jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/2/8 B-GBK I/219/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.02.2019

Norm

§4 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie als Bedienstete des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung bei der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen, bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Eine Diskriminierung von A im Sinne des B-GlBG liegt nicht vor.

Begründung

(Im Folgenden werden Amts- und Berufstitel und akademische Grade nicht mehr genannt).

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte im Wesentlichen aus, sie seit ... Dienstnehmerin des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, jetzt Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Seit ... werde sie A-wertig verwendet, aber nach wie vor in A2/5 besoldet. Es sei bis dato weder eine Verwendungszulage zuerkannt worden, noch eine Neubewertung ihres Arbeitsplatzes erfolgt.

Sie sei seit ... geschieden und alleinerziehende Mutter von ... Kindern im Alter von ..., ... und ... Jahren. Da sie für die Betreuung der Kinder keine Unterstützung von Seiten des Kindsvaters habe, sie sei auf Fremdbetreuung angewiesen, was dem Dienstgeber bekannt sei. Sie habe sich stets um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemüht und auch darum, den Anforderungen des Dienstgebers an sie „bezüglich eines allfälligen beruflichen Aufstiegs gerecht zu werden“. Für Alleinerziehende werde - unabhängig von der Organisationseinheit - die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer schwieriger. Es sei bedauerlich, dass „MitarbeiterInnen aufgrund ihrer herausfordernden Situation

aufgrund des Geschlechts und hier insbesondere des Familienstands plötzlich außen vor sind bzw. anecken mit Äußerungen zu dienstlichen Rahmenbedingungen oder anecken bezüglich beruflicher Anliegen, bspw. beruflicher Aufstieg, trotz vielfältiger Qualifikation und grundsätzlich hoher Motivation, wie in meinem Fall". Sie sehe in ihrem Fall die Einhaltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Umsetzung des Frauenförderungsplanes nicht gegeben bzw. nicht ausreichend erfüllt und meine, beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden zu sein bzw. diskriminiert zu werden.

Im ... sei ihr seitens der damaligen Sektionsleitung und auch von ihrem Abteilungsleiter ... immer wieder signalisiert worden, dass eine höherwertige Verwendung nur mit Abschluss eines Studiums möglich sei. Sie habe sich für das berufsbegleitende Bachelor-Studium ... an der FH ... entschlossen. Die Personalabteilung habe ihr laut Empfehlung des Bundeskanzleramtes (für dienstlich vereinbarte Aufstiegsausbildungen), wonach die Erteilung von Sonderurlauben im Gesamtausmaß von 18 Tagen pro Studienjahr sachgerecht erscheine, folgenden Sonderurlaub gewährt: 9 Tage für das Wintersemester ..., 9 Tage für das Sommersemester ..., 9 Tage für das Wintersemester ..., 9 Tage für das Sommersemester .... Dies sei im Nachhinein als „Sonderbegünstigung" tituliert worden.

Darüber hinaus sei ihr unter Berücksichtigung der von ihr dargelegten privaten Gründe auf Antrag vom ... Sonderurlaub im Ausmaß von 4 Arbeitstagen zur Prüfungsvorbereitung gewährt worden, den sie im ... in Anspruch genommen habe. Auf Antrag sei ihr Sonderurlaub im Ausmaß von 4 Arbeitstagen gewährt worden, den sie im ... und ... zur Prüfungsvorbereitung in Anspruch genommen habe. Weitere Sonderurlaube seien nicht genehmigt worden, sondern sei sie auf die Möglichkeit des Urlaubsvorgriffes auf den Erholungsurlaub aus ... hingewiesen worden. Der Urlaubsvorgriff sei aber kontraproduktiv zu den Betreuungsverpflichtungen und zum Zweck des Erholungsurlaubes. Als Beamtin könne sie nicht - wie Vertragsbedienstete - auf eine Bildungskarenz zurückgreifen, sondern sei sie davon abhängig, dass die Möglichkeiten, die das BDG 1979 bezüglich des Ausmaßes an Sonderurlaub biete, vom Dienstgeber auch entsprechend ausgeschöpft werde. Der Dienstgeber habe ihr im ... mitgeteilt, dass man sie im Vergleich zu anderen Bediensteten nicht besserstellen dürfe. Von einer Besserstellung könne aber bei der Gewährung ihrer Sonderurlaubstage und ihrer familiären Situation keine Rede sein.

