem Krankenstand“ ... Tage verspätet. Es sei keine Mitteilung an die Direktion bzw. an ihn erfolgt, dass noch keine Genehmigung im ESS erfolgt sei, sodass A in der Datenbank als ungerechtfertigt vom Dienst abwesend aufgeschienen sei. Die dazu ergangene Weisung und Ermahnung im Hinblick auf die zukünftige Erfüllung der Dienstpflichten sei als ausreichend erachtet worden und sei dies auch so kommuniziert worden. Der nicht vorhandene E-Token könne die mangelnde Kommunikation mit der Leitung und den Verstoß gegen die Dienst-anweisungen nicht rechtfertigen, insbesondere seitdem es den Mitarbeitern auch per Handy-App möglich sei, die Eintragungen im ESS zu erledigen. Im Übrigen habe er - was im Antrag nicht erwähnt worden sei – noch eine zweite Ermahnung wegen ungerechtfertigtem Verlassen der Dienststelle während einer Einvernahme ausgesprochen.
- Zum Vorwurf, der Antragstellerin sei erst nach Wochen Einsicht in ihren Personalakt genehmigt worden, und dieser sei unvollständig gewesen, führte B aus, dass er nicht wisse,

inwieweit die Dienstbehörde Ermahnungen im Personalakt ablege. Jedenfalls sei A die Akteneinsicht sogar in der Dienstzeit gewährt worden.

- Der Vorwurf, A sei nicht die Möglichkeit gegeben worden, an Weiterbildungen und Schulungen teilzunehmen, führte B aus, dass A im Jahr ... (während der Pandemie) an diversen Schulungen und E-Learning Kursen teilgenommen habe. Gerade der Antragstellerin sei zwecks Anrechnung von Kursen für den Abschluss des Grundausbildungslehrganges für die Verwendungsgruppe A1 mehr Kurse und E-Learning Module in der Dienstzeit genehmigt worden als anderen Mitarbeitern. In der Folge listete B 27 von A im Jahr ... absolvierte Aus- und Weiterbildungen an. Gemeinsam mit allen anderen Referenten und Entscheidungsträgern der RD habe sie an vier „Entscheiderbesprechungen“ als interne Weiterbildung teilgenommen.
- Zum Gespräch mit dem Personalverantwortlichen im BMI führte B aus, dass ihm in diesem Gespräch von A nur kommuniziert worden sei, dass sie Akteneinsicht in den Personalakt nehmen wolle, und er habe ihr diese Möglichkeit in Abstimmung mit dem Personalreferat im Rahmen der Dienstzeit gewährt.
- Zum Vorwurf der Antragstellerin, sie werde von B gemobbt, führte dieser aus, es sei nachvollziehbar, dass sich A anders behandelt fühle. Er sei jedoch als Leiter der RD X verpflichtet, im Rahmen der Dienstaufsicht die Einhaltung ihrer Dienstpflichten sicherzustellen. Der Behauptung, dass ihre Arbeitsbedingungen erschwert worden seien, werde entschieden entgegengetreten. Im Gegenteil „durch benötigte Pflegefreistellungen und Krankenstände ist die Verschiebung von Ladungen von Parteien zu Einvernahmen hauptsächlich im (gerechtfertigten) Verschulden der Mitarbeiterin gelegen“. Es sei nicht richtig, dass ihre Akten länger nicht genehmigt würden, die Genehmigung erfolge vorwiegend durch ihn als Leiter der RD neben allen anderen Tätigkeiten, und die wenigen von A erledigten Akten habe er innerhalb kurzer Zeit genehmigt. As beim Antritt ihrer Karenz unerledigten Akte seien intern aufgeteilt worden, und dabei sei festgestellt worden, dass interne vorgegebene Fristen und Erledigungsanweisungen sowie Qualitätsvorgaben nicht eingehalten worden seien.

Abschließend führte B in seiner Stellungnahme zur „Abrundung des Dienstverhaltens“ weitere Verhaltensweisen von A an, die zu Beeinträchtigungen im Rahmen der Aufgabenerfüllung geführt hätten und als „leichtes“ Fehlverhalten bis dato toleriert worden seien:

1. Sie sei eine starke Raucherin und verlasse das Amtsgebäude oftmals, ohne sich an- und abzumelden. Dieses Verhalten sei bis dato seitens der Leitung nicht thematisiert worden.
2. Sie führe viele Privatgespräche in der Dienstzeit. Dazu sei – wie bereits ausgeführt – einmal ein Gespräch geführt und darauf hingewiesen worden, dass die Untersagung der Verwendung privater Handys im Dienst möglich wäre. Bis dato sei es bei diesem Gespräch belassen worden und seien keine weiteren Maßnahmen ergriffen worden.

