jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2018/11/2 B-GBK II/108/18

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.11.2018

Norm

§13 Abs1 Z2-Z6 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen ressortinterner Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Text

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und ihres Alters gem. § 13 Abs 1 Z 2 – Z 6 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A auf Grund ihrer ethnischen Herkunft gem. § 13 Abs 1 Z 2 – Z 6 B-GlBG durch die Bundesanstalt X vor.

Begründung

Mit folgendem Schreiben vom ... (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am ... brachte A den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten feststellen, dass sie bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei den Maßnahmen der internen Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg (insbesondere bei der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen/Funktionen), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung diskriminiert worden sei:

? „Einstufung St Entlohnung nicht den Qualifikationen und facheinschlägigen Ausbildungen entsprechend: erste zwei Monate: V2, dann auf V3 heruntergestuft, da „historisch angewachsen"

? „Trotz bekannter ...% Behinderung (damals noch ...%), Zuweisung von der GF an Arbeitsplatz, der keinesfalls behindertengerecht ausgestattet ist, ganz im Gegenteil“

? „Zwingen zum Amtsarzt, wo amtliche Untersuchungen sowieso vorlagen“

? „..., Direktorin der Bundesanstalt: Anschreien, Drohung einer Entlassung bei drei Ermahnungen, ich soll nicht

glauben, dass der Arbeitgeber welche Fürsorgepflicht für mich hat, auch nicht glauben, bis zur Pension hier aufgehoben zu sein“

? „Anruf am dienstfreien Tag und Einschüchterungsversuche vom damaligen Vorgesetzten ..., eh. Verwaltungsleiter“

? „Einschätzung meiner Arbeit als „abenteuerlich", maile als „grotesk" (...)“

? „Testen vom Chef" (Hr. ...): eine Stunde im ..., eine im ..., dann wieder im ..., dann im ... und so den ganzen Tag“

? „Weihnachtsgratifikation für alle, außer für mir und Koll. ... (Antwort vom GF: „Kann-Bestimmung, nicht: Muss-Bestimmung!")“

? „Sich im Team über meinen Akzent lustig machen, wie Luft behandeln, Gelächter hinter den Rücken“

? „Strikte Absage (Fr. ..., Stellvertr. der ...), an internen Weiterbildungen für ... teil zunehmen“

? „Untersagung von Rundgängen trotz keiner Einwände vonseiten des Amtsarztes (ganz im Gegenteil), auch keine Kündigung des seit ... bestehenden Vertrages über Tätigung der Rundgänge“

? „Ab ...: Zuweisung zu stündlichen WC-Kontrollen etc. Reinigung inklusive, bei gleichbleibendem Dienstvertrag, da, laut Fr. ...: „weiterhin im Informationsbereich tätig"

? „Von einer MA, die mit der Fr. ... gesprochen hat, erfahren, dass ich und Koll. ... „im Team nicht erwünscht" sind“

? „Verbaler Vorschlag vonseiten des Betriebsrates, einer Altersteizeit zuzustimmen (Hr. ...), sonst „Kündigung, da es nun Privatwirtschaft ist!"

? „Ab ...: keine Essenmarken in Höhe von ... € pro Quartal mehr (bis dahin regelmäßig erhalten)“

? „Mit ...: Zugang zu internen Stellenausschreibungen des Bundes unterbunden, somit keine Möglichkeit mehr für eine berufliche Veränderung“

Auf Grundlage der hier geschilderten Tatsachen ersuche ich geltend zu machen:

1. Die Differenz in der Entlohnung in Entlohnungsgruppe V2 von ... bis laufend
2. Die Differenz aliquote Sonderzahlungen aufgrund der höheren Einstufung von ... bis laufend
3. Korrigierte Lohnzettel ... bis laufend
4. Leitungszulage für geleistete Leitung des ... (und ... Team) in der Zeit von ... bis ...
5. Nachzahlung der Weihnachtsgratifikation von ...
6. Nachzahlung der mit ... eingehaltenen Essensmarken
7. Nachzahlung des Verdienstentganges ab ... bis laufend von ... Euro pro Monat (... Euro pro Rundgang) aufgrund des seit ... aufrecht bestehenden Vertrages über Tätigung der Rundgänge
8. Zugang zu internen Stellenausschreibungen des Bundes
9. Schadenersatzanspruch aufgrund von Mobbing
10. Schadenersatzanspruch aufgrund von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen.“

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Rechtsvertretung der Bundesanstalt X Rechtsanwältin ... am ... folgende Stellungnahme: „...Die von A erhobenen Diskriminierungsvorwürfe sind unrichtig und werden zur Gänze bestritten. Ebenso wird das qualifizierte Verhalten einer Belästigung bestritten. Es ist richtig, dass A bei der Bundesanstalt X beschäftigt ist. Es handelt sich dabei um ein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Vertragbedienstetengesetzes (VBG) und um eine Vollzeitbeschäftigung. Das Dienstverhältnis hat am ... vorerst befristet begonnen und wurde dann ab ... als unbefristetes Dienstverhältnis fortgesetzt. Bereits zuvor war A im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung von der ... ab ... als Fachberaterin im ...- und ...dienst der X tätig.

Zur behaupteten Diskriminierung wegen des Alters:

A ist am ... geboren. Zum Zeitpunkt Ihrer Anstellung im Jahr ... war sie bereits ... Jahre alt, also weit über der im allgemeinen am Arbeitsmarkt als für die Vermittelbarkeit von Frauen als kritisch erachteten Alters von 45 Jahren. Das

Bundesministerium für Inneres (BMI) hat A dennoch ohne Ansehung ihres Alters zu den üblichen Konditionen eingestellt und dann auch noch einige Monate später das befristete Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt. Gerade dieser vorbehaltslose Zugang zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und auch zum Abschluss eines Dienstverhältnisses mit einer älteren Arbeitnehmerin zeigt, dass das BMI und in der Folge die Bundesanstalt in keiner Weise Bewerberinnen und /oder Mitarbeiterinnen altersdiskriminiert.

Zur behaupteten Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit:

A ist … Abstammung, ihren … Wurzeln und der Geschichte … sehr verbunden und spricht fließend …. Sie schreibt und spricht nahezu perfektes Deutsch und kann daher all ihren Aufgaben sehr gut nachkommen. Wäre es dem BMI bzw. nun der Bundesanstalt daran gelegen, Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen einer anderen Ethnie zu benachteiligen, wäre es nie zum Abschluss des Dienstverhältnisses gekommen und schon gar nicht zu einer Fortsetzung als unbefristetes Dienstverhältnis. Dass im Bereich der Bundesanstalt X nicht nur keine ethnische Benachteiligung bei Beschäftigungsverhältnissen erfolgt, sondern das Gegenteil der Fall ist, zeigt die Tatsache, dass mit Frau … eine … und mit Herrn … ein … angestellt wurden. Darüber hinaus beschäftigt die Bundesanstalt auch Mitarbeiterinnen mit …, …, … und … Sprache/Staatsbürgerschaft/Herkunft.