Ihre „Berufliche Vorgeschichte" stellte A wie folgt dar: Im Jahr ... habe sie die Leitung des Referates X übernommen, im ... sei ihr ... Kind geboren worden, während der Karenz habe sie mit einem Werkvertrag (8 Std pro Woche) im Ministerium gearbeitet, um am Ball zu bleiben. Vor der Geburt des .... Kindes sei sie wieder einige Monate im Dienst gewesen. Die für ... geplante Rückkehr in den Dienst sei nicht möglich gewesen, weil ihr ... Kind geboren worden sei, sie sei mit ... in Teilbeschäftigung zurückgekehrt. Während ihrer karenzbedingten Abwesenheit habe sich im Wissenschaftsministerium ein großer Organisationswandel bedingt durch die Entlassung der ... in die Autonomie (... gesetz ...) vollzogen. Ihr Aufgabenbereich sei an die ... abgetreten worden. Die Einschulung der Kolleginnen und Kollegen der ... habe sie noch selbst vorgenommen, bei der Verteilung der neuen Aufgabenbereiche sei sie karenzbedingt nicht anwesend gewesen, für sie sei die Abteilungszugehörigkeit übrig geblieben. Es sei also ein Neustart für sie gewesen, inhaltlich und auch karrieremäßig. Jene Kolleginnen und Kollegen, die ... gleich bewertete Referatsleitungen wie sie gehabt hätten, nämlich in A2/5, seien nun aufgrund bestimmter Aufgabenbereiche höher bewertet (A2/6), und ein Kollege sei vorübergehend in A1 verwendet worden, er habe eine Verwendungszulage erhalten. Ihre Fragen nach der Rückkehr aus der Karenz betreffend Aufstiegschancen und eine höherwertige Verwendung, z. B. in A2/6, seien stets mit „Nicht möglich" beantwortet worden.

Aufgrund einer ihr von ... genannten freien Stelle in einer anderen Organisationseinheit habe sie für den ... einen Vorstellungstermin mit der Leiterin dieser Organisationseinheit (...) vereinbart. An besagtem ... habe sie keine Kinderbetreuung gefunden, sie habe ihr ... Kind mit in den Dienst genommen. In ihrer Organisationseinheit sei dies kein Problem gewesen, für die Organisationseinheit, mit der sie den Vorstellungstermin gehabt habe hingegen schon. Es habe keinen Platz für das Kind gegeben, sie habe wieder gehen müssen. Ein anderer Gesprächstermin vor Schulbeginn sei aber „zumindest meinerseits nicht möglich" gewesen. Ein männlicher Bediensteter ohne Kinder habe dieses Problem nicht.

Ihr Dienstgeber habe ein Kinderbetreuungsangebot lediglich für Kinder bis zum vollendeten 10. Lebensjahr, davon habe sie zuletzt in den ...ferien ... Gebrauch machen können. Auf ihre Anfrage nach den ...ferien ... habe sie die Antwort bekommen, dass ihr Kind wegen Überschreiten der Altersgrenze nicht mehr betreut werden könne. Ihr ... Kind habe im ... das ... Lebensjahr vollendet, für ihre beiden anderen Kinder, ... und ... Jahre alt, gebe es keine Betreuungsmöglichkeit seitens des Dienstgebers und auch keinen Ersatz für finanzielle Aufwendungen für die Kinderbetreuung. Sie frage sich,

ob ihr der Umstand Alleinerziehende zu sein bei einer gewünschten beruflichen Veränderung zum Nachteil gereichten dürfe, und ob sie manche Verwendungen gar nicht anstreben sollte, weil sie unvereinbar mit dem Alleinerziehenden-Status seien. Sie sehe hier eine große Abhängigkeit von ihr als Beamtin und Alleinerziehende von den Maßnahmen des Dienstgebers in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die ein männlicher kinderloser Bediensteter nicht habe.

Am ... habe eine Großveranstaltung „..." stattgefunden, und sie habe Kinderbetreuung organisieren müssen, da ihre Kinder ...ferien gehabt hätten. Es seien auch explizit die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen worden. Sie vermute hier einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot und eine mittelbare Diskriminierung im Hinblick auf die Zielsetzungen des § 22 des Frauenförderungsplanes des BMWFW.

Das BDG 1979 diskriminiere mittelbar Alleinerziehende, und zwar bei der Pflegefreistellung für die Kinder, da andere Familienkonstellationen (abwechselnde Personen) mehr Pflegefreistellung für ihre Kinder in Anspruch nehmen könnten. Im Falle der Erkrankung der Kinder sei ihr eine Vereinbarkeit nur aufgrund des Umstandes möglich, dass sie Mitglied des Vereins ... sei. Es komme aber auch vor, dass sie selbst bei den Kindern bleiben und einen Urlaubstag nehmen müsse.

A führte weiters aus, ihr Bestreben nach beruflichem Aufstieg und die damit verbundenen Schwierigkeiten sowie ihr Wunsch, sich entsprechend ihren Fähigkeiten in der Abteilung sowie im Referat einzubringen, habe zu widerholten Konflikten und zu einem mittlerweile zerrütteten Verhältnis zu ihren Vorgesetzten geführt. Im Mitarbeitergespräch mit dem Referatsleiter am ... sei ihr vermittelt worden, dass sie das Referat bald verlassen möge. Der Gesprächsinhalt sei herabwürdigend und verletzend gewesen, die im Gespräch geäußerte Kritik sei ungerechtfertigt gewesen. Das Vorgehen habe auch der Mediationsvereinbarung vom ... widersprochen. Hier sehe sie einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot, konkret auch eine Missachtung des § 33 des Frauenförderungsplanes des BMWFW. Im Nachgang des Mitarbeitergesprächs seien ihr vom Abteilungsleiter und vom Referatsleiter mehrere Weisungen erteilt worden, die diskriminierend und verletzend gewesen seien. Am ... sei ihr die Weisung erteilt worden, dienstliche Gespräche nur in Anwesenheit des Abteilungsleiters oder eines informierten Mitglieds des Referats zu führen. Mit ... habe der Referatsleiter auf Weisung des Abteilungsleiters erklärt, dass sie mit sofortiger Wirkung von sämtlichen Aufgaben, Arbeiten, Agenden und Aktivitäten, die von Referat ... betreut würden, entbunden sei. Begründung sei die Weisung nicht worden, auch sei ihr keine neue Verwendung zugewiesen worden. Darin sehe sie eine Ausgrenzung nicht nur innerhalb der Abteilung, sondern auch im Kreis der Personen, die mit ihr im Aufgabenbereich des Referates und der ... zusammengearbeitet haben.