3. Seit ihrer Rückkehr aus der Karenz habe A die wenigsten Entscheidungen getroffen und die wenigsten Akte erledigt. Darüber könnte noch hinweggesehen werden, wenn die wenigen erbrachten Leistungen qualitativ hochwertig wären, wie von einer ehemaligen Qualitätssicherin erwartet werden könnte. Leider würden die Erledigungen aber gravierende Qualitätsmängel aufweisen. Aus diesem Grund sei mit A eine weitere schriftliche Vereinbarung zur Qualitäts- und Leistungssteigerung getroffen worden.
4. Derzeit bestehe bei A wieder ein zweistelliger Überhang an Verfahren mit einer Verfahrensdauer von mehr als sechs Monaten, sodass ein Auftrag an das ...büro ergangen sei, auf eine fristgerechte Erledigung hinzuwirken.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass die Dienstaufsicht über A eine große Herausforderung gewesen sei. Das von ihr angestrebte Verfahren vor der B-GBK zeige, dass ihr offenbar nicht klar sei, dass er als Vorgesetzter verpflichtet sei, möglichen Dienstplichtverletzungen umgehend nachzugehen. Dies sei seiner Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern geschuldet, die die Möglichkeit erhalten sollen, ihr Verhalten zu korrigieren. A treffe ihrerseits eine Treuepflicht gegenüber ihren Vorgesetzten, die er durch den haltlosen und unsubstantiierten Vorwurf des Rassismus gegen seine Person als verletzt ansehe. Da dieser Vorwurf gegen ihn als Führungskraft des X erhoben werde, wiege der Vorwurf „ungleich schwerer“, weil A ihm damit auch die für seine Position unabdingbare Objektivität und Unbefangenheit abspreche.

Auf Ersuchen der B-GBK an den Personalverantwortlichen im BMI, den Sachverhalt aus seiner Sicht als Mediator in der gegenständlichen Angelegenheit darzulegen, übermittelte der Personalverantwortliche im BMI am ... eine Stellungnahme, in der Folgendes ausführte: Er sei als .. zuständig für dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten des X, darüber informiert worden, dass die Karenzierung von A auslaufe und sie ihren Dienst in der RD X wiederaufnehmen werde. Er sei auch darüber informiert worden, dass es in der Vergangenheit mit A zahlreiche Vorfälle gegeben habe, die bis in die Gegenwart wirken. Sowohl der Direktor der RD X, B, als auch A seien ihm bis zu diesem Zeitpunkt persönlich unbekannt gewesen. Ohne die genauen Hintergründe der damaligen Vorfälle zu kennen, habe er angeregt, mit A ein sogenanntes „Wiedereingliederungsgespräch“ zu führen und angeboten, als „Moderator“ teilzunehmen, da er weder zu B, noch zu A persönliche Anknüpfungspunkte gehabt habe und somit die Angelegenheit aus der Sicht der Dienstbehörde objektiv betrachten habe können. Das Gespräch habe am ... in der Direktion des X in ... stattgefunden. Obwohl man die beiderseitige emotionale Anspannung spüren habe können, sei das Gespräch sehr sachlich geführt worden. B habe all jene Vorwürfe vorbereitet, welche sich im Laufe der Zeit gegen A angesammelt haben. Aufgrund der zahlreichen Ereignisse in der Vergangenheit, wel-

che oft auch Bezug zur sehr sensiblen Arbeit des X haben, und der Wahrscheinlichkeit zufolge, dass das eine oder andere Verfahren doch noch nicht abgeschlossen gewesen sei, sei es von B richtig und notwendig gewesen, A engmaschig unter seine direkte Dienstaufsicht zu stellen. B habe gleichzeitig versichert, dass er A unvoreingenommen aufnehmen und ihr einen Arbeitsplatz ihrer Ausbildung entsprechend zuweisen werde. A habe glaubhaft dargelegt, dass sämtliche Verfahren gegen sie eingestellt worden seien, und B habe Verständnis dafür gehabt, dass sie nicht mehr mit unbestätigten Vorwürfen konfrontiert werden wolle. Sie habe nach ihrer Karenzierung einfach nur ihr alte Tätigkeit in der RD X wiederaufnehmen wollen. Somit habe dieses Wiedereingliederungsgespräch durchaus positiv geendet. Im Verlauf der nächsten Monate sei er sowohl von B, als auch A ein paar Mal angerufen worden, jedoch habe sich aus den Inhalten dieser Telefonate kein Anhaltspunkt ergeben, als Dienstbehörde tätig werden zu müssen. Er habe dabei immer versucht, das Gespräch auf eine sachliche Ebene zu lenken und auch Verständnis für den jeweils anderen zu finden. Da sich A in der RD X offenbar nicht verstanden gefühlt habe, habe er ihr den Rat gegeben, darüber nachzudenken, ob zur Erreichung einer persönlichen Zufriedenheit nicht der Wechsel in einen anderen Bereich zu überdenken wäre. Nach anfänglicher verständlicher Ablehnung, da ein Dienststellenwechsel mit einem Mehraufwand durch größere Anfahrtswege verbunden sei, habe ihm A mitgeteilt, dass sie sich für die eine oder andere Planstelle beworben habe. Als er vor ein paar Wochen erfahren habe, dass sie in die Sektion ... versetzt werde, habe er sich sehr für sie gefreut und ihr das auch mitgeteilt.

Das BMI teilte in der gegenständlichen Angelegenheit mit Schreiben ... mit, dass A auf eigenen Wunsch mit ... auf einer Planstelle im Referat ... des BMI verwendet werde.