Das BMI und selbstverständlich auch die Verantwortlichen der Bundesanstalt sehen Mehrsprachigkeit als willkommene Kompetenz und nicht als zu diskriminierenden Nachteil. Ebenso werden unterschiedliche Abstammungen der Mitarbeiterinnen geschätzt, wegen der damit verbundenen Empathie für deren Ursprungsländer, aus denen auch oft viele … kamen.

Zur behaupteten Diskriminierung wegen der Festsetzung des Entgelts:

A wurde immer korrekt eingestuft und entlohnt.

Sie spricht in ihrer Beschwerde die ihr während der Zeit als überlassene Arbeitskraft gewährte Entlohnung nach V2 VBG an und meint, zurückgestuft worden zu sein. Das ist nicht richtig. Das Dienstverhältnis zum BMI hat korrekt mit der Einstufung v3 begonnen und wurde auch so fortgesetzt. Die Tatsache, dass ein Arbeitskräfteüberlasser seinen Mitarbeiterinnen höhere Entlohnungen gewährt, als diese dann bei korrekter Einstufung bei Übernahme in den Bundesdienst erhalten, ist weder eine Rückstufung noch eine Diskriminierung. Die Entgeltzusagen während der Arbeitskräfteüberlassung vermögen den Dienstgeber BMI bzw. Bundesanstalt nicht zu binden bzw. kreieren keinen Anspruch auf Beibehaltung der höheren Entlohnung ab Beginn des BMI-Dienstverhältnisses. Ihr Arbeitsplatz wurde als v3 Stelle ausgeschrieben. So hat sie sich auch beworben und wurde sie eingestellt. Dazu ist zu bemerken, dass diese Einstufung für eine Tätigkeit als Teamleiterin gebührt. Sie hat als Leiterin des … begonnen. Diese Leitungsfunktion hat sie in der Folge zurückgelegt. Sie war für diese Tätigkeit nicht geeignet. Ohne Leitungsfunktion gebührt eine Einstufung in v4. Diese Rückstufung ist nie erfolgt. A ist daher nicht unterentlohnt, sondern überentlohnt.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialzulagen:

A beansprucht in ihrer Beschwerde Essensmarken und auch eine Weihnachtsgratifikation. Sie hat weder auf Essensmarken noch auf eine Weihnachtsgratifikation Anspruch. Bei den Essensmarken handelt es sich um eine freiwillige Leistung im Bereich des BMI, gewährt von der Personalvertretung aus den Mitteln der Personalvertretung. Es bestand nie ein Rechtsanspruch, schon gar nicht gegenüber dem Dienstgeber.

Gemäß den Bestimmungen des …gesetzes sind die Dienstverhältnisse von Vertragsbediensteten, die in der X dienstzugewiesen waren, mit Stichtag … auf die mit diesem Gesetz neu geschaffene Bundesanstalt übergegangen, so auch das Dienstverhältnis von A. Die Bundesanstalt gewährt keine freiwillige Sozialleistung „Essensmarken", so auch nicht für A. Der für die Bundesanstalt errichtete Betriebsrat bezahlt aus eigenen Mitteln ebenfalls keine Essmarken.

Einige Mitarbeiterinnen der X haben eine Weihnachtsgratifikation erhalten, A nicht. Diese Entscheidung, die freiwillige Leistung nicht zu gewähren, ist keineswegs sachfremd erfolgt, sondern basiert auf dem Gesamtverhalten von A. Dazu siehe unten „Zum Verhalten der Antragstellerin".

Zur behaupteten Diskriminierung bei Maßnahmen der internen Weiterbildung:

Es ist richtig, dass A keine Möglichkeit eröffnet wurde, an einer internen Weiterbildung für … teilzunehmen. Dazu ist auszuführen, dass einigen Mitarbeiterinnen, so wie dies das VBG vorsieht, die Erlaubnis für Nebenbeschäftigungen erteilt wird. Voraussetzung dafür ist stets, dass dadurch die Erbringung der dienstvertraglich vereinbarten

Arbeitsleistung nicht behindert wird. Besonders bietet sich als Nebenbeschäftigung an, dass … in der X außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. A hat sowohl an diesem Zusatzverdienst als auch an weiteren Zusatzverdiensten wie z.B.: Dolmetschtätigkeit Interesse.

Es ist aber leider so, dass A die vereinbarte Arbeit nicht schafft und immer wieder lange Krankenstände auftreten bzw. auch in krankenstandsfreien Zeiten Arbeitsausfälle wegen Therapien, die in der Arbeitszeit stattfinden, gegeben sind. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesanstalt zuerst versucht, die Belastungen für A dadurch einzudämmen, dass sie nicht zu solchen zusätzlichen … eingeteilt wurde. Da sich aber der Zustand und die Ausfälle von A nicht gebessert haben, hat man sich seitens des Dienstgebers zu einer Beendigung der Nebenbeschäftigungsgenehmigung entschlossen.

A wurde daher nicht zu einer Weiterbildungsmaßnahme geschickt, die sich ausschließlich auf die nicht genehmigte Nebentätigkeit bezogen hätte. Für Mitarbeiterinnen im …service werden aber andererseits in den Wintermonaten regelmäßig Fortbildungstage angeboten, zu der A selbstverständlich auch eingeladen war. An keinem Fortbildungstag im … …/… war A anwesend, weil sie sich zu diesen Terminen ausnahmslos im Krankenstand befand.

Zur behaupteten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Es ist richtig, dass A seit … keinen Zugang mehr zu internen Stellenausschreibungen des Bundes hat. Darauf besteht auch kein Anspruch, vielmehr wäre es eine Verfehlung der für diese internen Ausschreibungen Verantwortlichen, wenn sie Außenstehenden (und um eine solche handelt es sich bei A seit dem Übergang ihres Dienstverhältnisses auf die Bundesanstalt) diesen Zugang ermöglichten.

A will offenkundig nicht verstehen, dass sie keine Bundesbedienstete mehr ist.

Zur vermeintlichen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Es ist richtig, dass A kein behindertengerecht adaptierter Arbeitsplatz zugewiesen ist. Sie benötigt einen solchen auch nicht und hat auch nie einen solchen verlangt, bzw. in irgendeiner Form spezifiziert, wie ihrer Meinung nach so ein Arbeitsplatz ausgestaltet sein soll. Es darf auf die von der Antragstellerin vorgelegten Urkunden verwiesen werden, der gemäß sie — mit Ausnahme der Einschränkung bei den Hebe- und Trageleistungen sowie bei Arbeiten in gebückter und Zwangshaltung — uneingeschränkt arbeitsfähig ist. Trotz dieser uneingeschränkten Einsetzbarkeit wurde bei den Dienstzuteilungen immer wieder Rücksicht auf die Wünsche von A genommen und sie wird nicht mehr im … zur Arbeit eingeteilt, weil sie das nicht möchte.

Es ist richtig, dass A nicht mehr zu … (…) eingeteilt wurde. Dies geschah ausschließlich deshalb, weil die Bundesanstalt ihre Fürsorgepflicht wahrgenommen hat und der ohnehin ständig kranken und überlasteten Mitarbeiterin nicht auch noch über die Vollzeitbeschäftigung hinausgehende Tätigkeiten gestatten konnte und wollte (siehe oben zu Weiterbildung).

