

Gbk 2018/12/12 B-GBK II/109/18

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.12.2018

Norm

§13 Abs1 Z2 – Z6 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

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

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gem.

§ 13 Abs 1 Z 2 – Z 6 B-GIBG 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 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 & Entlohnung nicht den Qualifikationen und facheinschlägigen Ausbildungen entsprechend“
- „Zwingen zum Amtsarzt, wo amtliche Untersuchungen sowieso vorlagen“
- „Weihnachtsgratifikation für alle, außer für mir und Koll. X (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 Vermittler teil zunehmen“
- „Untersagung von ...“

- „Ab ...: Zuweisung zu stündlichen WC-Kontrollen & 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“
- „Ab ...: keine Essenmarken in Höhe von 60,00 € 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 V3 von ... bis laufend“
2. „Die Differenz aliquote Sonderzahlungen aufgrund der höheren Einstufung von ... bis laufend“
3. „Korrigierte Lohnzettel ... bis laufend“
4. „Nachzahlung der Weihnachtsgratifikation von ...“
5. „Nachzahlung der mit ... eingehaltenen Essensmarken“
6. „Nachzahlung des Verdienstentganges ab ... bis laufend von ... Euro pro Monat (... Euro pro Rundgang) aufgrund des seit ... aufrecht bestehenden Vertrages über Tätigkeit der ...“
7. „Zugang zu internen Stellenausschreibungen des Bundes“
8. „Schadenersatzanspruch aufgrund von Mobbing“
9. „Schadenersatzanspruch aufgrund von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen“

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Rechtsvertretung der Bundesanstalt X ... am ... folgende Stellungnahme: „... Die von A erhobenen Diskriminierungs- und Mobbingvorwürfe sind unrichtig und werden zur Gänze bestritten.

Es ist richtig, dass A bei der Bundesanstalt X beschäftigt ist. Es handelt sich dabei um ein Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) und um eine Vollzeitbeschäftigung. Das Dienstverhältnis hat am ... begonnen.

Zur behaupteten Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit:

A ist ... Abstammung und spricht fließend 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. 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 A eine ... und mit Herrn ein ... angestellt wurden. Die Bundesanstalt beschäftigt auch Mitarbeiterinnen mit ..., ..., ... und ... Sprache/Herkunft/Staatsbürgerschaft. 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 bei der Festsetzung des Entgelts:

Richtig ist, dass A seit ... in der Verwendungsgruppe v4 eingestuft ist und auch entsprechend entlohnt wird. Von ... bis ... haben drei weitere Mitarbeiterinnen der X die gleichen Tätigkeiten wie A ausgeübt. A hatte in dieser Zeit auch (wie die anderen 3) die Funktion einer ...leiterin ausgeübt und dann über eigenen Wunsch zurückgelegt. Für den angegebenen Zeitraum hat sie Entlohnung nach v3 verlangt und ihren Anspruch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Es lag zwar kein Fall des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes vor, dennoch hat sich das BMI bzw. die Republik Österreich dazu entschlossen, in dem von A angestregten Arbeitsgerichtsverfahren einen Vergleich abzuschließen und einen Pauschalbetrag zu bezahlen. Damit wurde A gleich den anderen drei ...leitern behandelt. Seit der Zurücklegung der ...leitung hat A nie mehr eine ...leitung übernommen und auch nie den Wunsch danach geäußert, wiederum als ...leiterin zu arbeiten. Die tätigkeitskonforme Entlohnung

nach v4 hat sie in den Folgejahren stets unkommentiert in Empfang genommen. Nun moniert sie plötzlich einen vermeintlichen Anspruch auf Entlohnung nach v3, der nie bestanden hat, und seit Jahren ohne ...leitung schon gar nicht besteht.

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 Essensmarken. 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 aber auf eigenen Wunsch seit Jahren keine Verfügbarkeiten für die ...tätigkeiten mehr angegeben, weshalb sie auch nicht als ... eingeteilt werden konnte (Letzter ...); Und weil sie als ... nicht tätig ist, wird sie auch nicht zu ...spezifischen Fortbildungen eingeladen.

Für Mitarbeiterinnen im ...service werden aber andererseits in den ...monaten 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.

Es ist aber leider so, dass A die vereinbarte Arbeit nicht schafft und immer wieder lange Krankenstände auftreten bzw. auch in krankensandsfreien Zeiten Arbeitsausfälle wegen Therapien, die in der Arbeitszeit stattfinden, gegeben sind und sie ohnehin keine Verfügbarkeiten für die Vermittlungstätigkeiten bekannt gegeben hat, wurde die Nebenbeschäftigung seitens der Bundesanstalt beendet. Dies auch im Hinblick darauf, die Belastungen für A dadurch einzudämmen.