In der Sitzung des Senats I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) vom ... wiederholte A zunächst zusammengefasst das Vorbringen aus ihrem Antrag.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es üblich sei, dass es bei der Rückkehr aus der Karenz zu einem Wiedereingliederungsgespräch komme, antwortete die Antragstellerin, dass es Wiedereingliederungsgespräche in dieser Form nicht gebe. Ihrer persönlichen Erfahrung nach melde sich die betroffene Person ein bis zwei Monate vorher und dann werde ein Gespräch in der Direktion, entweder mit dem Regionaldirektor oder dessen Stellvertretung und mit dem zuständigen Teamleiter abgehalten, wobei die Aufgaben und Ziele besprochen würden bzw. wie das Arbeitsverhältnis in Zukunft aussehen soll. Ihr sei klar kommuniziert worden, dass man sie nicht mehr in der RD haben wolle. B habe eine Kündigung angedacht, aber der Personalverantwortliche im BMI habe gesagt, es würden keinerlei Gründe dafür vorliegen. Man habe ihr nahegelegt, eine neue Dienststelle zu suchen. Im ...verfahren ihres Gatten habe die RD eine Stellungnahme abgegeben, in der erneut Bedenken gegen ... ausgespro-

chen worden seien. Die Bedenken seien jedoch nicht haltbar gewesen, ihr Gatte habe mittlerweile ... Es seien zudem Gerüchte über ihre Familie verbreitet worden, und es sei interveniert worden.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es vor ihrer Karenz Schwierigkeiten mit ihrem vorigen Vorgesetzten gegeben habe, verneinte die Antragstellerin, sie habe mit ... immer ein sehr gutes Einvernehmen gehabt, er habe sie auch abgeworben.

B führte aus, er kenne As Gatten nicht, er wisse, dass er ... Als er ... Leiter der RD X geworden sei, sei das erste, das er von A gesehen habe, ihre Minusstunden gewesen. Sein erster Vorschlag sei damals gewesen, sie mit dem Urlaub auszugleichen könnte. Ihm sei jedoch mitgeteilt worden, dass sie auch schon vor ihrer Schwangerschaft, von ... an, Minusstunden gehabt hätte.

Die Antragstellerin sagte dazu, dass das nicht richtig sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie es zum Wiedereingliederungsgespräch gekommen sei und ob dies üblich sei, gab B an, dass es üblich sei.

Zu As Eindruck, dass er sie zu Kündigung bewegen habe wollen führte B aus, dass möglicherweise eine Aussage von ihm missinterpretiert worden sei. Weil die ...anzeige wegen ... vorgelegen sei und ihn dies als Verantwortlichen sehr getroffen habe, habe er gesagt, dass eine Verurteilung wegen ..., konkret wegen ..., ein Kündigungsgrund wäre.

A warf ein, er habe klar gesagt, er wolle sie kündigen, er sei mit der Motivation in das Gespräch gegangen, sie von der RD wegzubekommen. Der Personalverantwortliche im BMI sei sehr neutral gewesen, habe immer wieder gesagt, dass die Vorwürfe gegen sie nicht Hand noch Fuß hätten, da sie sonst nicht hier wären. Sie sei auch nicht verpflichtet, B als Vorgesetzten ein ...verfahren, das nichts mit ihrer Arbeit zu tun habe und ein ...verfahren, in welchem sie ... sei, zur Kenntnis zu bringen. Derartige Anzeige würde außerdem nicht der Dienstbehörde übermittelt, daher frage sie sich, wie er dazu gekommen sei.

B replizierte, die Polizei sei im Auftrag der Staatsanwaltschaft wegen einer Sicherstellung auf dem PC von A bei ihm in der RD gewesen.

Die Antragstellerin warf ein, das sei im Zusammenhang mit einer ...anzeige nach § ... gewesen. Das ...verfahren wegen ... sei eingestellt worden, es sei nicht einmal zur Anklage gekommen. Es sei interessant, dass B alle Informationen gehabt habe, nur just die Einstellung des Verfahrens vom ... sei ihm nicht zur Kenntnis gebracht worden. Er habe im Übrigen bei ihr auch nie wegen der Verfahren nachgefragt.

B replizierte, er müsse Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht um die Vorlage „von Sachen“ fragen, wenn es Indizien für eine Dienstpflichtverletzung gebe.

A unterbrach B und fragte, worin die Dienstpflichtverletzung bestehe. Das Verfahren habe

nichts mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu tun gehabt, und außerdem hätte B sie anrufen können.

B warf ein, wenn es darum gehe, dass eine Mitarbeiterin ... haben könnte, sei er als Leiter der Behörde verpflichtet zu reagieren. Vor dem Wiedereingliederungsgespräch sei er von der Polizei angerufen worden, da es Vorführungsbefehle gegeben habe und man A an ihrer Adresse nicht erreicht habe.

A unterbrach abermals und sagte, dies sei falsch.

Anmerkung: In der Folge wurden weitere Details zu Verfahren, in die A offenbar in irgendeiner Form involviert war, aufs Tapet gebracht, die nicht wiedergegeben werden, da es nicht die Aufgabe der B-GBK bzw. des Senates ist, diverse Umstände und Vorkommnisse auf ihre allfällige dienstrechtliche bzw. disziplinarische Relevanz zu prüfen. Das Vorbringen beider Seiten in der Sitzung ist zudem ausgesprochen unstrukturiert und inhaltlich unvollständig (und emotional), sodass der jeweilige Gegenstand der Anzeigen nicht klar und deren zeitliche Einordnung und in der Folge die zeitliche Einordnung der Reaktionen von B und A nicht möglich ist.