Es ist richtig, dass vom Betriebsrat eine Inanspruchnahme von Altersteilzeit angesprochen wurde. Es mag durchaus sein, dass vom Betriebsrat diese Altersteilzeit empfohlen wurde unter Hinweis darauf, dass die ständigen Arbeitsausfälle auch zur Kündigung führen könnten. Was auch immer der Betriebsrat gesagt hat, ist dem Dienstgeber nicht zuzurechnen. Fakt ist aber, dass auch Arbeitgeberseite eine Altersteilzeit für sinnvoll erachtet wird, da dies der Schonung der Mitarbeiterin dient. Die Bundesanstalt wäre bereit, die für sie damit verbundenen Mehrkosten zu tragen.

Frau … hat sicherlich nie zu einer Mitarbeiterin gesagt, dass A und … im Team nicht erwünscht seien. Die Antragstellerin möge diese Mitarbeiterin als Zeugin benennen. Hier liegt sicherlich ein leicht zu klärender Irrtum vor. Tatsache ist aber, dass von allen Kolleginnen bemerkt wird, dass sich beide Damen völlig aus dem Team zurückziehen, keine Gespräche mehr führen und teilweise nicht einmal mehr ein Grüßen erwidern.

Es ist richtig, dass die Kontrolle der Toiletten zu den Aufgaben des Personals im …bereich gehört. Das trifft auf alle Mitarbeiterinnen zu. Es ist aber nicht richtig, dass A die Toiletten putzen muss. Dafür gibt es Reinigungspersonal.

Es ist richtig, dass A im … zum Amtsarzt geschickt wurde zum Zweck der Überprüfung ihrer Arbeitsfähigkeit. Sie war damals noch Bundesbedienstete und handelt es sich hier um ein Kontrollrecht des Dienstgebers, das zur Klarstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. der Einschränkungen von A ausgeübt wurde. Amtliche Untersuchungen über ihre Arbeitsfähigkeit lagen damals nicht vor.

Es ist nicht richtig, dass sich das Team über A lustig gemacht hat, sie wie Luft behandelt hat, bzw. sie hinter ihrem Rücken ausgelacht hat. Die Antragstellerin möge die Namen der von ihr so inkriminierten Mitarbeiterinnen bekannt geben, damit diese eine Chance erhalten, sich vor der Kommission und vor dem Dienstgeber zu verteidigen bzw. zu rechtfertigen. Ein Ersuchen um diesbezügliche Hilfe wurde an den Dienstgeber nie herangetragen.

Es ist nicht richtig, dass der ehemalige Vorgesetzte, Herr ... versucht hat, A einzuschüchtern bzw. ihre Arbeit als abenteuerlich und ihre Emails als grotesk abgetan hat. Ob Herr ... A an einem dienstfreien Tag zu Hause angerufen hat, kann heute nicht mehr festgestellt werden, kann aber durchaus sein, wenn sich z.B.: Dienstplanänderungen ad hoc ergeben haben. A hat bis zu ihren nun geballt erhobenen grundlosen Vorwürfen nie ein Fehlverhalten von Herrn ... beklagt. Er ist nicht mehr ihr Vorgesetzter. Derzeit besteht daher nicht einmal mehr theoretisch die Gefahr eines solchen Fehlverhaltens.

Gänzlich ausgeschlossen werden kann, dass Frau ... die Dienstnehmerin angeschrien hat. Es ist durchaus möglich, dass Frau ... mit A über die Fürsorgepflicht des Dienstgebers gesprochen hat, aber nicht, dass es eine solche nicht gibt, sondern dass es sie gibt. Diese ist ja auch die Veranlassung des Dienstgebers für die Beendigung der Nebenbeschäftigungsgenehmigung. Richtig ist auch, dass fortgesetzte Ermahnungen wegen dienstlichen Fehlverhaltens letztlich in einer Entlassung münden. A musste leider verwarnt werden, weil sie ihre eigenen internen Querelen und ihre negativen Äußerungen über eine Kollegin nach außen getragen hat und damit dem Ansehen der Bundesanstalt geschadet hat.

Zum Verhalten von A:

A hat sich leider in der gar nicht langen Zeit der Beschäftigung zu einer immer schwieriger werdenden Mitarbeiterin entwickelt.

Bedauerlich ist ihr Gesundheitszustand, der zu vielen Krankenständen samt Kur- und Rehaaufenthalten führt. Diese Absenzen sind für das gesamte Team eine Belastung, werden aber solidarisch getragen.

Verschärft wird die Situation durch Therapien, die während der Arbeitszeit, und da nicht zu Randzeiten, in Anspruch genommen werden, was ebenfalls eine zusätzliche Belastung des Teams mit sich bringt.

Dazu kommt, dass A nur ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse kennt (Dienstplan, Urlaub, Arbeitszuteilungen) und einfach nicht zur Kenntnis nehmen kann und will, dass der Dienstgeber nicht für alle ihre Probleme einzustehen hat. Dazu gehört auch die Krankheit ihres ..., die sicherlich eine besondere Belastung mit sich bringt. Es kann aber nicht angehen, dass nach Beanspruchung des gesamten Pflegeurlaubs, Arbeitseinteilung nach ihren Bedürfnissen und Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubs, Vorwürfe erhoben werden, warum nicht noch mehr bezahlter Sonderurlaub gewährt wird. Mit A von der ...leitung und der ... Leitung nachweislich unzählige Gespräche geführt wurden, welche davon zeugen, dass mit viel Geduld versucht wurde, eine gedeihliche Zusammenarbeit zu fördern. Es gibt zudem eine ausführliche Emaildokumentation, welche dies bestätigt. Ein Kooperationswille seitens der Mitarbeiterin war hierbei kaum bzw. nicht zu erkennen. Zusammenfassend wird festgehalten, dass die Mobbingvorwürfe jeglicher Grundlage entbehren und die Anschuldigung, die Direktorin der Bundesanstalt hätte mit der Mitarbeiterin „geschrien", haltlos ist. Vielmehr hat die Geschäftsführung über Gebühr die privaten Umstände der Mitarbeiterin berücksichtigt und bei der Dienstplanung auf ihre Bedürfnisse weitestgehend Rücksicht genommen. Sämtliche Maßnahmen seitens der Geschäftsführung wurden im Rahmen der Sorgfaltspflichten und des Weisungsrechts gesetzt.

Nicht unerwähnt bleiben kann, dass die Mitarbeiterin bereits mehrmals mündlich und schriftlich ermahnt werden musste, da sie sich gegenüber Vorgesetzten und Kolleginnen nicht respektvoll verhielt. So wurde gegen die Mitarbeiterin bereits ... ein Mobbingvorwurf seitens einer Kollegin erhoben, die vom damaligen Vorgesetzten, ..., in einer protokollierten Besprechung vom ... unter Anwesenheit der beiden betroffenen Mitarbeiterinnen ausgeräumt werden konnte.

Die Mitarbeiterinnen berichten, dass A sich komplett aus dem Team zurückzieht, Arbeiten verweigert und teilweise nicht einmal mehr grüßt, gleichzeitig den Computer umfassend für private Zwecke nutzt und betriebsfremde Tätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt.