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

Zur vermeintlichen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Es ist richtig, dass A nicht mehr zu ... (...) eingeteilt wurde, weil sie keine Verfügbarkeiten für die ...tätigkeiten mehr angegeben hat, 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).

Frau ... hat sicherlich nie zu einer Mitarbeiterin gesagt, dass Frau ... und A 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.

Zum Verhalten von A:

Der Gesundheitszustand von A ist schlecht. Sie ist sicherlich mit der Betreuung ihres kranken und pflegebedürftigen ... (...) und in ... lebenden ... sehr gefordert, vielleicht überfordert. Sie pendelt dazu nach ..., was eine zusätzliche Belastung darstellt. All das ist sehr bedauerlich, aber nicht dem Dienstgeber anzulasten.

Die Krankenstandstage von A in den letzten Jahren stellen sich wie folgt dar:

... ... Tage

... ... Tage

... ... Tage

... ... Tage

... ... Tage (bis Ende ...)

Dazu kommen noch Therapieabwesenheitszeiten. Hinsichtlich der von A in Anspruch genommenen Therapien hat es im ... fortgesetzte Gespräche gegeben. Dienstgeberseits wurde eingefordert, dass diese Therapien, wenn sie schon an Arbeitstagen stattfinden, zumindest am Tagesrand vereinbart werden. Von A wurde behauptet, dies sei nicht möglich, weil die Gebietskrankenkasse den Therapiezeitpunkt vorgäbe. In einem Telefonat konnte geklärt werden, dass dies nicht der Fall ist, sondern die Mitarbeiterinnen der GKK sehr darauf bedacht sind, auf Arbeitspflichten Rücksicht zu nehmen.

Das Team in der X übernimmt all diese Mehrbelastungen. Dennoch herrscht von Seiten von A keine Freundlichkeit gegenüber ihren Arbeitskollegen. Vielmehr zieht sie sich immer mehr von allen zurück und kapselt sich mit ihrer einzig vertrauten Kollegin, Frau ... ab. Die beiden wollen nur noch gemeinsam den Dienst verrichten. Sie bestärken sich offenkundig wechselseitig in der Opferrolle und sind beide mit enormen Krankenständen belastet. Kolleginnen werden teilweise nicht einmal mehr begrüßt.

Sie nimmt auch (soweit derzeit nachvollziehbar) nicht an den seit ... aufgrund des sensiblen Arbeitsumfelds angebotenen Supervisionen für die Mitarbeiterinnen an der X teil und will offensichtlich diese Möglichkeit nicht nutzen, um an einem besseren Arbeitsklima mitzuwirken.

A verlangt gleichzeitig Arbeitszeitreduzierung, weil sie überlastet ist, und Einteilung zu zusätzlichen Arbeiten bei Sie will bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr als 3 Tage am Stück arbeiten, dann 2 Tage frei haben und versteht nicht, dass daraus in der Durchrechnung keine 40 Stunden-Woche werden kann. A fühlt sich benachteiligt, weil sie im ... (...) nicht mehr als 2 Wochen Urlaub bekommen kann. Sie vergleicht sich mit Teilzeitkräften, die selbstverständlich einen längeren Freizeitblock zur Verfügung haben, wenn sie Urlaubstage mit freien Tagen, die sie sowieso haben, kombinieren.

Das gesamte Vorgehen erweckt den Eindruck, dass 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 diskriminiert worden zu sein, Folgendes aus: Die Antragstellerin erklärte, dass die

Kommunikation mit dem Dienstgeber sehr schwierig sei und sie habe es diskriminierend gefunden, dass die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X geschrieben habe, dass sie fließend ... spreche. Es sei nämlich ganz klar, wenn sie aus ... komme, dass sie ... spreche.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X antwortete, dass dies nicht unbedingt logisch sei, da es in ... auch andere Sprachgruppen gebe. Sie könne ja auch wo anders aufgewachsen sein und ... daher nicht ihre Muttersprache sein. Ihre Wahrnehmung sei, dass sie perfekt ... spreche. Das habe sie vorgebracht und das stimme ja auch.