Die Frage der Vorsitzenden, ob er die Antragstellerin vor seinem Dienstantritt als Leiter der RD X gekannt habe, beantwortete B mit „nicht persönlich“. Er habe sie als gute juristische Mitarbeiterin im Haus empfunden, das Verbrauchen der Urlaubstage für die Minusstunden sei eine praktische, amikale Lösung gewesen.

Auf den Einwand der Vorsitzenden, dass er trotzdem das Wiedereingliederungsgespräch im BMI angesetzt habe, sagte B, dass die Einhaltung der Dienstzeiten und die ...rechtlichen Vorwürfe die Hauptgründe gewesen seien. Aufgrund der Indizien habe er seinen Dienstpflichten nachkommen müssen. Beim Wiedereingliederungsgespräch sei es darum gegangen, wo A beginnen wolle und wie sie ihre Tätigkeit wiederaufnehmen wolle. Es sei dann zum Dienstantritt gekommen und er habe dann diese Dienstvorschreibung gemacht, wenn er eine Mitarbeiterin persönlich führen müsse, also eine Dienstvorschreibung zu machen habe, brauche er klarere Regelungen, als die für die übrigen Mitarbeiter.

Auf die Frage, wer der oder die Vorgesetzte von A gewesen wäre, wenn er die Dienstführung nicht an sich gezogen hätte, antwortete B, die stv. Leitung des ...büros.

Auf die Frage, ob ihr die „Führung“ von A nicht zuzutrauen gewesen sei, antwortete B, dass er die Sache zur „Chefsache“ gemacht habe, weil schon damit zu rechnen gewesen sei, später vor der B-GBK zu sitzen. Die Entscheidung bleibe auch bei einer Delegation bei ihm als Leiter.

Angesprochen auf die konkreten Diskriminierungsvorwürfe führte B zunächst zum Thema Home-Office aus, dass es nicht richtig sei, dass A kein Home-Office haben dürfen, da sie es letztlich gewährt bekommen habe. Zuerst sei es jedoch aus technischen Gründen nicht

möglich gewesen, da sie keinen E-Token gehabt habe. Natürlich hätte er als Leiter „umschichten“ und den E-Token einer anderen Mitarbeiterin entziehen können, aber da eine Mitarbeiterin gewesen sei, deren Einhaltung der Dienstpflichten er persönlich zu kontrollieren gehabt habe, habe er sie nicht ins Home-Office schicken wollen, da er an der Dienststelle mehr Kontrolle habe. Den Home-Office-Tag, den die dann bekommen habe, habe er „mit Bauchweh“ genehmigt, weil mehr soziale als dienstliche Gründe dafürgesprochen hätten. Die Lockdown-Zeiten seien vorbei gewesen, die anderen seien vom Home-Office zurückgekehrt, A habe alleine ein Büro gehabt.

A warf ein, dass das nicht richtig sei.

B führte weiter aus, er genehmige Home-Office, wenn er den Mitarbeitern vertrauen könne und wenn die Leistung erbracht werde, weswegen er bei A das Home-Office nur „mit Bauchweh“ genehmigt habe. Dies sei mehr aus sozialer Kulanz geschehen, denn sie habe ihm auch wirklich leidgetan. Sie sei zu ihm gekommen, habe gesagt, sie mache 40 Wochenstunden, ihr Kind sei ... alt, sie gebe alles. Er habe selten eine Mitarbeiterin gehabt, die mit einem ...jährigen Kind für 40 Stunden zurückgekommen sei. Das rechne er A auch an. Die anderen Parameter hätten ihn jedoch dazu veranlasst, den Indizien nachzugehen, sonst hätte er selbst eine Dienstpflichtverletzung gegangen.

Angesprochen auf den Vorwurf, dass A stundenlang privat telefoniere und dass die Mittagspausen sehr genau kontrolliert worden seien, gab B an, dass sie sich an- und abmelden habe müssen, wenn sie das Haus verlassen habe. Sie sei seine Mitarbeiterin bzw. unter seiner Führung gewesen. Wenn ein Teamleiter das anders handhabe, müsse dieser Teamleiter wissen, wo seine Mitarbeiter seien, denn wenn einer fehle, müsse der Teamleiter ihm (als Leiter) Rechenschaft ablegen.

Auf die Frage, ob er vermutet habe, dass A zu lange Pause mache oder gar nicht mehr zurückkomme, antwortete B, seines Erachtens habe die Einhaltung der Dienstzeiten erst aufgrund der Kontrolle und des Umstandes, dass die Einhaltung der Dienstzeiten in der Dienstvorschrift festgelegt worden sei, funktioniert.

Auf die Frage, ob die A die einzige Mitarbeiterin unter Dienstaufsicht gewesen sei, führte B aus, dass natürlich auch noch andere unter seiner Leitung stünden, z.B. der stv. Leiter oder der Leiter vom ...büro.

Auf die Frage, ob er diese auch kontrolliere, antwortete B, dass sich auch diese Mitarbeiter zur Mittagspause abmelden und dann wieder anmelden müssten, das sei bei ihm Usus.