Dies mag alles an einer Überforderung der Antragstellerin liegen, die aber ganz sicher nicht vom Dienstgeber zu vertreten ist. Das gesamte Vorgehen erweckt den Eindruck, A sehr wohl bewusst war, dass ihr Verhalten nicht ewig

toleriert werden wird, und sie sich daher nach der Devise „Angriff ist die beste Verteidigung" dem Thema „ich bin ein Diskriminierungsopfer" zugewendet hat, das sie nun durchaus intelligent betreibt. ....“

In der Sitzung des Senates der B-GBK II am ... führte A auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb sie glaube aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters diskriminiert worden zu sein Folgendes aus:

Sie meine, dass der Sachverhalt bekannt sei, da sie davon ausgehe dass der Antrag von allen Anwesenden gelesen worden sei. Es sei nun eine weitere Tatsache dazu gekommen, nämlich dass sie fristlos entlassen worden sei. Die fristlose Entlassung sei dann in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt worden.

Die Vorsitzende führte zur behaupteten Altersdiskriminierung aus, dass A bei ihrer Einstellung ... Jahre alt gewesen sei und das befristete Dienstverhältnis sei dann in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt worden. Das Argument von der Dienstgeberseite gegen die Altersdiskriminierung sei, dass sie mit ... Jahren eingestellt worden sei.

A sagte, dass sie sich nicht mehr daran erinnern könne, dass sie eine Altersdiskriminierung behauptet habe. Die Antragstellerin erklärte, dass sie nun die behauptete Diskriminierung aufgrund des Alters zurückziehe.

Betreffend den Vorwurf von A keinen Zugang zu den Ausschreibungen der Jobbörse des Bundesministeriums für Inneres (BMI) gehabt zu haben, führte Rechtsanwältin ... Folgendes aus: Die MitarbeiterInnen der Bundesanstalt seien seit ... keine Bundesbediensteten mehr. Aus diesem Grund hätten die MitarbeiterInnen keinen Zugang zu den aktuellen Ausschreibungen des BMI. Das gelte für alle Bediensteten. Es wäre auch eine Dienstpflichtverletzung, wenn für „Fremde“ ein Zugang zu den Ausschreibungen des Innenministeriums gemacht werden würde.

Betreffend die Festsetzung des Entgelts führte die Vorsitzende aus, dass der Dienstgeber behauptet, dass A überentlohnt und nicht wie von der Antragstellerin behauptet unterentlohnt sei. Die Vorsitzende fasste zusammen, dass A die höhere Einstufung aufgrund ihrer Tätigkeit als Teamleiterin bekommen und diese Einstufung trotz Zurücklegung der Leitungsfunktion beibehalten habe. Diese Einstufung sei ihr geblieben.

Betreffend des Entgelts führte die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X zusammenfassend aus: Die Antragstellerin sei zuvor bei einer ... beschäftigt gewesen. Grundsätzlich gelte bei einer ... der Kollektivvertrag. Die ... habe eine V2 Entlohnung mit A ausgemacht. Dies bindet auch den Beschäftigerbetrieb nicht, wenn eine ...nehmerin übernommen werde. Das direkte Dienstverhältnis zur Republik Österreich habe nach der ...tätigkeit begonnen. A sei ordnungsgemäß eingestuft worden. Der Arbeitsplatz sei V3 bewertet. Eigentlich hätte man sie nach Zurücklegung der Leitungsfunktion zurückstufen müssen. Dies habe der Geschäftsführer bzw. das BMI aber nicht gemacht.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X ergänzte, dass das aber für jemanden der sich nicht mit Arbeitsrecht beschäftige schwer zu verstehen sei, wenn der erste Dienstzettel komme und dieser eine V2 Einstufung beinhalte und danach der zweite Dienstzettel aber mit einer V3 Einstufung. Es ist nachvollziehbar, dass man sich dadurch schlecht behandelt fühle. Es sei aber alles korrekt abgelaufen. Die ...firma habe A eben höher entlohnt.

Zu dem Vorwurf der Antragstellerin, dass sie stündlich für WC-Kontrollen und Reinigung zuständig gewesen sei, führte die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X Folgendes aus: Es gebe fünf Mitarbeiterinnen, die für den Reinigungsdienst der Toiletten zuständig seien. Diese Mitarbeiterinnen seien generell bis zum frühen Nachmittag anwesend. Alle MitarbeiterInnen des ...services hätten die Aufgabe eine stündliche WC-Kontrolle im Bereich des ...zentrums durchzuführen und bei Bedarf das Toilettenpapier und die Papierhandtücher zu ergänzen, den Müll zu entfernen und die Klo-Spülung zu betätigen. Gegebenenfalls sei der Reinigungsdienst anzufordern. Im Fall, dass keine MitarbeiterInnen des Reinigungsdienstes anwesend seien, sei das verschmutzte WC zu verschließen bzw. der Hausarbeiter zu holen. Es sei jedenfalls nicht die Aufgabe der MitarbeiterInnen des ...services die Toiletten zu reinigen.

Der Dienstgebervertreter wies darauf hin, dass von den MitarbeiterInnen des ...services nie verlangt worden sei die Toiletten zu reinigen. Es gebe 15 MitarbeiterInnen des ...zentrums und niemand sonst habe behauptet, dass die Toiletten zu putzen seien.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob A klar kommuniziert worden sei, dass sie die Toiletten nicht zu putzen habe, bejahte die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialzulagen (Essensmarken und Weihnachtsgratifikation) führte die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X Folgendes aus: Die Essenmarke, als nicht abgabepflichtiger Sachbezug werde über die Personalvertretung verteilt. Die Personalvertretung sei die offizielle

Ausgabestelle. Die Personalvertretung sei aber ab … nicht mehr zuständig gewesen. Dies habe für alle Beschäftigten gegolten. Das habe nichts mit dem Alter bzw. mit der … Herkunft zu tun. Seit der Ausgliederung gebe es Verhandlungen, dass man sich wünscht, dass es wieder so einen Sachbezug geben solle. Diese Verhandlungen seien schon sehr weit gediehen. Nach der Ausgliederung sei dieser für alle Bediensteten weggefallen. Es gelte das Gleiche wie bei der Ausschreibung für interne Stellen und zwar dass diesen Sachbezug alle Bediensteten gerne wieder hätten.

A warf ein, dass alle eine Weihnachtsgratifikation erhalten hätten, aber sie nicht. Auch ihre … Kollegin nicht. Sie habe mit allen im Team darüber gesprochen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes wie viele Personen insgesamt bei der Bundesanstalt beschäftigt seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dass 48 Vollzeitäquivalente beschäftigt seien.

Auf Frage eines Senatsmitglieds, wie viele von diesen 48 Personen eine Weihnachtsgratifikation erhalten hätten, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er das nicht wisse. Er könne dies nicht sagen. Die Weihnachtsgratifikationen sei vom BMI gekommen und er meine, dass er diese als Abteilungsleiter nie gesehen habe.