A führte weiters aus: Sie habe in der X im ... zu arbeiten begonnen. Sie sei in V4 eingestuft worden. Es sei ihr damals versprochen worden, dass sie in einem Monat in V3 umgestuft werde. Dies sei ... gewesen. Sie habe in dieser Zeit auch die Funktion einer ...leiterin ausgeübt und die Funktion dann zurückgelegt. Es habe andere Kolleginnen gegeben, die die gleiche Tätigkeit wie sie ausgeübt hätten. Diese Ungerechtigkeit habe sie im Jahr ... eingeklagt und sie habe gewonnen.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X ergänzte, dass dieser Prozess verglichen worden sei.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass A ...leiterin geworden und dass sie nicht entsprechend entlohnt worden sei. Dann habe sie die Klage eingereicht. Dies sei dann der Finanzprokurator übergeben worden. Dies sei noch in Zeiten des Innenministeriums gewesen. Es sei mit einem Vergleich bereinigt worden und es sei ihr dann der Betrag, der ihr für die Leitung als ...leiterin zugestanden sei, ausbezahlt worden.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob A auch weiterhin bei der X arbeiten möchte.

A erklärte, dass es ihr am liebsten wäre, wenn sie auf eine andere Stelle überstellt werde und zwar in

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob eine gütliche Einigung möglich wäre.

A bejahte.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X erklärte, dass von ihrer Seite grundsätzlich immer der Wille zu einer gütlichen Einigung bestehe. Man müsste nur wissen, wie man sich das in diesem Fall vorstelle. Die Fehltagelohn von A seien sehr hoch.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass es in diesem Fall um ein Scheingefecht gehe, da die Antragstellerin im Jahr ... insgesamt ... Fehlstunden gehabt habe. Im Jahr ... seien es ... Fehlstunden gewesen. Er spreche von ... Tagen nicht im Dienst sein. In X gebe es einen sieben Tage Wochenbetrieb. ... habe sie bis ... Fehlstunden gehabt. In diesem Fall sei es schwer für ihn einen Vergleich zu machen.

A sagte, dass die anderen nur Teilzeitkräfte seien. Die anderen, nämlich die Teilzeitbeschäftigten, hätten viel mehr Möglichkeit ihren Dienstplan zu gestalten. Die Teilzeitkräfte würden sagen, dass sie an diesem Tag nicht kommen könnten bzw. an einem anderen Tag.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X betonte, dass die Organisation nicht ihr (A) obliege.

Ein Senatsmitglied wollte von der Antragstellerin wissen, warum sie meine, dass die Probleme auf ihrem Arbeitsplatz mit ihrer ... Herkunft zu tun hätten, aber nicht mit ihrem hohen Krankheitsaufkommen und der Tatsache, dass man mit manchen Menschen besser zurechtkomme als mit anderen.

A antwortete, dass sie zu Beginn ... machen habe dürfen, aber später nicht mehr. Weiters hätten Gruppen gefragt, warum A keine ... mehr mache und wo sie sei und es sei ihnen geantwortet worden, dass A keine ... mehr mache.

Auf die Frage des Senatsmitgliedes, ob die ... irgendwann untersagt worden wären, antwortete A, dass sie im Jahr ... noch ... gemacht habe und danach nicht mehr. Im Jahr ... vor ... sei ihr diese Nebenbeschäftigung untersagt worden. A sagte, dass sie deshalb keine ... mehr haben könne, da ihr von Dienstgeberseite gesagt worden sei, dass sie Vollzeitkraft wäre und dass auf ihre Gesundheit Rücksicht genommen werde. Der Dienstgeber habe die Krankenstände gemeint. Insgesamt wäre es aber für sie nicht zu viel gewesen.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass diese aber immer mehr geworden seien und der Pflegeurlaub und der Sonderurlaub dazu gekommen wären.

A sagte, dass sie pro Jahr nur eine Woche Sonderurlaub bekommen hätte.

Ein Senatsmitglied fragte die Antragstellerin, ob sie eine andere Person zum Beispiel eine Österreicherin kenne, die mehr Sonderurlaub bekommen habe.

A antwortete, dass die Kolleginnen im Team mehr Sonderurlaub bekommen haben.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X sagte, dass das nun ein neuer Vorwurf sei. Es sei schwer sich vorzubereiten, wenn immer wieder neue Vorwürfe kämen.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass dies eine Unterstellung sei.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X bat darum, dass die Vorwürfe ordentlich eingebracht werden und sie die Möglichkeit hätten, sich darauf vorzubereiten. Sie könne nun nicht beantworten, wer welche Sonderurlaube bekommen habe.

Ein Senatsmitglied erklärte, dass die Kommission nur einen sehr eingeschränkten Bereich habe, worüber sie entscheiden könne. Im Fall von Mobbing sei die Kommission nur in einem kleinen Bereich zuständig, nämlich in dem Bereich wo es um die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin gehe. Deshalb würden die Fragen genau in diese Richtung gehen. Es gehe dann genau um die Frage, ob jemand anderer mehr Sonderurlaub für die Pflege eines Angehörigen bekommen hätte.