A führte aus, es sei richtig, dass man im Gang, oder wo man sich eben gerade befinde, mitteile, dass man auf Mittagspause gehe bzw. dass man sich melde, wenn man wieder zurück sei, das habe sie auch so gehandhabt. Aber dass sie sich schriftlich an- und abmelden müsse und es nicht reiche, dass man einem Teamleiter oder Kollegen sage, man gehe kurz raus, sei

lächerlich. Man habe ihr darüber hinaus auch keine Gleitzeit geben wollen, man habe wollen, dass sie von 7:30 Uhr bis 15 Uhr arbeite.

B bemerkte dazu, dass sich kein Teamleiter dazu bereiterklärt habe, die Aufgabe wahrzunehmen, sie (im Rahmen der Dienstvorschrift) zu führen.

A führte weiter aus, dass sie - im Zusammenhang mit Covid-19 - ein Risikoattest bekommen habe. Zur der Zeit, als im ... alle Home-Office gemacht haben, habe es in den Gruppen A und B eine Gruppeneinteilung gegeben, die für sie nicht gegolten habe. Sie habe trotz Vorlage des Risikoattests kein Home-Office bekommen.

B replizierte, dass ihm das Risikoattest erst im ... oder ... Lockdown vorgelegt worden sei. Er habe zwar gehört oder gelesen, dass A ...mal mit der Rettung weggeführt worden sei, dies sei jedoch nicht in seiner Zeit in der RD X gewesen.

A bemerkte dazu, dass es ja gerade das Problem sei, dass B ihr Sachen vorwerfe, die nicht in seiner Zeit passiert seien, und von denen er nur vom Hörensagen wisse.

B entgegnete, dass alles dokumentiert sei.

A warf ein, dann müsste alles in ihrem Personalakt sein, als sie Einsicht genommen habe, habe sie aber keine solche Dokumentation gesehen.

B sagte darauf, dass es sich um persönliche Mails handle, die er nicht weiterleiten müsse.

Auf die Frage nach ihrer Tätigkeit im ...büro nach der Karenz führte A aus, dass sie früher „rein“ als verfahrensführende Referentin eingesetzt gewesen sei. Jetzt seien von ihr keine juristischen Expertisen mehr gefordert. Die Qualitätssicherung habe sie auch nicht mehr zurückbekommen, die habe ... bekommen, diese Entscheidung habe B getroffen. Sie habe außerdem keine ...-Verhandlungen mehr, „keine Fristen und keine Spruchpunktsetzungen“. Sie habe nur reine ...verfahren geführt, sonst nichts.

Die Frage, ob sie dadurch finanzielle Nachteile erlitten habe, verneinte A. Darum gehe es ihr auch gar nicht, es gehe darum, dass sie eine Position, einen Ruf, gehabt habe, und dieser sei nun komplett kaputt.

Auf die Frage, warum sie glaube, dass ihr Geschlecht etwas damit zu tun habe, antwortete A, es hänge mit der Karenz zusammen. Sie werfe B vor, seine Fürsorgepflichten nicht richtig wahrgenommen zu haben. Er hätte sie anrufen können. Sie habe auch ein konstruktives Gespräch an der RD mit dem ...büro angeboten, damit eine Lösung gefunden werde. Dieses habe es aber nicht gegeben. Als sie aus der Karenz zurückgekommen sei, um 40 Stunden zu arbeiten, habe sie erwartet, dass sie in ihre Tätigkeit oder eine gleichwertige Tätigkeit zurückkomme. Das sei sie aber nicht. Es gebe kein Argument, weshalb sie nicht am ... verhandeln dürfe. Sie habe Leute dafür eingeschult und habe sich von der stv. Leitung (des ...büros) die Frage anhören müsse, ob sie eine Einschulung brauche.

B führte aus, es habe eine Vorgabe gegeben, wie viele ...-Verhandlungen abgehalten werden sollen, „während Covid hätten sie gar niemanden mehr zu Verhandlungen schicken sollen.“

Deshalb habe er nur für ausgewählte Fälle Mitarbeiter geschickt. Er hätte A auch geschickt, wenn es erforderlich gewesen wäre, hauptsächlich habe ... die ein bis zwei anstehenden Verhandlungen „während Covid“ abgedeckt.

A bemerkte dazu, dass auch „normale Referenten“ zu Verhandlungen gefahren seien, sie habe sich auch zur Verfügung gestellt. Sie sei als juristische Referentin im ...büro eingeteilt gewesen, und ein „normaler verfahrensführender ...referent“, also kein Jurist, der nicht einmal etwas mit dem Fall zu tun gehabt habe, sei zur Verhandlung gefahren. Sie habe sich auch angeboten, die ...-Schnellverfahren zu machen, auch da habe man jemanden anderen genommen. B habe gesagt, wenn dann alles im ... oder ... „passt“, könne man über Journaldienst oder Permanenzdienst reden. Alle Tätigkeitsbereiche, die sie vor der Karenz gehabt habe, habe sie nun nicht mehr.

B führte aus, zu ...-Verhandlungen habe er ausgewählte Leute geschickt, wenn es niemanden gegeben hätte, hätte er A geschickt.