Ein Senatsmitglied merkte an, das sich das erheben lassen würde.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X führte dazu aus, dass sie dann beantragen würde einen Zeugen aus dem BMI zu laden. Dieser Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin des BMI soll dann von der Verschwiegenheitspflicht entbunden werden und dann sollten ohne Namensnennung Zahlen genannt werden.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte … erklärte, dass der jeweilige Vorgesetzte bestimmt, wer und in welcher Höhe eine Weihnachtsgratifikation bekomme. Gutscheine, bei welchen es einen Fixbetrag gebe und die für alle gleich seien, gebe es im BMI nicht. Grundsätzlich sei es so, dass die Personalabteilung nur den Betrag anweise, den der Abteilungsleiter bestimmt habe.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass er sich nicht daran erinnern könne, dass er jemals so etwas entschieden hätte.

Ein Senatsmitglied fasste zusammen, dass niemand wisse, wer die Entscheidung für die Weihnachtsgratifikation getroffen habe.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X wiederholte, dass jemand aus der Personalabteilung des BMI dazu befragt werden solle, da die Forderung aus der Periode des BMI Dienstverhältnisses stamme. Zu diesem Zeitpunkt sei der Dienstgebervertreter Stellvertreter des Abteilungsleiters gewesen.

Die Vorsitzende meinte, dass man im BMI diesbezüglich nachfragen könne.

Ein Senatsmitglied sagte, dass es für die Kommission interessant wäre, ob auch andere Personen diese Weihnachtsgratifikation nicht bekommen hätten. Dies würde eine Diskriminierung leichter einschätzbar machen lassen.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte … fasste zusammen, dass es eine spannende Frage sei, ob es sich um eine Belohnung handle, ob es eine „Kann-Bestimmung“ sei und wenn ja dann ist zu hinterfragen, warum tatsächlich A nichts bekommen habe und ob es dafür eine Begründung gebe.

Zur behaupteten Diskriminierung der Maßnahmen der internen Weiterbildung führte die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X Folgendes aus: Es gebe Weiterbildungsveranstaltungen für Personen, die … durchführen. Das habe nichts mit dem Dienstverhältnis zu tun. Dies sei der gesonderte Freivertrag. Das System sei schon zu „Innenministeriumszeiten“ so gehandhabt worden, dass die Person, die eine … mache auf Basis von freien Verträgen tätig werde. Diese Personen bekämen als Bundesbedienstete eine Genehmigung der Nebenbeschäftigung und den zuständigen Werkvertrag bzw. freien Dienstvertrag. Die … werden eingeteilt je nachdem, wer da ist. Jene … die ein Dienstverhältnis haben, haben die Möglichkeit sich auszustempeln und dann eine … zu machen. Dieser Vertrag sei bei A im … aufgelöst worden. Die …tätigkeit sei beendet und nicht mehr zugeteilt worden. Dies sei aufgrund der vielen Krankenstände gewesen. Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X bekundete, dass sie nachvollziehen könne, dass es schwierig sei einen Pflegefall zu Hause zu haben. Es gehe nicht darum, dass man dies A vorwerfe bzw. vorhalte und auch nicht, dass man meine, dass die Antragstellerin etwas vortäusche. Man müsse aber verstehen, dass wenn jemand die normale Arbeit nicht schaffe, es nicht gehe sich dann Zusatzarbeit bzw. Bildungsveranstaltungen aufzubürden. Dann gebe es Bildungsveranstaltungen im Rahmen des normalen Dienstverhältnisses. Diese Veranstaltungen werden

im … abgehalten, da in dieser Jahreszeit die …zahlen nicht so hoch seien. Da habe A an keiner einzigen Bildungsveranstaltung teilgenommen bzw. teilnehmen können, da sie hohe Krankenstände gehabt habe. Dafür könne die Antragstellerin nichts, aber auch der Dienstgeber könne nichts dafür.

Der Dienstgebervertreter betonte, dass die Nebenbeschäftigungstätigkeit von A aus gesundheitlichen Gründen untersagt worden seien.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X erklärte, dass die …tätigkeit nicht während der Dienstzeit erfolge. Es sei aber so, dass dem Dienstgeber dann die Dienststunden abgehen würden. Da sich der Gesundheitszustand und die Ausfälle von A nicht gebessert hätten, habe sich der Dienstgeber deshalb entschlossen, die Nebenbeschäftigungsgenehmigung zu beenden.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass es grundsätzlich für den Dienstgeber positiv sei, wenn engagierte Mitarbeiter …tätigkeit machen würden und ihnen dieses Wissen auch im Museum zu Verfügung stehe. Das BMI habe alle Augen zugedrückt und die Beschäftigungen genehmigt.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X sagte, dass insgesamt 20 freie Dienstverträge für die …tätigkeit, die als Nebenbeschäftigung gegolten haben, gekündigt worden seien. Sie ergänzt, dass der Dienstgeber die Nebenbeschäftigungsgenehmigung deshalb gestrichen habe, da A ihre normale Arbeit nicht geschafft habe. Die Untersagung der …tätigkeit sei etwas Generelles gewesen, da der Dienstgeber diese Tätigkeit neu strukturieren wollte. Die Nebenbeschäftigung sei personenbezogen gewesen.

Ein Senatsmitglied möchte auf die Ethnie zurückkommen und möchte wissen, welche Herkunft bzw. Nationalitäten die anderen Personen, die von der Aufkündigung betroffen gewesen seien, hätten (von den 20 …).

Der Dienstgebervertreter sagte, dass die Mitarbeiterinnen generell aus …, …, … seien.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X ergänzte, dass die Herkunft aus einem anderen Land für ihre Mandantschaft kein negatives Einstellungskriterium sei. Im Gegenteil es sei ein positives Kriterium. Die Leute kämen aus den …ländern. Die Empathie sei gewollt und gewünscht. Weiters sei die Sprachkompetenz erfreulich. Wenn … nach X kämen, z.B. aus … oder …, wo … … (…), dann sei es für die … positiv, wenn sie in ihrer Muttersprache … werden.

Ein Senatsmitglied erklärte der Antragstellerin, dass der Dienstgeber aufgrund der Fürsorgepflicht die Nebenvertragstätigkeit aufgelöst habe, da sie gesundheitlich belastet sei. Das Senatsmitglied möchte nun von der Antragstellerin wissen, warum sie glaube, dass das mit ihrer Herkunft und nicht mit ihrem Gesundheitszustand zu tun habe.

Die Antragstellerin sagte, dass das BMI sie mit …% Behinderung aufgenommen habe. Sie habe eine Leitungsfunktion im … gehabt. Man müsse im …zentrum acht Stunden „Non-Stopp“ stehen. Es kämen ununterbrochen … bzw. es gebe viel zu tun. Dort habe es nur eine Stehhilfe gegeben. Sie habe Rückenschmerzen bekommen und sie sei schon am Rücken operiert worden.

Ein Senatsmitglied wies die Antragstellerin darauf hin, dass das Thema Behinderung nicht Gegenstand der Kommission sei.

Die Antragstellerin sagte, dass sie zunehmend Rückenprobleme gehabt habe und sie eine ärztliche Bestätigung bekommen habe. In dieser Bestätigung vom Arzt stehe, dass ihre Tätigkeit aus „sitzen“ und „ stehen“ bestehe. Im … habe sie nämlich keinen richtigen Sitz, sondern nur eine Stehhilfe.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob die Antragstellerin sich nicht im … bewegen könne.