Ein Senatsmitglied möchte wissen, woher sie eigentlich wisse, welche KollegInnen eine Weihnachtsgratifikation bekommen hätten.

A erklärte, dass die Kolleginnen sich gefreut und darüber gesprochen hätten und erzählt hätten, dass sie eine Weihnachtsgratifikation bekommen hätten. Nur sie und ihre ... Kollegin hätten keine Weihnachtsgratifikation bekommen. Sie hätten sich gewundert. Sie hätten die Geschäftsführung darauf angesprochen, aber es habe sich niemand zuständig gefühlt.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass das vor der Ausgliederung gewesen sei und er tatsächlich nicht gewusst habe, wer dafür zuständig gewesen sei. Er habe nicht nachgefragt. Wenn es eine Leistungsprämie sei, dann dürfe sich der Antragstellerin bei diesen Fehlstunden nicht wundern. Er gehe davon aus, dass dies die Personalabteilung gemacht habe.

A entgegnete, dass das aber kommuniziert werden hätte müssen. Der Dienstgebervertreter verneinte dies und fügte hinzu, dass das nichts mit ihrer Ethnie zu tun habe, sondern wenn, dann mit ihrer mangelnden Leistungsbereitschaft.

Die Antragstellerin meinte, dass das protokolliert und besprochen hätte werden müssen.

Die Vorsitzende meinte dazu, dass die Belohnung sehr wohl begründet hätte werden müssen. Der Dienstgebervertreter sagte, dass er sich nicht vorstellen könne, dass er einen „Topf“ habe, aus diesem alle außer der Antragstellerin und ihrer Kollegin etwas bekommen hätten. Er könnte sich an keine bestimmte Summe erinnern.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass die hohe Anzahl an Krankenstandstagen nur ein Thema wäre, aber die Antragstellerin sei oft gekommen und habe gesagt, dass sie da nicht arbeiten und dort nicht arbeiten möchte.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass alles bis ans Äußerste ausgereizt werde.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass Termine in der Dienstzeit vereinbart werden, ohne Rücksicht auf ihre Kollegen. Sie habe in der Dienstzeit bis zu drei Mal die Woche Therapie gemacht. Irgendwann hätte er es ihr untersagt. Dann sei man plötzlich derjenige, der diskriminiert.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob der Dienstgebervertreter auch anderen Kolleginnen dies untersagt hätte.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass es da sonst niemanden gebe.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass man A den Pflegeurlaub gegeben habe und sie sei dann nach ... gefahren.

Das Senatsmitglied wies nochmals darauf hin, dass sie wissen möchte, ob anderen Personen in der Arbeitszeit die Therapien gewährt worden wären.

Der Dienstgebervertreter führte zu diesem Thema folgendes aus: Er habe ihr in der Sekunde untersagt diesen Therapieplan durchzuführen. Sie hätte ihm einen neuen Therapieplan vorzulegen. Das sei dann schon zu diesem Zeitpunkt gewesen als es eskaliert sei. Dies sei dieses Jahr gewesen. Er habe ihr dann geschrieben, wenn es im

einzelnen Fall in die Arbeitszeit fallen würde, würden sie eine Lösung finden. Er habe dazu nie wieder etwas gehört. Das interessiere A nicht. Sie sei so eingestellt, dass sie sage „ich gehe jetzt in die Therapie, ich gehe jetzt in die Pflegefreistellung und wenn ich es nicht bekomme, dann seien die anderen die Bösen“. Oder sie sei in den Krankenstand gegangen. Das sei so ungefähr ihr Zugang. Das ließe er sich nicht vorwerfen.