Das Frauenförderungsgebot sei auch im Zusammenhang mit einem Projekt und einer Projektleitung missachtet worden.- Im Zuge ihres Studiums an der FH-... habe sie eine Projektidee zu einem ...projekt entwickelt, das einen Zusammenhang mit ihrem Arbeitsbereich im Referat gehabt habe. Sie habe das ...Konzept im ... im Referat vorgestellt und zur Umsetzung vorgeschlagen. Der Vorschlag sei angenommen worden. Nach mehrmonatigen Vorarbeiten durch sie sei das Konzept der Sektionsleitung vorgelegt worden. Aufgrund des spätestens seit ... zerrütteten Verhältnisses in der Abteilung und im Referat sei die Projektleitung für sie gefährdet gewesen, sie habe daher eine Verwendungsänderung oder eine Tätigkeit in einer anderen Abteilung angestrebt. Die Sektionsleitung allerdings habe nach anfänglicher Zustimmung, dass sie sich weiterhin in das Projekt einbringen dürfe, Bedingungen an ein weiteres Einbringen gestellt. Auf die Erfüllung dieser Bedingungen habe sie aber nur geringen bzw. gar keinen Einfluss. Eine Bedingung sei gewesen, dass ein „befriedeter Umgang mit den anderen Akteuren im Thema ..." gegeben sei, ihr seien aber keine Maßnahmen der Hierarchie zu einem befriedeten Umgang aller Beteiligten bekannt. Letztlich habe man keinen Konflikt aus der alten Einheit übernehmen wollen, weshalb ihr Bezug zu dem Projekt abgelehnt worden sei. Sie fühle sich daher vor den Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie bis zum ... zusammengearbeitet habe, und auch vor weiteren Personen des Hauses, darunter AbteilungsleiterInnen, degradiert. Das Grundprojekt führe seit Monaten ihr Referatsleiter weiter. Für die Initiative und die Vorarbeiten zu diesem Projekt habe sie bis dato keine leistungsbezogene Belohnung erhalten. Sie vermute eine Missachtung des Frauenförderungsgebots, eine Verletzung der Grundsätze der Gleichbehandlungsstrategie in § 1 Abs. 3 des Frauenförderungsplanes des BMWFW sowie des § 33 des Frauenförderungsplanes.

Bezüglich ihrer „Aufwertungsangelegenheiten" sei ihr angekündigt worden, dass das Begehren nach Aufwertung erst nach erfolgter Verwendungsänderung - wohin sei offen geblieben und auch die Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes - weiterverfolgt werden würde. ... habe aber gewusst, dass sie seit ... A-wertig verwendet worden sei, der

Aufwertungsantrag sei trotz wiederholter Nachfragen noch nicht an das BKA bzw. das zuständige Ministerium weitergeleitet worden, man habe ihr auch immer gesagt, sie müsse zuerst das Studium abschließen. Der Studienabschluss sei im ... erfolgt. Später habe ... dann gesagt, dass auch andere Erfordernisse, die nicht in ihrer Person begründet seien, noch nicht gegeben seien.

Mit Schreiben vom ... wurde A von der Geschäftsführung der B-GBK mitgeteilt, dass die Kommission gemäß § 23a (1) B-GlBG auf Antrag prüft, ob eine Bedienstete/ein Bediensteter auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden ist und ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach §§ 11 und 11b bis 11d B-GlBG vorliegt. Nicht zu prüfen ist, ob die Vorgaben des Frauenförderungsplanes des jeweiligen Dienstgebers eingehalten wurden bzw. werden. Es sind nur solche Handlungen bzw. Unterlassungen, Maßnahmen, Vorgehensweisen usw. von Vertretern/Vertreterinnen des Dienstgebers zu prüfen, die nicht länger als sechs Monate zurückliegen (§ 23a (5) B-GlBG). Ein Großteil der Ausführungen der Antragstellerin bezieht sich auf Jahre zurückliegende Geschehnisse, ein etwaiger damaliger Verstoß gegen das B-GlBG kann daher nicht mehr Gegenstand eines Verfahrens vor der B-GBK sein. Weiters wurde mitgeteilt, dass die B-GBK keine Gesetzesprüfungskompetenz hat, konkret: keine Kompetenz zu prüfen, ob Bestimmungen des BDG Alleinerzieherinnen diskriminieren oder ob Ungleichheiten zwischen Beamten/Beamtinnen und Vertragsbediensteten bestehen. Die Kommission ist auch nicht zuständig zur Prüfung von dienstrechtlichen Maßnahmen, etwa der Entziehung von Aufgaben/Tätigkeitsbereichen, es sei denn, die Antragstellerin/der Antragsteller macht glaubhaft, dass die Maßnahme wegen der Zugehörigkeit zum weiblichen (oder auch zum männlichen) Geschlecht gesetzt wurde. Die B-GBK hat auch nicht im Sinne einer Mediationseinrichtung (langjährigen) Konflikten zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf den Grund zu gehen. Auch ist die Kommission kein Gremium, das gesellschaftspolitische Themen diskutiert und Meinungen dazu äußert, sondern ist es ihre Aufgabe, in einem Gutachten festzustellen, ob konkrete Handlungen, Maßnahmen, Vorgehensweisen gegenüber einer bestimmten Person aus einem geschlechtsspezifischen Motiv heraus gesetzt wurden. Gemäß § 25 (1) B-GlBG obliegt es AntragstellerInnen, die (konkrete) behauptete Diskriminierung und auch den behaupteten Diskriminierungsgrund, hier das Geschlecht, glaubhaft zu machen.