Die Antragstellerin erklärte, dass man nur stehen könne bzw. sich anlehnen könne. Ihr behandelnder Arzt habe ihr dann eine Bestätigung gegeben, die enthalte, dass ihre Tätigkeit in wechselnder Körperhaltung auszuführen sei. Die Antragstellerin führte aus, dass sie außerdem ein Problem dabei gehabt habe, die … zu bedienen. Sie habe keine Einschulung bei der … bekommen. Es sei ihr gesagt worden, sie soll dies sich selber aneignen und die Information über das Internet beziehen. Sie sei mit dem komplexen System überfordert gewesen. Wenn man einmal einen Fehler gemacht habe, dann sei das ganze System still gestanden. Sie habe keine Hilfe bekommen.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob andere MitarbeiterInnen Unterstützung vom Dienstgeber bekommen hätten.

Die Antragstellerin meinte, dass niemand eine Einschulung bekommen habe.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass niemand unterschiedlich behandelt worden sei, denn niemand habe eine Einschulung bekommen.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass es nicht nur um die Körperhaltung gegangen sei, sondern auch dass die Antragstellerin die … nicht bedienen habe können. Sie habe die … dann auch nicht mehr bedienen müssen. Weiters wollte sie nicht mehr im … arbeiten und auch dem ist der Dienstgeber nachgekommen. Sie sei dann nur mehr in den anderen Abteilungen eingeteilt worden. Sie habe hauptsächlich mit ihrer … Kollegin im … arbeiten wollen. Dem ist der Dienstgeber so weit wie möglich nachgekommen. Sie musste jedenfalls nicht mehr im … arbeiten. Man habe alle ihre Wünsche so gut es ging berücksichtigt. Man dürfe aber nicht außer Acht lassen, dass es eine Arbeitspflicht gebe und es sei eine Bewerbung als Leiterin des … gewesen. Man habe alles toleriert. Man dürfe aber auch nicht außer Acht lassen, dass es ein Team gebe, das alles tragen müsse.

Die Antragstellerin erklärte, dass ihre … Kollegin und sie immer gemeinsam Dienst versehen hätten. Als sie dann beide im … eingeteilt worden seien, sei es so gewesen, dass die eine am Vormittag eingeteilt war und die andere am Nachmittag.

Die Antragstellerin meinte, dass im … … der … Konsul gekommen sei und die … besucht habe und sie sei an diesem Tag im … gewesen. Die Antragstellerin ergänzte, dass der … Konsul zu ihr im … gemeint habe, was sie denn hier (…) mache. Die Gruppe hätte gerne gehabt, dass sie die … gemacht hätte. Es habe geheißen sie (die Antragstellerin) sei auf Urlaub, das habe aber nicht gestimmt. Ein weiterer Fall sei ihr auch bekannt, als zwei … von einer … die nur …sprachig gewesen sei durch die … geführt worden seien. Als die beiden … auf sie (Antragstellerin) gestoßen seien, wunderten sie sich, dass es jemand gebe, der … spreche. Die Kollegin die auf … die … geführt habe, habe keinen … Bezug gehabt.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Aussage der Antragstellerin, dass sie auf Urlaub gewesen sei stimme, antwortete der Dienstgebervertreter folgendes: Es gebe im Jahr ca. 4000 …, diese hätten ca. 70 … zu organisieren. Daneben gebe es hunderte von …. Wenn der … Konsul komme bzw. wenn hochrangige Personen kämen, dann werden diese Personen speziell betreut (auch Staatsbesuche). Diese Personen werden nicht eingetragen ins Besuchermanagementsystem als Rundgang. Die hochrangigen … werden auch oft von der Leitung durch die … geführt. Wenn es spezielle Themen betreffe, dann könne es auch sein, dass sie von … durch die … geführt werden. Die 70 … führen diese Tätigkeit entweder im Rahmen ihres Dienstvertrages aus oder als Nebenbeschäftigung oder im Rahmen eines freien Dienstvertrages. Diese Personen melden sich dann und dann werde eingetaktet. Wenn er der Antragstellerin in dieser Zeit die Nebenbeschäftigung untersagt habe, dann sei sie für die …tätigkeit nicht herangezogen worden.

Die Rechtsanwältin sagte, dass es nicht die Antragstellerin zu beurteilen habe, wer wen durch die … führt und ob das gescheit ist oder nicht.

Die Vorsitzende wollte wissen, welche der Nebentätigkeiten untersagt worden seien. Der Gleichbehandlungsbeauftragte … führte dazu Folgendes aus: Es gebe zwei Untersagungen. Im … sei der Antragstellerin die Nebenbeschäftigung Dolmetsch und … untersagt worden. Zu diesem Zeitpunkt sei die …tätigkeit aufrecht gewesen. Es habe eine weitere Untersagung gegeben und zwar sei dies die Untersagung der Nebentätigkeit gewesen. Diese Untersagung sei am … erfolgt und diese habe die V…tätigkeit betroffen.

Auf Frage eines Senatsmitgliedes wo sie die Nebentätigkeit … und Dolmetsch ausgeübt habe, antwortete die Antragstellerin, dass sie diese in … ausgeübt habe. Sie sei nie in der … als … gewesen.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob ein Vergleich in diesem Fall möglich wäre.

Die Rechtsanwältin … ergänzte, dass am … ihre Mandantschaft die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zugegangen sei. Dieselben Vorwürfe seien erhoben worden. A werde auch von der AK … vertreten und zwar in einigen Teilbereichen, die im Schlichtungsverfahren nicht behandelt werden. Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X habe der Vertretung von A bei der AK … erklärt, dass die X an einer friedlichen Lösung interessiert sei, aber diese gültige Einigung müsste eine Generalbereinigung beinhalten. Sie zweifle aber daran, dass dann Ruhe einkehre. Diese Bereitschaft bestehe seitens der Bundesanstalt. Sicher nicht in einer Tätigkeit von A in der Anstalt.

Die Antragstellerin erklärte, dass sie seit … Jahren in Österreich arbeite und es sei ihr noch nie so viel Unrecht geschehen wie in der Bundesanstalt. Sie habe beide Bildungskurse besuchen wollen, es sei aber gesagt worden, dass das nicht gehe, weil sie keine aktive … mehr sei. Dass sie keine aktive … mehr sei, dies habe ihr Nachteile gebracht.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, wo es den Zusammenhang zu ihrer … Herkunft gebe. Die Antragstellerin antwortete, dass es Gelächter hinter ihrem Rücken gegeben habe, da KollegInnen im … gemeint hätten, dass ihr Akzent schrecklich sei. Sie wisse aber nicht, wer es gesagt habe. Ihre … Kollegin hätte ihr gesagt, dass sie über ihren Akzent lachen würden. Die Antragstellerin fügt hinzu, dass lange Zeit sie und ihre … Kollegin die gleiche Dienstzeit gehabt hätten. Dies hätte sich aber geändert. Da sie beide (A und ihre … Kollegin) aus … seien, seien sie immer gemeinsam zur Arbeit gefahren. Ihr direkter Vorgesetzter hätte gemeint, dass es kein Wunschkonzert gebe.