Die Antragstellerin sagte, dass sie ständig um etwas ersuche und alles würde ihr abgelehnt werden. Zum Beispiel sei das so beim Urlaub gewesen.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X führte dazu Folgendes aus: A habe Urlaub gebucht, ohne sich vorher abzusprechen. Erst später habe sie gesagt, dass sie auf Urlaub gehen würde. Es sei aber völlig klar, dass man einen Antrag stelle und der Urlaub müsse auch eingeteilt werden. Die Antragstellerin und ihre Kollegin hätten gemeinsam den Urlaub gebucht. Dann habe A mitgeteilt, dass sie den Urlaub haben müsste. Dann sei ihr mitgeteilt worden, dass zu diesem Zeitpunkt schon andere Personen frei hätten. Da habe es Dienstverhinderungen gegeben. Der Dienstgebervertreter habe sie dann angerufen und ihr gesagt, dass sich die Antragstellerin schon so auf den Urlaub freue und was man nur machen solle. Es sei ein rücksichtsloses Verhalten gewesen. Letztendlich habe sie ihren Urlaub bekommen. Es sei aber insgesamt sehr schwierig mit der A. Es sei unfair, wenn sich die einen DienstnehmerInnen daran zu halten haben, dass man einen Urlaub anmeldet, dass man die Therapien in der Freizeit zu machen habe und wenn es nicht gehe, dann in der Dienstzeit, aber am Tagesrand. Es gebe aber welche, die sich nicht an die allgemeinen Spielregeln des Teams halten würden.

Die Antragstellerin erklärte, dass sie drei Monate zuvor um Urlaub angesucht hätte. Wenn sie vorzeitig um Urlaub ansuche, gehe es nicht. Wenn sie kurzfristig um Urlaub ansuche, dann gehe es sowieso nicht.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... möchte von A wissen, wie sie um Urlaub angesucht habe.

Die Antragstellerin antwortete, dass sie das zuerst mündlich und dann schriftlich per E-Mail gemacht habe.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob sie nicht einen Urlaubsantrag ausgefüllt habe.

A antwortete, dass sie das nicht gemacht habe.

Der Dienstgebervertreter fügte hinzu, dass sie schon bevor ihr der Urlaub genehmigt worden sei, den Urlaub gebucht hätte. Das sei nämlich das Argument der Antragstellerin gewesen, warum sie den Urlaub unbedingt haben müsste.

Die Antragstellerin erklärte, dass sie im ... um Urlaub ersucht hätte und im ... wäre dann der Urlaub gewesen.

Der Dienstgebervertreter meinte, dass sie ja nur behauptet habe, dass sie schon im ... um Urlaub angesucht hätte.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob es immer nur bei ihr ein Problem sei, oder auch bei österreichischen Vertragsbediensteten.

A antwortete, dass es immer nur bei ihr und ihrer ... Kollegin ein Problem sei und dass die Teilzeitkräfte den Urlaub nehmen, wenn sie möchten.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob dies alle ÖsterreicherInnen wären.

A bejahte.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, woher sie das wisse.

A sagte, dass die Teilzeitkräfte sagen würden, dass sie nächste Woche Urlaub haben möchten und dann würden sie diesen bekommen.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X sagt, dass sie darauf bestehen würde in diesem Fall andere Dienstnehmer einvernehmen zu lassen. Sie lasse sich dies nun nicht mehr bieten.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, bei wem sie nachgefragt habe, ob sie nun den Urlaub im ... bekommen werde.

A erklärte, dass sie ihre direkte Vorgesetzte gefragt hätte und die habe geantwortet, dass es eventuell möglich wäre.

Ein Senatsmitglied wollte wissen warum er (der Dienstgebervertreter) nicht schon früher auf das Ersuchen der Antragstellerin reagiert habe (erst im ... und warum nicht schon im ...).

Die Antragstellerin erklärte, dass die Vorgesetzten erst nicht reagiert hätten und dann „Nein“ gesagt hätten.

Ein Senatsmitglied sagte, dass das „Nein“ auch eine Antwort sei.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass lange Zeit nichts gesagt worden wäre.

Ein Senatsmitglied wollte wissen ob zeitnah nichts gesagt worden wäre.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass er das Nein zeitnah ausgesprochen habe.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass es natürlich klar sei, dass, wenn ein Mitarbeiter einen Flug buche, dass man diesem dann die Freude nicht vertue.

Der Dienstgebervertreter fügte hinzu, dass die Antragstellerin ein „Nein“ von ihm nicht akzeptiere. Er habe auch noch 70 andere MitarbeiterInnen, um die man sich kümmern müsse.

A sagte, dass die Teilzeitkräfte das Problem seien. Diese würden nämlich oft die Dienste wechseln. Sie habe in der Woche ca. zwei Tage frei und der Dienstplan werde dann so geändert, dass ihr Dienstplan zu den der Teilzeitkräfte passe.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob eine Supervision schon in Betracht gezogen worden sei.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass sie Supervision hätten, dass aber die Einzigen, die daran nicht teilnehmen würden, die Antragstellerin und ihre ... Kollegin sei. Dies werde schon seit vielen Jahren angeboten.