A wurde daher um folgende Konkretisierung ihres Antrages ersucht:

Welche „A-wertigen“ Tätigkeiten (im Wesentlichen) führte sie aus bzw. woraus ergibt sich, dass die Tätigkeiten „A-wertig“ waren? Gibt es eine männliche Vergleichsperson in der Verwendungsgruppe A 2, die für die Verrichtung der gleichen Tätigkeiten die Verwendungszulage erhielt? Hat ein Bediensteter in der Zeit, seit A die Voraussetzungen für eine A 1-wertige Planstelle erfüllt, eine A 1-wertige Planstelle erhalten?

Per Mail vom ... antwortete A im Wesentlichen Folgendes (Wiederholungen von Passagen des Antrages und allgemeine gesellschaftspolitische Überlegungen über die Schwierigkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie, besonders für alleinerziehende Mütter, werden nicht (mehr) wiedergegeben):

In den letzten Jahren seien für diverse A-wertige Tätigkeiten immer wieder VerwaltungspraktikantInnen zur Unterstützung in die Abteilung geholt worden, zuletzt ..., die auch nach dem Praktikum bleiben habe können und jetzt jene Aufgaben erledige, die sie vorher wahrgenommen habe. Sie habe seit ... A1-wertig gearbeitet, ..., eine Verwendungszulage habe sie nicht bekommen. Die Tätigkeiten seien früher teilweise vom Referatsleiter ... selbst ausgeführt worden. Einen Teil hätten Kollege ... und Kollegin ... - seit ... - bearbeitet. Sie hätten auch die Vorbereitung einer Veranstaltung mit den ... übernommen, was laut Arbeitsplatzbeschreibung ihre Aufgabe gewesen wäre. Auch für Vorbereitungsaufgaben zum Datenclearing der ... ... der ... und für die Koordinierungsarbeiten wäre sie zuständig gewesen, durchgeführt hätten sie der Referatsleiter und die Kollegin und der Kollege.

Nach dem Mitarbeitergespräch am ... (mit dem Referatsleiter) habe sie sich in ihrem Wunsch nach beruflichem Fortkommen nicht verstanden und nicht unterstützt gefühlt, nicht vom Abteilungsleiter, nicht von der Sektionsleitung und nicht vom Dienstgeber, der ihr keinen weiteren Sonderurlaub für die Beendigung ihrer Bachelorarbeit zuerkannt habe. Das Mitarbeitergespräch habe für den Referatsleiter keine Konsequenzen gehabt, für sie als Alleinerzieherin mit drei Kindern schon. Ihre Initiativen zu ...projekten würden seit Monaten vom Referatsleiter fortgeführt, es sei einem Mann der Vorzug gegeben worden, und nicht der Frau, die die Idee gehabt und die Vorarbeiten geleistet habe. Zug um Zug sei sie aus dem Projekt herausgenommen worden. Im ... habe sie ihren ...ansprechpersonen der ... nicht sagen

könne, warum sie bei Veranstaltungen nicht dabei (gewesen) sei und ihr bisherigen Arbeiten nicht fortführen könne. Sie sei vor ... Monaten von ihrer Verwendung abberufen worden (...) und man habe ihr noch keine neue Verwendung zugeteilt. SC ... habe ihr einen Gesprächstermin für den ... gegeben.

Zur Frage der Kommission nach einer männlichen Vergleichsperson, die eine Verwendungszulage bezogen habe, führte A aus, dass eine solche schwer zu finden sei, weil nur wenige Kollegen Beamte seien, die eine Verwendung in A 1 anstreben. Kollege ... sei mit ... mit der Leitung des Referates ... betraut worden. Nach ihrem Wissensstand sei er eingeladen worden, sich um diese A1-wertige Stelle zu bewerben. Er sei an einer ... beschäftigt gewesen, ein abgeschlossenes Studium habe er damals nicht gehabt, aber Erfahrung im Bereich. Er sei ein Studienkollege im Bachelor-Studiengang ... gewesen, soweit ihr bekannt, habe er eine Verwendungszulage bezogen. Er habe das Studium im ... abgeschlossen, also vor ihr. Im ... sei eine Referatsleitung frei geworden, ... sei seitens der Sektionsleitung ... (...) persönlich in einem Telefonat im ... gefragt worden, ob er u.U. Interesse an dieser Position hätte, sie sei nicht gefragt worden, obwohl der Sektionsleitung ... bekannt gewesen sei, dass für sie eine Veränderung vorstellbar wäre. Ihre Verwendung sei zu diesem Zeitpunkt A1/2 gewesen, die Aufwertung ihres Arbeitsplatzes aber noch nicht erfolgt, der Aufwertungsantrag sei noch nicht einmal beim BKA eingereicht worden, und das bis dato (...) nicht. Stattdessen sei ihr am ... die Stelle in der Stabsstelle ... genannt worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelt das BMBWF mit Schreiben vom ... folgende Stellungnahme:

„1.) Dienstrechtliche Stellung/Verwendung:

Die Antragstellerin (ASt.) ... ist Beamtin und seit ... Bedienstete des nunmehrigen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. ... In Folge einer Neubewertung, die mit ...wirksam wurde, wurde der Genannten ein Arbeitsplatz der Wertigkeit nach der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, ... zugewiesen. Die ASt. wurde bis einschließlich ... in der Abteilung ... (...) verwendet und war dort dem Referat ... (...) zugeordnet. Mit Wirksamkeit vom ... ist die ASt. nunmehr (in ihrer dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung unverändert) der Abt. ... (...) zur Dienstleistung zugewiesen.

2.) „Vorenthaltung“ einer höherwertigen A2- bzw. einer A1-wertigen Verwendung:

Was den Vorhalt des familiensituationsbedingten Nichtzugestehens einer höherwertige A2-Ver-wendung bzw. der Verweigerung der Zuweisung einer A1-wertigen Verwendung nach Abschluss des Studiums anlangt, ist ... Folgendes festzuhalten: Vorauszuschicken ist, dass das BMBWF ungeachtet des Geschlechts und der individuellen familiären Situation, ambitionierte Bedienstete, die sich deklariert auch über ihre Verwendungsgruppe hinaus „beruflich“ weiterentwickeln wollen, unterstützt. Als „familienfreundlicher Betrieb“ (Audit Familie und Beruf im Bereich der Zentralleitung ...) wird dabei auch versucht, die persönlichen, etwa familiären Verpflichtungen und Belastungen, gestalterisch derart miteinzubeziehen, dass daraus kein Hindernis für die Aus- und Weiterbildung erwächst. Im Zuge der aufgrund dienstrechtlicher Vorgaben durchzuführenden Mitarbeitergespräche können diese Weiterentwicklungswünsche ... besprochen und zur Kenntnis genommen werden. Der allfälligen Berücksichtigung derartig formulierter Entwicklungsaspirationen sind aber durch die objektiven Erfordernisse des Dienstbetriebes genauso wie durch die (durchwegs enger werdenden) personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen Grenzen gesetzt. Es muss dabei nicht betont werden, dass weder das Dienstrecht noch das Gleichbehandlungs- bzw. das Antidiskriminierungsrecht den Beamten einen subjektiv durchsetzbaren öffentlich-rechtlichen Rechtsanspruch auf Gestaltung der Inhalte des zugewiesenen Arbeitsplatzes nach deren persönlichen Vorstellungen, oder gar eine Verpflichtung zur Wandlung des Arbeitsplatzes nach einer höherwertigen Verwendungsgruppe einräumt. Dennoch trachtet das BMBWF danach, das Potential der Bediensteten bestmöglich ... auszuloten und einzusetzen. Es wurde und wird daher auch versucht, offiziell geäußerte Entwicklungswünsche nach Möglichkeit in die personalwirtschaftlichen Überlegungen des Ressorts einzubeziehen. So wurde mit der ASt. bereits im Jahr ... anlässlich eines Mitarbeitergesprächs (Leiter der ...: ...) im Hinblick auf deren Wunsch nach einer verwendungsgruppenübersteigenden Weiterentwicklung thematisiert, dass ein Studium aus dem Bereich Verwaltung, Wirtschaft und Recht (generell) eine der „besten“ (gemeint: einsatztauglichsten) Verwendungsmöglichkeiten in einem Ministerium – ausdrücklich nicht konkret auf die Abteilung bezogen - bieten. Die ASt. hat sich daraufhin eigeninitiativ dem Aufnahmeverfahren für den Studiengang „...“... FH ... unterzogen und hat dem Dienstgeber erst ihre Zulassung mit Mail vom ... mitgeteilt. Dieser Studiengang hat den bisherigen „Aufstiegskurs“ für Bedienstete, die den Erwerb einer A1-wertigen Qualifikation im Dienstverhältnis anstreben, abgelöst. Obwohl die ASt. sich nicht auf Betreiben des Dienstgebers für diese Ausbildung