Der Dienstgebervertreter fügte hinzu, dass es zahlreiche Krankenstandstage der Antragstellerin gegeben habe. Die Krankenstandstage könne man A nicht vorwerfen. Es habe aber auch ausgesuchte Krankenstandstage gegeben. Es habe Tage gegeben, an denen die Antragstellerin für Dolmetsch Tätigkeiten bzw. … in der Stadt … nicht frei bekommen habe, aber an diesen Tagen sei sie dann eben krank geworden. Man habe dann auf Geschäftsführerseite beschlossen, dass sich die Antragstellerin nicht mehr aussuchen könne, ob sie in der Arbeit erscheine oder nicht, damit sie zu ihren … komme. Den Normaldienst habe sie nicht erledigt, da sie krank gewesen sei. Das habe man ihr gesagt. Weiters habe man ihr erklärt, dass man sich alles in … Jahr wieder ansehen würde. Sie solle nun gesund werden, da sie an diesem Tag sehr krank gewesen sei. Dann sei es eskaliert. Die Geschäftsführung habe keine Chance bekommen die Angelegenheit gütig im Rahmen des Dienstvertrages zu lösen. Es seien immer wieder neue Probleme aufgetaucht. Dann habe die Antragstellerin Sonderurlaub beantragt. Die Antragstellerin habe zwölf Sonderurlaubstage beantragt und habe gemeint, wenn sie das nicht bekomme, dann fühle sie sich diskriminiert. Man habe ihr dann Sonderurlaub gegeben und dies sei der Geschäftsführung dann vorgeworfen worden.

Die Antragstellerin erklärte, dass sie ihre … in … gut organisiert habe. Die … in der Stadt, sowie auch die … in der X seien gut planbar. Im … sei sie zum Amtsarzt vorgeführt worden. Der Amtsarzt hätte bestätigt, dass es keinen Einwand gegen die Durchführung von Rundgängen in der X gebe. Die Antragstellerin ergänzt, dass sie im … eine ambulante Reha gehabt habe, damit sie nicht zu oft in der X ausfalle. Sie habe die Reha in … gemacht, damit sie am Vormittag und am Nachmittag in der X nicht fehle. Sie habe nicht fehlen wollen. Sie sei invalid und der Arbeitgeber hätte dies gewusst. Sie sei am Vormittag in Therapie gewesen und am Nachmittag in die Arbeit gefahren. So sei dies mit dem unmittelbaren Vorgesetzten vereinbart gewesen. Sie sei dann diskriminiert worden und es sei ihr alles zu viel gewesen. Sie habe sich dann in Behandlung begeben. Sie sei dann zum Neurologen gegangen. Dann sei sie fristlos entlassen worden. Dies sei alles gewesen.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass sie es sich nicht leicht gemacht hätten und man hätte schon viel früher Stopp sagen müssen. Man habe sich bald nach der Einstellung im Jahr … viel zu viel von A gefallen lassen. Man habe sich nicht vorstellen können, dass eine Entlassung ausgesprochen werden müsse.

A wollte wissen, warum sie eigentlich entlassen worden sei.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass dies im Entlassungsschreiben stehe. Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass er erkenne, dass es sich hier um ein Scheingefecht handle. A habe ca. zwischen 60 und 80 Krankenstandstage im Jahr, habe Sonderurlaub, habe Reha und Behandlungstage und dies müssten alle Kollegen und Kolleginnen von A abfedern.

Die Rechtsanwältin … betonte, dass der Dienstgeber nicht für alles zuständig sei. Man könne auch nicht einen pflegebedürftigen … auf Kosten des Dienstgebers durchbetreuen. Die Antragstellerin hätte gerne 12 Wochen Sonderurlaub pro Jahr gehabt. Es sei unvorstellbar, welcher Forderungskatalog gekommen sei. Es sei auch eine Spirale in dem sich A und ihre … Kollegin hinein gedreht hätten. Letztendlich hätten sie daran geglaubt, dass das alles so funktioniere.

Der Dienstgebervertreter sagte, er sei betroffen, wenn er als Repräsentant der X mit solchen Vorwürfen konfrontiert sei. Die X habe sich sehr bemüht, dass das … der X mit einer Behindertenwerkstatt organisiert werde. Sie seien sehr bemüht anderssprachige Personen bzw. Personen mit anderen Ethnien zur X zu holen. Er verstehe nicht, warum er sich das nun anhören müsse und es gehe nicht um seine Person, sondern es gehe um Personen, die ernsthaft dafür einstehen müssen, was A ihnen vorwerfe. Es habe sich dann herausgestellt, dass sie den Job gar nicht ausführen könne. Es habe das Problem mit der … gegeben. Dann sei das körperliche Problem dazugekommen. All das sei vom Dienstgeber getragen worden. Es seien Alternativen und Verbesserungen gesucht worden.

Die Rechtsanwältin ergänzte, dass es dann auch noch die Probleme mit der Ausgliederung gegeben habe. Sie könne aber nachvollziehen, wenn das für A nicht verständlich sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 2 – Z 6 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei den Maßnahmen der internen Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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.

Eingangs wird festgehalten, dass A ihren Antrag, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X aufgrund ihres Alters gem. § 13 Abs 1 Z 2 – Z 6 B-GlBG diskriminiert worden sei, in der Sitzung des Senates am … zurückgezogen hat.

Im gegenständlichen Fall hatte der Senat zu prüfen, ob die Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden war.

Der Senat hatte sich mit dem Umstand zu beschäftigen, dass das Vorbringen von A und dem Dienstgebervertreter hinsichtlich der behaupteten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit betreffend der verschiedenen Tatbestände divergierend gewesen ist.

Im Hinblick auf die behauptete Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass wenn das BMI bzw. die Bundesanstalt die Absicht gehabt hätte, Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen einer anderen Ethnie zu benachteiligen, dann wäre A nicht in den Bundesdienst aufgenommen worden, es wäre nicht zum Abschluss des Dienstverhältnisses gekommen und auch nicht zu einer Fortsetzung des befristeten Dienstverhältnisses als unbefristetes Dienstverhältnis. Weiters wurde vom Dienstgeber glaubwürdig dargelegt, dass die Bundesanstalt X darauf bedacht ist Personen mit unterschiedlicher Staatsbürgerschaft bzw. Herkunft zu beschäftigen, da diese Eigenschaft eine Bereicherung für die Bundesanstalt X ist. Die Mehrsprachigkeit wird als willkommene Kompetenz und nicht als zu diskriminierender Nachteil gesehen. Die unterschiedliche Herkunft der MitarbeiterInnen stellt aus Sicht der Bundesanstalt X ein positives Einstellungskriterium dar, da es … gibt, die auch aus den … kommen und die es sehr schätzen von diesen in der gemeinsamen Muttersprache … geführt zu werden. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund in der X beschäftigt sind.

Festzuhalten ist, dass auch keine anderen MitarbeiterInnen im … eine Einschulung für die Bedienung der … erhalten haben. Dies wurde in der Sitzung auch von der Antragstellerin bestätigt. Daraus ist abzuleiten, dass A diesbezüglich nicht vom Dienstgeber benachteiligt worden ist.