A meinte, dass die Supervision eine gute Sache sei, aber wenn der Arbeitgeber nichts mache, dann habe das keinen Sinn. Was würde ihr die Supervision bringen, wenn sie im Vergleich zu den anderen MitarbeiterInnen immer benachteiligt werde.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, wobei sie jetzt nun benachteiligt werde.

Die Antragstellerin antwortete, dass sie keine ... mehr machen könne.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass der Vertrag mit A gekündigt worden sei, da sie wie 20 andere KollegInnen keine ... mehr gemacht habe.

Die Antragstellerin sagte, dass sie ihre Vollzeitbeschäftigung reduzieren hätte wollen, damit sie wieder ... machen könne. Das sei aber natürlich abgelehnt worden.

Ein Senatsmitglied erklärte, dass das aber nachvollziehbar sei, wenn sie in ihrer Haupttätigkeit gebraucht werde.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob die Personen, die die ... machen, Vollzeit- bzw. Teilzeitkräfte seien.

A sagte, dass dies alle Teilzeitkräfte seien und dass aus betrieblichen Gründen ihr die Herabsetzung auf Teilzeit widersagt worden wäre.

Ein Senatsmitglied fasste zusammen, dass das nicht wegen der Krankenstände gewesen sei, sondern aus betrieblichen Gründen.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass die Antragstellerin im Jahr Fehlstunden gehabt hätte, im Jahr ... seien es ... Fehlstunden gewesen, im Jahr ... seien es ... Fehlstunden gewesen. Im Jahr ... seien es ... Stunden gewesen und im Jahr ... seien es ... Stunden gewesen. Im Jahr ... seien es bis dato ... Stunden gewesen. Das sei das Dilemma, nicht das was ... passiert sei. Seit ... habe sich die Antragstellerin nicht mehr für ... angemeldet. Vielleicht hängt das damit zusammen, dass man mit 40 Stunden Arbeitszeit keine ... mehr machen könne.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob die anderen, die die ... machen, Teilzeitkräfte seien.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass die meisten die ... machen, freie Dienstverträge hätten.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X sagte, dass sie versuchen sollte, ihre Gesundheit und ihre Arbeitskraft wieder so zu stabilisieren, dass sie ihren Dienstvertrag erfüllen könne. Derzeit könne sie den Dienstvertrag nicht erfüllen. Es könne nicht sein, dass sie ihren Vollzeitdienst nicht erfüllen könne, aber nebenbei ... machen möchte.

Die Vorsitzende erklärte, dass sie ja auch zum Amtsarzt geschickt worden sei.

A sagte, dass sich der Amtsarzt überhaupt gewundert habe, warum sie zu ihm geschickt worden sei. Sie sei länger als ein halbes Jahr im Krankenstand gewesen. Der Amtsarzt habe sich gewundert, was sie bei ihm überhaupt mache.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob er sich gewundert habe, weil sie so gesund oder weil sie so krank sei.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass sei deshalb gewesen, weil der Dienstgeber die

Arbeitsfähigkeit überprüfen habe lassen wollen. Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X erklärte, dass der Grund für die Zuweisung zum Amtsarzt die hohe Anzahl an Krankenstandtagen gewesen sei. Es werde überprüft, ob die Arbeitsfähigkeit gegeben sei.

Ein Senatsmitglied erklärte, dass der Arbeitgeber ihr gegenüber eine Fürsorgepflicht habe. Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber schauen, dass sie nicht zusätzliche Belastungen zu ihrer Arbeit habe. Das habe schon einen rechtlichen Hintergrund.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass die Nebentätigkeit untersagt worden sei, damit nicht zur Vollzeit weitere Stunden dazu kommen würden.

Der Dienstgebervertreter fasste zusammen, dass der Antragstellerin sowie 20 anderen ... der Vertrag gekündigt worden sei, da sie sich nicht mehr für ... angemeldet haben.

Die Vorsitzende wollte wissen, warum sie sich nicht mehr in das System eingeloggt habe und sich für ... angemeldet habe. Weiters habe sie nicht nur ... machen wollen, sondern auch ... als ... in ... (...).

Ein Senatsmitglied erklärte, dass sie ja einen aufrechten Dienstvertrag habe und sie dafür gebraucht werde und deshalb sei die Reduktion nicht möglich.

Die Antragstellerin behauptete, dass die Teilzeitkräfte immer bevorzugt werden würden. Weiters behauptete die Antragstellerin, dass die Teilzeitkräfte alle Österreicher seien.

Das Senatsmitglied fragte nochmals, ob das stimme, dass die Teilzeitkräfte alle ÖsterreicherInnen wären.

A bejahte.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X erklärte, dass sie das nun erheben werde.