A widersprach, in der Dienstvorschreibung sei diese Aufgaben nicht angeführt gewesen.

B führte weiter aus, dass die ...-Verfahren die einfachsten seien, hätte er A geschickt, würde sie ihm das heute vorwerfen. Er habe sehen wollen, dass sie die Verfahren ordentlich führe, dass er sich auf sie verlassen könne und dass „alles passt“. Was die Kommunikation betreffe, werde immer alles gegen ihn interpretiert, der Mangel an Vertrauen sei beiden anzukreiden. A führte aus, wenn ihr B jene Aufgaben überlassen hätte, für die sie ursprünglich für die RD abgeworben worden sei, wenn er weniger auf Gerüchte gegeben hätte und stattdessen den persönlichen Kontakt zu ihr gesucht hätte, wäre es besser gelaufen.

Auf die Frage, wie er mit anderen Karenzrückkehrerinnen umgehe, antwortete B, eine solche werde derzeit im Team eingeschult, demnächst werde er mit ihr ein Gespräch führen, um zu schauen, wie weit sie sei. Im Vergleich zu ... sei er ein Leiter, der Leistung von allen Mitarbeitern erwarte, sei er sich auch nicht zu schade, selbst Bescheide zu schreiben.

A warf ein, es gehe darum, dass sie mit anderen Tätigkeiten ausgelastet gewesen und auf einmal nicht mehr als gut genug empfunden worden sei, an Tagungen des ... oder an ... – Besprechungen - zu denen man sie früher mit Freude entsandt habe - teilzunehmen.

Angesprochen auf den Vorwurf, dass sich A für den Pflegeurlaub für ihr Kind rechtfertigen habe müssen, führte B aus, dass er in den Dienst gekommen und ihm mitgeteilt worden sei, dass A ihr Kind pflegen müsse, da ihre Nanny krank sei. Als Leiter habe er dann ein Mail geschrieben, denn es sei legitim zu hinterfragen, ob eine gerechtfertigte Abwesenheit vorliege oder nicht.

Auf Einwurf der Vorsitzenden, dass man einen Anspruch auf Pflegeurlaub bei Ausfall der Betreuungsperson habe, sagte B, dafür hätte er erst einmal wissen müssen, dass es eine Betreuungsperson gebe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er Pflegeurlaube bei allen Mitarbeitern derart hinterfrage

und wie viele Mitarbeiter er habe, antwortete B, dass er ... Mitarbeiter führe. Wegen des Pflegeurlaubes habe er nachgefragt, weil er mit solch einer Konstellation noch nicht konfrontiert gewesen sei. Es hätte ja auch einen Vater gegeben können, der das Kind in solch einem Fall betreuen hätte können.

Auf die Frage, ob er auch bei Männern nachfrage, antwortete B, natürlich, er genehmige „das“ ja.

Auf den Hinweis eines Kommissionsmitgliedes, dass eine Pflegefreistellung nicht zu genehmigen sei, sondern man einen Rechtsanspruch darauf habe, sagte B, dass von ihm zu beurteilen sei, ob der Rechtsanspruch bestehe.

Auf die Frage, warum er nicht gleich verstanden habe, dass es um den Ausfall der Betreuungsperson gehe und A deshalb eine Pflegefreistellung benötige, antwortete B, dass er der Meinung sei, das Recht zu haben, nachzufragen. Es sei dann kein Thema für ihn gewesen, dass A zu Hause bleiben könne.

Gefragt nach den Vorwürfen rund um die langen privaten Telefonate bzw. in welcher Sprache telefoniert worden sei, führte die Antragstellerin aus, dass sie einmal nach einer Verhandlung am ... mit einem Kollegen mit dem Auto zurück ins ... gefahren sei und auf ... mit Freisprechanlage telefoniert habe. Sie mache auch (in der RD) beim Telefonieren nicht die Tür zu, wie das Usus sei. Es seien keine stundenlangen Telefonate gewesen. Sie habe lediglich mit ihrem Gatten telefoniert, und das nicht lange, ihre Familiensprache sei einfach ...

Auf die Frage zu ihrem Entschluss, die Dienststelle zu verlassen, führte A aus, sie habe für sich befunden, dass diese Situation, diese permanente Kontrolle, ihre Arbeit leiden habe lassen, sie habe sich nicht wohlfühlt. Sie sei immer gerne in die Arbeit gegangen und noch immer gerne in diesem Bereich tätig, aber in der RD X sei sich wie „aufs Abstellgleis gestellt“ vorgekommen. Es sei bei ihr alles hinterfragt worden, wenn sie draußen (außerhalb der RD) gewesen sei, habe B eine Meldung bekommen, ob sie sich denn auch abgemeldet habe. Es sei nicht mehr gegangen. Im Hintergrund sei immer das Gefühl gewesen, man wolle sie nicht. Unter der Kollegenschaft sei das nicht der Fall gewesen, aber auf Leitungsebene sei sie nicht willkommen gewesen.

Auf die Frage, ob es schwierig gewesen sei, von der NGO zur Behörde zu wechseln, denn eine Behörde habe andere (Spiel)Regeln, es seien Dienstzeiten einzuhalten etc., antwortete A, dass sie ... Jahre in einer Rechtsanwaltskanzlei gearbeitet habe und kein Problem mit Dienstzeiten habe. Im Verein habe sie auch Aufgaben wie die Finanzgebarung und anderweitige Kontrollaufgaben gehabt, habe Projekte betreut, sei als einzige Rechtsberaterin für ... zuständig gewesen.