Das Bemühen auf Dienstgeberseite, Beschäftigungsmöglichkeiten für die Antragstellerin zu finden, nachdem sie die Tätigkeit an der … des … nicht mehr fortführen wollte, da sie mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes, auf den sie sich beworben hatte nicht mehr zurecht kam, ist ein weiteres Indiz dafür, dass das ethnische Motiv keine Rolle gespielt hat.

Die konkrete Frage eines Senatsmitgliedes warum die Antragstellerin davon ausgeht, dass die Aufkündigung ihrer Nebenbeschäftigung mit ihrer Herkunft und nicht mit ihren Gesundheitszustand zu tun hat konnte A dem erkennenden Senat nicht beantworten.

Der Dienstgeber konnte glaubhaft machen, dass auf Grund der Ausgliederung der Bundesanstalt X alle MitarbeiterInnen keinen Zugang mehr zu den Ausschreibungen der Jobbörse des BMI haben. Der Senat stellt fest, dass es definitiv keinen Zusammenhang zwischen dem fehlenden Zugang zur Jobbörse des BMI und der ethnischen Herkunft von A gibt.

Der Dienstgeber konnte dem Senat glaubwürdig darlegen, dass A das Dienstverhältnis zum BMI am … als Vertragsbedienstete mit der Einstufung v3 begonnen hat und diese Einstufung beibehalten wurde. Aufgrund der Tatsache, dass A bereits zuvor im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung bei einem privaten Unternehmen ab … als Fachberaterin im …- und …dienst der X tätig gewesen ist und dieses Unternehmen A eine höhere Entlohnung gewährt

hat, im Vergleich zur späteren korrekten Einstufung bei der Übernahme in den Bundesdienst, stellt definitiv keine Diskriminierung dar. Der Arbeitsplatz von A, auf welchen sie sich beworben hat wurde als v3 Stelle ausgeschrieben und dementsprechend wurde sie entlohnt. A erhielt diese Einstufung für die Tätigkeit als Teamleiterin im .... Als ihr diese Aufgabe zuviel wurde, hat sie diese Leitungsfunktion zurückgelegt. Grundsätzlich gebührt eine Einstufung v4, wenn man keine Leitungsfunktion innehat. Eine Zurückstufung auf v4 ist aber nie erfolgt. Daraus lässt sich ableiten, dass der Dienstgeber A höher entlohnt hat, als er eigentlich tun hätte müssen. Die Einstufung von A steht nicht in Zusammenhang mit ihrer ethnischen Herkunft.

Weiters konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass es sich bei den Essensmarken um eine freiwillige Leistung im BMI handelt, die von der Personalvertretung aus den Mitteln der Personalvertretung gewährt wird. Im Rahmen der Ausgliederung sind die Dienstverhältnisse von Vertragsbediensteten, die in der X dienstzugewiesen waren, mit Stichtag ... auf die mit diesem Gesetz neu geschaffene Bundesanstalt übergegangen. Die freiwillige Sozialleistung „Essensmarken" ist ab diesem Zeitpunkt für alle DienstnehmerInnen der X weggefallen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Erhalt dieser Essensmarken.

Betreffend des Vorwurfes der Antragsstellerin des Nichterhaltens einer Weihnachtsgratifikation, die eine freiwillige Leistung des Dienstgebers darstellt ist zu sagen, dass die/der Dienstnehmer/in keinen Anspruch auf diese Leistung haben. Die Forderung der Nachzahlung der Weihnachtsgratifikation aus dem Jahr ... ist ein Vorkommnis, das weit zurückliegt und nicht die Bundesanstalt X als Antragsgegenerin betrifft, sondern den vorigen Dienstgeber das BMI. Entscheidungsbefugt über den Erhalt bzw. Höhe dieser Sonderzahlung ist die/der Abteilungsleiter/in.

Betreffend des Vorwurfes von A keine Möglichkeit gehabt zu haben an einer internen Weiterbildung für ... teilzunehmen konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass dadurch dass der Antragstellerin die Nebenbeschäftigungsgenehmigung im ... beendet worden ist, sie ab diesem Zeitpunkt nicht mehr an einer Weiterbildung für ... teilnehmen konnte. Der Dienstgeber konnte dem Senat nachvollziehbar erklären, dass er diese Maßnahme deshalb getroffen hat, da A eine sehr hohe Anzahl an Krankenständen gehabt hat, Arbeitsausfälle wegen Therapien und sie dadurch die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen konnte. Im Rahmen der Fürsorgepflicht versuchte der Dienstgeber die Belastungen für A dadurch einzudämmen, dass sie nicht zu solchen zusätzlichen ... eingeteilt wurde. Da sich aber der Zustand und die Ausfälle von A nicht gebessert haben, hat man sich von Seiten des Dienstgebers zu einer Beendigung der Nebenbeschäftigungsgenehmigung entschlossen. Dadurch wurde A nicht zu einer Weiterbildungsmaßnahme geschickt, die sich ausschließlich auf die nicht genehmigte Nebentätigkeit bezogen hat. Diese Vorgangsweise ist für den Senat nachvollziehbar. Bei den Fortbildungstagen im .../... war A nicht anwesend, weil sie sich zu diesen Terminen im Krankenstand befand.

Zu dem Vorwurf der Antragstellerin, dass sie die WCs zu putzen habe, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass es Mitarbeiterinnen gebe, die für den Reinigungsdienst der Toiletten zuständig seien. Diese seien generell bis zum frühen Nachmittag anwesend. Alle MitarbeiterInnen des ...services hätten die Aufgabe eine stündliche WC-Kontrolle im Bereich des ...zentrums durchzuführen und bei Bedarf das Toilettenpapier und die Papierhandtücher zu ergänzen, den Müll zu entfernen und die Klo-Spülung zu betätigen. Gegebenenfalls sei der Reinigungsdienst anzufordern. Im Fall, dass keine MitarbeiterInnen des Reinigungsdienstes anwesend seien, sei das verschmutzte WC zu verschließen bzw. der Hausarbeiter zu holen. Es sei jedenfalls nicht die Aufgabe der MitarbeiterInnen des ...services die Toiletten zu reinigen. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dies allen 15 MitarbeiterInnen des ...zentrums, eben auch A klar kommuniziert zu haben.

Betreffend des Vorwurfes, dass die Antragstellerin von Kollegen auf Grund ihrer ... Herkunft gemobbt worden zu sein, dass es Gelächter hinter ihrem Rücken gegeben habe und das gesagt worden sei, dass ihr Akzent schrecklich sei, ist zu sagen, dass A dies selbst gar nicht wahrgenommen bzw. gehört hat, sondern dass sie das von ihrer ... Kollegin gesagt bekommen hat.

Zusammengefasst stellt der Senat fest, dass sich im gesamten Verfahren kein Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen den Entscheidungen des Dienstgebers und A ethnischer Herkunft ergab.

Vom Dienstgebervertreter konnte daher glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass A nicht auf aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gem. § 13 Abs 1 Z 1 B-GlBG diskriminiert worden ist.

Wien, November 2018

Zuletzt aktualisiert am

11.12.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at