A sagte, dass sie schon seit ... ein Problem mit dem Arbeitgeber habe und sie schon zu Gericht gehen müssen.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass das ein ganz anderes Problem gewesen sei.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X fügte hinzu, dass damals die Differenzzahlung geleistet worden sei.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass diese Angelegenheit schon bereinigt worden sei und heute nicht mehr Thema sei.

Die Vorsitzende fasste zusammen, es wäre die Frage zu beantworten, ob nur die ÖsterreicherInnen ... machen könnten bzw. den Urlaub so genehmigt bekommen würden, wie sie den Urlaub wollten.

Die Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X sagte, dass sie das schriftlich nachreichen werde.

Ein Schreiben der Rechtsvertreterin der Bundesanstalt X vom ... beinhaltete das Ansuchen von A vom ... um Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit. Dieses Ansuchen wurde vom BMI mit der Begründung wichtiger dienstlicher Interessen abgelehnt.

Weiters wurde in dem Schreiben ausgeführt, dass sich der Personalstand der Bundesanstalt X durchschnittlich auf 30 Personen belaufe. Davon sind fünf Reinigungskräfte nicht österreichischer Herkunft, ein Haustechniker sei ... Staatsbürger, ein Mitarbeiter im ...dienst sei ..., eine Kollegin von A sei ... Herkunft und A sei Von den Arbeitskräften seien durchschnittlich dreizehn bis fünfzehn Personen ständig teilzeitbeschäftigt. Das restliche Personal sei vollzeitbeschäftigt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 2 - Z 6 B-GIBG 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-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

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 jenes des Dienstgebervertreters hinsichtlich der behaupteten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit betreffend die verschiedenen Tatbestände divergierend gewesen ist.

Insgesamt ist zum Vorbringen der Antragstellerin und des Dienstgebers Folgendes zu sagen: Die Antragstellerin hat im Hinblick auf die von ihr glaubhaft zu machende Diskriminierung Behauptungen aufgestellt, die nach Meinung des Senates jedoch im Hinblick auf den erforderlichen Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin nicht hinreichend konkretisiert worden sind, der Dienstgeber hat teilweise Fragen des Senates unbeantwortet gelassen, zum Beispiel wie viele Teilzeitbeschäftigte ÖsterreicherInnen seien.

Für den Senat war offenkundig, dass die Antragstellerin gegenüber dem Dienstgeber häufig ein vehementes und durchaus als „patzig“ zu bezeichnendes Verhalten an den Tag gelegt haben dürfte, welches dem Senat geeignet erschien, bei der Gegenseite Widerstände gegen der Person der Antragstellerin als solche – und nicht gegen deren ethnische Zugehörigkeit – hervorzurufen und das dann in Folge zu den für die Antragstellerin als Konfliktpunkte erlebten Vorkommnisse geführt haben dürfte.

Der Senat verkennt dabei nicht, dass das Arbeitsverhältnis für die Antragstellerin im Laufe der Zeit problematisch geworden ist, gibt aber zu bedenken, dass aus seiner Sicht deren offensiv forderndes Verhalten in der Kombination mit der Tendenz, sich als Opfer zu fühlen, wenn Forderungen oder Wünsche nicht erfüllt werden, der für die entstandenen Probleme auslösende Faktor gewesen sein dürfte. Der Senat hat daher insgesamt den Eindruck gewonnen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit, sondern die Persönlichkeit der Antragstellerin für die Spannungen in deren Arbeitsverhältnis ursächlich gewesen ist.

Der erkennende Senat kam zur Auffassung, dass auf menschlicher Ebene zwischen A und dem Dienstgeber gravierende Differenzen vorliegen dürften, die nach Meinung des Senates aber nicht im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit von A stehen.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat daher mit der Frage zu beschäftigen, ob die Antragstellerin dem Senat eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit habe glaubhaft machen können.

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 – es dann nicht zum Abschluss des Dienstverhältnisses mit A und auch nicht zu einer Fortsetzung des befristeten Dienstverhältnisses als unbefristetes Dienstverhältnis gekommen wäre.

Als glaubwürdig und lebensnah hat der Senat auch das Vorbringen gewertet, dass die Bundesanstalt X darauf bedacht ist, Personen mit unterschiedlicher Staatsbürgerschaft bzw. Herkunft zu beschäftigen, da diese Eigenschaft eine Bereicherung für die X ist und die Mehrsprachigkeit

als willkommene Kompetenz und nicht als Nachteil gesehen wird. Die unterschiedliche Herkunft der MitarbeiterInnen stellt aus Sicht der Bundesanstalt X ein positives Einstellungskriterium dar, da es ... gibt, die auch aus den Ursprungsländer der MitarbeiterInnen 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.