Auf die Frage, ob ihre jetzige beruflich Situation zufriedenstellend sei, antwortete A, der Anfahrtsweg bzw. die Heimfahrt sei zwar lang, aber die bessere Lebensqualität würde die ... Stunden Autofahrt aufwiegen.

Von der Vorsitzenden zum Vorfall am letzten Arbeitstag gefragt, gab A an, dass es eine Online-Referentenbesprechung gegeben habe, an der sie, weil B es so gewollt habe, nicht mehr teilgenommen habe. Sie sei aber im Büro gewesen, um ihre Sachen zu holen. Eine Kollegin habe sie gerufen und gesagt, B spreche über sie. Normalerweise werde, wenn ein Kollege die Dienststelle verlasse, gesagt, dass er oder sie die Dienststelle wechsele und es werde gratuliert. Sie habe jedoch – so wie andere Kolleginnen auch – gehört, dass B gesagt habe, sie sei versetzt worden, „compliance-technisch“ habe er nicht alles gegen sie ausgeschöpft. Daraufhin habe sie B – im Beisein des Dienststellenausschussvorsitzenden – ersucht, eine schriftliche Stellungnahme darüber abzugeben, dass sie nicht versetzt worden sei, sondern dass der Dienststellenwechsel auf ihren Wunsch erfolgt sei. Eine Versetzung sei im Allgemeinen sehr negativ behaftet. Hätte man „Versetzung auf eigenen Wunsch“ gesagt, wäre das kein Problem für sie gewesen. Von „Compliance“ und „Versetzung“ vor einem Publikum und in einer Situation zu reden, in der sie sich nicht rechtfertigen habe können, finde sie nicht in Ordnung.

B replizierte, ihm wäre kein Stein aus der Krone gefallen, per Mail eine Stellungnahme auszusenden, jedoch hätte dies A Interpretation der Dinge bestätigt, die falsch sei bzw. die niemand so aufgefasst habe. Alle, die er gefragt habe, haben seine Ausführung so aufgefasst, dass sie auf eigenen Wunsch die Dienststelle verlasse.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er die Mitteilung in der Besprechung so formuliert habe wie von A ausgeführt, antwortete B, dass in solchen Besprechungen immer der Punkt „Personelles“ dabei sei. Er habe nichts Unpassendes gesagt, das sei nur von der Antragstellerin so interpretiert worden. Wenn dies der wunde Punkt sei, könne er „gerne die Mail an die Besprechungsteilnehmer und –Teilnehmerinnen ausschicken, dass sie auf eigenen Wunsch versetzt worden ist.“

Auf As Frage, warum er es noch nicht gemacht habe, obwohl er es ihr zugesichert habe, sagte B, dass „es nur von ihr so aufgefasst“ worden sei. Aber wenn er „es“ so ausschicke, stehe genau das im Raum, was die Antragstellerin ihm unterstelle.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass der vorliegende Fall sehr viel Dienstrechtliches enthalte. Fraglich sei, ob es sich auch um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit (des Gatten von A) handle. Ihrer Meinung nach habe sich die Situation „durch das Dienstrechtliche“ sehr aufgebauscht. Bei der Pflegefreistellung sei fraglich, ob B bei anderen Mitarbeitern auch so genau nachgefragt habe. Die anderen Vorfälle sehe sie eher als Mobbing, ob das Geschlecht der ausschlaggebende Punkt gewesen sei, sei für sie schwer zu beurteilen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 4 und Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen oder bei Maßnahmen der ressortinternen Weiterbildung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 13a (4) B-GIBG liegt eine Diskriminierung auch vor, wenn eine Person aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit (u.a.) diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also das Verhalten von B gegenüber A bei der Rückkehr aus ihrer Karenz und bei ihrem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis sowie die Maßnahme der Dienstvorschreibung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Aus dem gesamten Vorbringen, insbesondere aus den Äußerungen in der Sitzung, ergibt sich, dass B gegenüber A einen strengeren Maßstab an die Einhaltung der Dienstpflichten anwandte als bei seinen übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Angesichts des Umstandes, dass noch der Vorgänger von B A auf die Einhaltung der Dienst-anweisung zur Erfassung der Arbeitszeit aufmerksam machte und angesichts der B zur Kenntnis gelangten ...- und ...rechtlichen Verfahren bzw. Vorwürfe (die sich nicht bestätigten) ist nachvollziehbar, dass sich B als Leiter der RD zu einer „Dienstvorschreibung“ veranlasst sah. Es versteht sich von selbst, dass es in der Zeit einer Pandemie schwieriger ist, geeignete Instrumente für die Wahrnehmung der Dienstaufsicht zu finden oder entsprechende Maßnahmen zu setzen als in „normalen“ Zeiten. Insofern ist es auch nachvollziehbar, dass B A Home-Office erst bei Vorlage ihres Risikoattests genehmigte.