angemeldet hat, wurde sie in das dafür vorgesehene offizielle Programm aufgenommen und mit jenen Bediensteten, die sich über den Dienstgeber angemeldet hatten, gleichgestellt. Wesentliche Elemente des offiziellen Programms sind die finanzielle Förderung des Studienplatzes sowie die Bereitstellung eines Kontingents an bezahlter freier Zeit (Sonderurlaub) ... Der Dienstgeber hat die Bedienstete nicht nur bei ihrem Bestreben nach Weiterbildung ... unterstützt, sondern hat dabei auch auf ihre geäußerten familienbedingten Erschwernisse reagiert, und Sonderurlaub über das zu Zwecken der Absolvierung des Studienganges vorgesehen Ausmaß gewährt. Das Durchführungsrundschreiben des Bundeskanzleramtes (BKA) sieht vor, 18 Präsenztage pro Studienjahr als Sonderurlaub zu gewähren. Allen Bediensteten des BMBWF (...), die den Studiengang absolvieren, wird Sonderurlaub in diesem Ausmaß gewährt. Der ASt. wurden darüber hinaus 8 Tage Sonderurlaub für die Prüfungsvorbereitung aufgrund ihrer besonderen (familiären) Umstände gewährt.

Etwa zeitgleich zur Aufnahme des Studiums durch die Ast. wurden abteilungsintern Überlegun-gen angestellt, den der ASt. zugewiesenen Arbeitsplatz im Hinblick auf die zu erwartende A1- wertige Qualifikation anzupassen und das damit verwertbare Potential für eine Umgestaltung der Abteilungsaufgaben in diesem Bereich abzuschöpfen. Der daraufhin im ... an die (damals auch für Fragen der Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsplatzbewertung zuständigen) Personalabteilung weitergeleitete Antrag auf Höherbewertung des Arbeitsplatzes wurde zwar zur Kenntnis genommen, konnte aber mangels ausreichender Bedeckung in der personalwirtschaftlichen Kontingentierung nicht unmittelbar einer Bewertung zugeführt werden. Dazu ist anzumerken, dass Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes des Bundes (...) nach den in § 137 BDG 1979 vertypten Bedingungen durch das BKA, nunmehr Bundesministerium für öffentlicher Dienst und Sport (BMÖDS), zu bewerten, sprich einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser einer Funktionsgruppe, zuzuordnen sind. Diese Bewertung hat auf Antrag des jeweils zuständigen Bundesministers stattzufinden und dürfen Bedienstete nur auf solchen ... im Personalplan ausgewiesenen Arbeitsplätzen verwendet werden. Den Bediensteten selbst kommen im Bewertungsverfahren keine subjektiven, durchsetzbaren Rechte zu. Insbesondere ist kein Rechtsanspruch auf Höherbewertung des Arbeitsplatzes eingeräumt.

Nach Abschluss ihres FH-Bachelor-Studienganges ... am ... (...) wurde A mit Schreiben vom ... die Anmeldung zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1/v1 übermittelt. Die Zuweisung zur verwendungseinschlägigen Grundausbildung setzt die Verwendung auf einem entsprechenden (hier A1-wertigen ...) Arbeitsplatz voraus. Mangels entsprechender Bewertung durch das BKA (nunmehr BMÖDS) wird die ASt. nicht auf einem solchen A1-wertigen Arbeitsplatz verwendet. Ein solcher konnte und kann der ASt. bislang nicht zugewiesen werden. Dennoch wurde diese zur Grundausbildung zugelassen und hat sie die Dienstprüfung am ... erfolgreich absolviert. Dies zeigt, dass der Dienstgeber die ASt. unter Berücksichtigung ihrer spezifischen persönlichen Verhältnisse im Verhältnis zu vergleichbaren Fällen sogar positiv diskriminiert hat. Da sich die Rahmenbedingungen für eine „Hebung" des Arbeitsplatzes ... nicht verbessert hatten und zudem aufgrund arbeitsorganisatorischer und persönlicher Differenzen innerhalb des Referates ... auch abteilungsintern das Interesse an einer entsprechenden Neuverteilung der Aufgaben reduziert war, bestand ab dem Jahr ... auf Ebene der Personalbewirtschaftung das Bestreben, eine Entwicklungsmöglichkeit für die ASt. außerhalb der Abteilung ... zu finden. Letztlich hat im Zusammenhang mit diesen Entwicklungen die ASt. selbst auch gegenüber dem Dienstgeber (wenn auch unter bestimmten einschränkenden Bedingungen) deklariert, eine Verwendung außerhalb der Abteilung ... anzustreben. Seither fanden zum Teil durch die Personalverwaltung ... angeregte, jedenfalls jeweils unterstützte Kontakt- und Weiterentwicklungsgespräche zwischen der ASt. und Leitern verschiedener Organisationseinheiten des Hauses statt, die zum Ziel hatten, der ASt. einen neuen Arbeitsplatz mit den von ihr erhofften Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Konsens zuweisen zu können, dessen Aufgaben sie nach ihrer nunmehr erworbenen akademischen Qualifikation in der entsprechenden Verwendungsgruppe bewältigen könne und der die Entfaltung des durch die ASt. deklarierten Arbeitspotentials ermöglicht hätte. Letztlich wurden Vorgespräche mit dem Leiter Abteilung ... (...) geführt. Aufgrund der allseitig positiven Resonanz ... und der dezidierten Anforderung durch den Leiter der Abt. ... wurde die ASt. zum ... (noch) ohne Änderung (insbesondere Verschlechterung) ihrer dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung (in A2/5) zugeteilt. Mit dieser Zuweisung ist das Commitment des Dienstgebers verbunden, den Arbeitsplatz der ASt - nach Maßgabe der sich aus den Abteilungsaufgaben ergebenden dienstlichen Anforderungen nach der Wertigkeit A1 - neu zu beschreiben und in der Folge durch das BMÖDS entsprechend bewerten zu lassen. Sobald das Bewertungsverfahren die angestrebte Wertigkeit erbracht hat, kann und wird die ... Überstellung in die Verwendungsgruppe A1 erfolgen.