Der Dienstgeber konnte dem Senat glaubwürdig darlegen, dass A ihrer Tätigkeit entsprechend nach v4 entlohnt wird. Von ... bis ... hat A die Tätigkeit einer ...leiterin ausgeübt und dann diese Tätigkeit nach eigenen Wunsch zurückgelegt. Für den angegebenen Zeitraum hat sie eine Entlohnung nach v3 verlangt und es wurde ihr auf Grund eines Vergleiches in einem Arbeitsgerichtlichen Verfahren ein Pauschalbetrag vom Dienstgeber bezahlt. Die Entlohnung von A steht für den Senat daher nicht in Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

Betreffend des Vorwurfes von A, keine Möglichkeit gehabt zu haben an einer internen Weiterbildung für ... teilzunehmen, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass die Nebenbeschäftigungsgenehmigung der Antragstellerin im ... beendet worden ist und dass sie dadurch 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 die vereinbarte Arbeit nicht geschafft und immer wieder längere Krankenstände gehabt

hat. Außerdem habe es auch in krankenstandfreien Zeiten von A Arbeitsausfälle wegen Therapien gegeben. Weiters habe A laut Dienstgeber seit einem längeren Zeitraum keine Verfügbarkeit für die ...tätigkeit bekanntgegeben und ihr letzter ... ist im ... gewesen. Für den Senat ist es daher nachvollziehbar, dass der Dienstgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht auf Grund der erhöhten gesundheitlichen Anfälligkeit die Nebenbeschäftigung beendet hat.

An anderen internen Weiterbildungen im ... hat A nicht teilgenommen, da sie sich im Krankenstand befunden hat. Die Beendigung der Nebenbeschäftigung und die daraus resultierende Nichtzulassung zu internen Weiterbildungen, die speziell diese Nebenbeschäftigung betreffen, stehen daher für den Senat jedenfalls nicht in Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

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 MitarbeiterIn-nen 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, dass dies allen ... MitarbeiterInnen des ...zentrums, eben auch A klar kommuniziert wurde.

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 werde.

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 den Vorwurf der Antragstellerin 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 Antragsgegnerin betrifft, sondern den vorigen Dienstgeber BMI.

Der Dienstgeber konnte ferner 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 daher fest, dass es definitiv keinen Zusammenhang zwischen dem fehlenden Zugang zur Jobbörse des BMI und der ethnischen Zugehörigkeit von A gibt.

Betreffend den Vorwurf, dass andere Personen im Team gemeint hätten, dass A und ihre ... Kollegin im Team nicht erwünscht sei, ist zu sagen, dass dieser Vorwurf von der Antragstellerin im Hinblick auf den Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht hinreichend konkretisiert worden ist, da eine ausreichende Glaubhaftmachung mehr als bloße Behauptungen erfordert.

Abschließend ist zu sagen, dass nicht alle Fragen vom Dienstgeber beantwortet worden sind. Die Fragen, welche KollegInnen eine Weihnachtsgratifikation bekommen hätten und ob es stimme, dass die Teilzeitkräfte alle ÖsterreicherInnen wären, konnte dem erkennenden Senat nicht beantwortet werden.

Im Hinblick auf den von den Ereignissen gewonnenen Gesamteindruck des Senates wurde dies jedoch nicht als Indiz für eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gewertet.

Der Dienstgeber hat die Herabsetzung der Arbeitszeit aus dienstrechtlichen Gründen nicht gewährt. Begründet wurde die Nicht-Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf 30 Stunden mit einer angespannten Personalsituation. Für die Entscheidungen des Dienstgebers standen somit dienstrechtliche Interessen im Vordergrund und waren unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit von A.

Gemäß den Beweislastregeln des B-GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Außer der nicht näher ausgeführten Behauptung, dass jegliche subjektiv von der Antragstellerin empfundene Schlechterstellung in Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit stünde, konnte A ihr Vorbringen nicht soweit substantiieren, dass damit die Schwelle der Glaubhaftmachung erreicht worden ist.

Zusammengefasst stellt der Senat fest, dass sich im gesamten Verfahren kein Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen den Entscheidungen des Dienstgebers und As ethnischer Zugehörigkeit ergeben hat.

Das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts, bei den Maßnahmen der internen Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg (insbesondere bei der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen/Funktionen), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung war daher zu verneinen.

Wien, Dezember 2018

Zuletzt aktualisiert am

25.02.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at