Zu As Tätigkeit nach der Rückkehr aus ihrer Karenz ist Folgendes auszuführen:

A kehrte nach ihrer Karenz wieder als Juristin und verfahrensführende Referentin für das ...büro zurück, nicht aber in den räumlichen Verband des ...büros. Aus dem Vorbringen beider Seiten ist für den Senat nicht feststellbar, ob es tatsächlich möglich (und auch die anderen Bediensteten zufriedenstellend) gewesen wäre, eine für A bessere/angenehmere Zimmereinteilung zu finden.

Was die Teilnahme an Verhandlungen des ... betrifft, führte B glaubhaft aus, dass es eine Vorgabe gegeben habe, die Verhandlungsteilnahmen zu reduzieren. A selbst gab nicht an, wie viele Verhandlungsteilnahmen überhaupt möglich gewesen wären.

Eindeutig überschießend war nach dem Dafürhalten des Senates die Maßnahme, dass sich A schriftlich zur Mittagspause an- und bei der Rückkehr ins Amt wieder abmelden musste. Es wurde im Verfahren kein Grund genannt, der die Ausnahme für A vom Usus in der RD gerechtfertigt erscheinen lässt. Eine derartige Maßnahme ist im Hinblick darauf, dass sie in der Kollegenschaft bekannt ist, herabwürdigend.

Auch die Genehmigung der Pflegefreistellung für As minderjähriges Kind hätte von B anders gehandhabt werden können. Das Vorbringen in Bs schriftlicher Stellungnahme, nämlich dass A fernmündlich in der Direktion der RD X mitgeteilt habe, dass ihre „Nanny“ erkrankt sei und sie deshalb Pflegeurlaub benötige und er nachgefragt habe, weil für eine nicht im Haushalt lebende erkrankte Aufsichtsperson keine Pflegefreistellung zustehe, ist fadenscheinig, der Schluss, dass möglicherweise eine Betreuung für die Nanny benötigt werde, ist nicht gerade einer, der sich aufdrängt.

A legte glaubhaft dar, dass B im Rahmen der Online-Referentenbesprechung bezüglich der Beendigung ihres Dienstverhältnisses sagte, alle compliance-rechtlichen Mittel gegen sie ausgeschöpft zu haben und sie nun „versetzt“ werde. B bestritt dies im Grunde auch nicht, er stellte lediglich As Erklärung, nämlich, dass diese Diktion auf eine Versetzung von Amts wegen, also eine unfreiwillige, hindeute, als A Interpretation hin. Dem ist nicht zuzustimmen, in der „Beamtschaft“ wird „versetzt“ – ohne Zusatz – als unfreiwilliger Wechsel der Dienststelle aufgenommen. Der Umstand, dass B - um etwaige diesbezügliche Fehlinterpretationen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Besprechung zu korrigieren – keine Klarstellung des Sachverhaltes durch eine schriftliche Mitteilung an Alle vornahm, spricht für sich.

Trotz der teilweise überschießenden Maßnahmen gegenüber der Antragstellerin und eines Verhaltens, das insgesamt den Eindruck der Voreingenommenheit von B gegenüber erweckt, enthält der dargelegte Sachverhalt keine gleichbehandlungsrechtlichen Aspekte. A konnte nicht glaubhaft darlegen, dass bzw. inwieweit konkret ihre Mutterschaft, ihre Karenz und/oder die ethnische Herkunft ihres Gatten der Grund für Bs Verhalten ihr gegenüber und seine Maßnahmen war.

Insgesamt ist – trotz einiger Mängel in der Durchführung – aufgrund einiger Vorkommnisse und Anschuldigungen (Eintragung der Dienstzeiten, im Raum stehende gerichtliche und behördliche Verfahren) nachvollziehbar, dass B es als seine Pflicht als Leiter der RD X sah, den Vorkommnissen und Anschuldigungen nachzugehen. Zwar hätte er versuchen können, A in einem Gespräch die Möglichkeit zu geben, Beweise vorzulegen und zu diversen Anschuldigungen Stellung zu nehmen, doch ist es auch A anzulasten, dass sie B nicht von sich aus alle nötigen Beweise oder Belege vorlegte, sondern sie offenbar lediglich mündlich die Auskunft

gab, dass an den diversen Vorwürfen „nichts dran“ sei. Es ist daher auch verständlich, dass B aus seiner Sicht des Dienstvorgesetzten das Wiedereingliederungsgespräch führen und die Dienstaufsicht über A unmittelbar wahrnehmen wollte, wenngleich – wie bereits ausgeführt - die gewählten Instrumente und Maßnahmen teilweise überzogen waren.

Es ergaben sich im Laufe des Verfahrens vor dem Senat keine Anhaltspunkte dafür, dass B seine Maßnahmen aufgrund der ethnischen Herkunft des Gatten von A setzte oder dass ein diesbezüglicher Zusammenhang bestand. Dieser im Antrag behauptete Diskriminierungsgrund wurde durch A in der Sitzung auch nicht mehr angesprochen.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Maßnahmen und das Verhalten von B gegenüber A bei der Rückkehr aus ihrer Karenz keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und/oder bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung aufgrund ihres Geschlechts gemäß §§ 4 Z 4 und 6 oder aufgrund der ethnischen Herkunft ihres Gatten gemäß 13a Abs. 4 B-GIBG darstellt.

Wien, September 2022