Was den Vorwurf anlangt, der ASt. sei „eine höhere besoldungsrechtliche Einstufung in der Verwendungsgruppe A2“ nicht „zugestanden“ worden, ist auf Folgendes zu verweisen:

Eine Höherbewertung des der ASt. zugewiesenen Arbeitsplatzes innerhalb der Funktionsgruppen der Verwendungsgruppe A2 war, nach Kenntnisstand des Dienstgebers, wenigstens seit Beginn des Studiums im Jahr ... durch die ASt. weder durch diese selbst noch abteilungsintern angestrebt. Das BMBWF geht daher davon aus, dass damit die (nicht erfolgte) Flüssigmachung einer Verwendungsabgeltung gem. § 38 GehG angesprochen ist. Eine solche gebührt aber nur dann, wenn ein Beamter vorübergehend wenigstens über 29 Tage hinweg auf einem Arbeitsplatz einer höheren Verwendungsgruppe verwendet wird, ohne in die betreffende Verwendungsgruppe ernannt zu sein. Ein solcher nach den Kriterien des § 137 BDG ... ausgewiesener Arbeitsplatz, der der ASt. (...) zugewiesen wäre, liegt nicht vor. Im in den weitwendigen Ausführungen der ASt. zitierten „Vergleichsfall“ lag ein solcher (eben durch ...) frei gewordener Arbeitsplatz vor, der dem betroffenen (männlichen) A2-Bediensteten (vorübergehend) zugewiesen war. Eine direkte „Konkurrenzsituation“ der ASt. zu dieser Personalmaßnahme hat (aufgrund der völlig unterschiedlichen Aufgaben der betroffenen Arbeitsplätze und Vorerfahrungen der Bediensteten) nicht bestanden.

Abschließend darf daran erinnert werden, dass weder das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 noch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Grundlage dafür bietet aus der individuellen familiären Situation Rechtsansprüche auf bestimmte (nach Art, Inhalt und Wertigkeit definierter) Verwendungen abzuleiten. Insbesondere besteht kein Anspruch auf „Hebung“ des zugewiesenen Arbeitsplatzes. Der erhobene Vorwurf, der Dienstgeber verweigere es grundsätzlich der ASt. überhaupt bzw. aufgrund ihrer privaten Lebensumstände oder ihres Geschlechts, einen höherwertigen Arbeitsplatz zuzuweisen, entbehrt ... jeglicher sachlichen Grundlage. ...“

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) beschäftigte sich in derSitzung am ... mit As Antrag und kam auf Grund der nachstehenden Erwägungen zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A nicht erfolgt ist.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes 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. Von der B-GBK war also die Begründung des BMBWF für die unveränderte Entlohnung der Antragstellerin bzw. die Nichtzuweisung eines A1-wertigen Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GlBG besagt, dass die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers verpflichtet sind, nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen hinzuwirken.

Vorneweg ist festzuhalten, dass sich der zu prüfende Sachverhalt für die (in die Interna nicht eingeweihten) Senatsmitglieder auf Grund der breiten Ausführungen von A (insgesamt beinahe 50 Seiten, ohne Beilagen), vor allem allgemein zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und der teilweise unstrukturierten und nicht chronologischen Darstellung mehrerer Sachverhalte nicht unbedingt schlüssig ergab.

Konkrete Vorwürfe waren, es seien nicht ausreichend Sonderurlaubstage für das Studium gewährt worden, der Dienstgeber habe keine Kinderbetreuung für über 10-Jährige zur Verfügung gestellt (und es gäbe auch keinen finanziellen Ersatz für entsprechende Aufwendungen) sowie die A1-wertigen Tätigkeiten seien nicht abgegolten worden bzw. sei der Arbeitsplatz nicht aufgewertet worden.

Der Vorwurf den Sonderurlaub betreffend wurde vom Dienstgeber entkräftet, A wurden über die allen Studierenden pro Studienjahr gewährten 18 Tage Sonderurlaub hinaus - aufgrund ihrer besonderen (familiären) Umstände - 8 Tage Sonderurlaub für die Prüfungsvorbereitung gewährt.

Den Ausführungen von A im Allgemeinen ist zu entnehmen, dass sie sich als Alleinerzieherin in einer sehr speziellen Situation sah und auf Grund ihrer persönlichen Situation eine spezielle Unterstützung vom Dienstgeber erwartete. Dazu ist zu bemerken, dass die Themen Kinderbetreuung und Alleinerzieherinnen bzw. auch Alleinerzieher gesellschaftspolitischer Natur sind, und der Senat nicht das Gremium oder Forum für gesellschaftspolitische Diskurse

ist. Es darf aber darauf hingewiesen werden, dass sich aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlichen Zusammenhängen spezielle Lebenssituationen ergeben (können) und Dienstgeber die grundsätzlich vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten nicht auf jeden individuellen Fall abstimmen können.

Zur nicht zuerkannten Verwendungsabgeltung ist zu sagen, dass das BMBWF in seiner Stellungnahme zu As Antragdie rechtliche Grundlage für diese Zulage (§ 38 GehG) sowie die Vorgaben für die höhere Bewertung eines Arbeitsplatzes darlegte. Die Voraussetzung für die Verwendungsabgeltung lag bei A nicht vor.

Nachvollziehbar legte das BMBWF dar, dass sich der von A genannte Fall des Bediensteten ... (der mit ihr den Studiengang absolvierte) nicht für einen Vergleich im Zusammenhang mit der Zuweisung eines A1-wertigen Arbeitsplatzes eignet, da ein A1-wertiger Arbeitsplatz durch eine ... frei geworden war, der dem Bediensteten (vorübergehend) auf Grund seiner Vorerfahrungen zugewiesen werden konnte.

Ein Antrag auf Höherbewertung des Arbeitsplatzes wurde der Personalabteilung im ..., also zu einem Zeitpunkt, in dem A gerade ihr Studium begonnen hatte, vorgelegt, ihm wurde aber mangels ausreichender Bedeckung nicht gefolgt. Eine ablehnende Haltung ihrer unmittelbaren Vorgesetzten ihr gegenüber kann - jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt - nicht erkannt werden.

Ein Vorwurf von A in Bezug auf ihren Arbeitsplatz war auch, dass ihr Arbeitsplatz nach ihrer Rückkehr aus der letzten Karenz inhaltlich nicht mehr so war wie vorher und ihre Kolleginnen und Kollegen, die nicht im Karenzurlaub waren, mittlerweile höher bewertete Arbeitsplätze hätten. Tatsache ist, dass in der Zeit von As Karenzurlaub(en) eine Organisationsänderung vorgenommen wurde (Ausgliederung der ...) und diese Auswirkungen auf den Arbeitsplatz der Antragstellerin hatte, nämlich den Wegfall von Aufgaben. Dieser Umstand, der vor ... eintrat (wann genau bzw. in welchem Zeitrahmen wurde von der Antragstellerin nicht dargelegt), ist im Hinblick auf eine allfällige damit verbundene Diskriminierung von A mangels der im B-GlBG festgelegten Antragsfrist von sechs Monaten ab Kenntnis der Diskriminierung nicht mehr zu prüfen. Dies wurde der Antragstellerin auch mit Schreiben vom ... mitgeteilt, worauf A replizierte, dass der berufliche Aufstieg nicht ein Prozess sei, der sich in sechs Monaten vollziehe, zumal dafür ein Studienabschluss als Voraussetzung genannt worden sei, die sie damals noch nicht erfüllt habe. Dazu ist zu bemerken, dass abgesehen vom erwähnten Fristablauf für eine Prüfung es kaum möglich ist, nach Jahren seriös zu beurteilen, wie bei einer Organisationsänderung die Aufgaben zu verteilen (gewesen) wären, damit kein Nachteil für sich im Karenzurlaub befindliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter entsteht.

Zu bemerken ist weiters, dass A in ihrem Antrag eine Mediation gegen Ende des Jahres ... erwähnte und aus den Ausführungen insgesamt herauszulesen ist, dass es zu Zwistigkeiten mit dem Referats- und dem Abteilungsleiter gekommen ist. Was konkret diesen beiden Vorgesetzten im Hinblick auf As Aufgaben und in Verbindung mit dem Umstand, dass sie eine Frau und Alleinerzieherin ist, vorzuwerfen wäre, konkretisierte A nicht. Wenn ihr gegen Ende des Jahres ... Aufgaben entzogen wurden, stellt sich dieser Umstand für den Senat als Endpunkt einer längeren (?) Konfliktsituation dar, ein Konnex zum Geschlecht bzw. zur familiären Situation ist für den Senat nicht erkennbar.

Das BMBWF führte in seiner Stellungnahme aus, dass A mittlerweile die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1/v1 absolvieren habe können (Dienstprüfung am ...), obwohl die Voraussetzung für die Teilnahme, nämlich ein zugewiesener A1-wertiger Arbeitsplatz, mangels entsprechender Bewertung durch das BKA nicht gegeben gewesen sei. Dies zeige, dass A in Berücksichtigung ihrer spezifischen persönlichen Verhältnisse im Verhältnis zu vergleichbaren Fällen sogar positiv diskriminiert worden sei.

Auf Grund des gesamten Vorbringens kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Dienstgeberseite nachvollziehbar darlegen konnte, dass A nicht auf Grund ihres Geschlechtes, insbesondere nicht wegen ihres Familienstandes und ihrer Kinderbetreuungspflichten, benachteiligt wurde. Auch konnte eine mangelnde Unterstützung durch den Dienstgeber nicht festgestellt werden.

Eine Diskriminierung im Sinne des § 4 B-GlBG liegt daher nicht vor.

Wien, Februar 2019

Zuletzt aktualisiert am

08.03.2019

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