

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass sie im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) aufgrund des Geschlechtes diskriminiert und einer schikanösen Behandlung ausgesetzt gewesen sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A hatte als einzige akademische Mitarbeiterin am X eine exponierte Stellung und war teilweise Mobbing-situationen ausgesetzt. Dass die Vorgehensweisen des Dienstgebers in Bezug auf A tatsächlich aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgten, konnte nicht festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, sie stehe seit ... als VB/v1 in einem Dienstverhältnis zum Bund, sie sei Bedienstete der ... und am X in ... tätig. Um darzustellen, „wie das System Militär offensichtlich einen Mann – trotz seiner Verfehlungen – schützt“, erwähne sie vorneweg folgenden Fall: Im Jahr ... sei. als Referatsleiter eingesetzt worden, obwohl sie länger am ...tätig gewesen sei. Aufgrund des Verdachts ...sei er der Abteilung ... dienstzugeteilt worden, und obwohl ihm ... arbeite er weiter in dieser Abteilung, und sein Referat sei bis dato nicht zur Nachbesetzung ausgeschrieben worden. Sie hingegen werde „als Frau gemobbt, schikaniert, ständig mit Kündigung bedroht und diskriminiert“.

Die konkreten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bestünden in der Nichtauszahlung des zustehenden Entgelts, der Ablehnung ihres Antrags auf Telearbeit, der Verweigerung einer zugesagten Förderungsmaßnahme, der Stellvertreterregelung, der Nichtberücksichtigung bei der Übertragung der Leitung des Referates ..., der Nichtgewährung einer Belohnung, weiters in herabwürdigenden Äußerungen, Mobbing, Kündigungsdrohungen, schikanösem Verhalten.

Zur Nichtauszahlung des Entgelts führte A aus, dass ihr, obwohl sie im ... die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe A abgelegt habe, bis ... nur das Grundentgelt ausbezahlt worden sei. Aufgrund ihres mündlichen Antrags beim damaligen stellvertretenden Leiter des X habe das X zwar im ... um Zuerkennung der Bewertungsgruppe v1/2 ersucht, doch sei zwei Jahre lang keine Erledigung erfolgt, weshalb sie im ... einen „Devolutionsantrag“ eingebracht habe. In der Folge sei es zu Nachzahlungen gekommen, wobei allerdings die Nachzahlung für die Monate ... bis dato nicht erfolgt sei. Es sei ihr kein Fall bekannt, in dem einem männlichen Kollegen eine Nachzahlung in der Höhe von über € ... geleistet habe werden müssen, sie fühle sich deshalb als Frau diskriminiert.

Ergänzend führte A aus, dass der folgende Sachverhalt zwar bereits mehr als 6 Monate zurückliege, sie ihn aber anführe, da er „bezeichnend“ für ihre Diskriminierung als Frau sei: Ihr sei nicht mitgeteilt worden, ab wann ihr die Bewertungsgruppe v1/2 zuerkannt worden sei, was sie aber wissen hätte müssen, um die Nachzahlungen überprüfen zu können. Sie habe sich daher an die PersB gewandt und „das Schriftstück“ mit ... übermittelt bekommen. Am ... habe sie beim ... eine Beschwerde we-

gen Nichtübermittlung des Schriftstückes eingebracht, und am ... habe ihr der Kommandant B mitgeteilt, dass sie kein Recht auf die Übermittlung habe und dass er, wenn sie „weitere solche Aktionen setze“, sie „sofort kündigen“ werde. Auf ihre Entgegnung, dass sie durch die nicht ordnungsgemäße Auszahlung des ihr zustehenden Entgelts einen finanziellen Nachteil erfahren habe, habe B geantwortet, sie könne die Republik klagen.

Zur Ablehnung ihres Antrages auf Telearbeit führte A aus, dass sie diese am ... offen in ihrem ...fach vorgefunden habe. Die Begründung habe gelautet: „Da im gegenständlichen Fall aufgrund der teilweise erst kürzlich zurückliegenden Vorfälle das Vertrauensverhältnis nicht ausreichend gefestigt erscheint und die Telearbeit von der Dienststelle nicht befürwortet wird, kann dem Antrag von A derzeit nicht entsprochen werden.“ C und D sei Telearbeit bewilligt worden. Diskriminierend sei nicht nur die Ablehnung, sondern auch ihre Begründung, denn diese beinhalte eine Herabsetzung ihrer Person, offensichtlich werde einer Frau nicht vertraut. Eine Begründung für das mangelnde Vertrauen sei ihr ebenfalls nicht mitgeteilt worden.

Zur Verwehrung der zugesagten Förderungsmaßnahme führte A aus, dass ihr trotz der Zusage des Leiters des X im Mitarbeitergespräch vom ... die „Einsichtnahme in ...-projekte aller ...“ nicht gewährt worden sei. Sie fühle sich als Frau „diskriminiert und gemobbt, weil eine Vereinbarung des Mitarbeitergespräches nicht eingehalten wurde.“

Zur Stellvertreterregelung am X führte A aus, dass mit ... F und G als Stellvertreter des ...leiters eingesetzt worden seien. Dies obwohl sie gegen F und G Beschwerden bei der Parlamentarischen Bundesheer-Beschwerdekommision eingebracht habe und obwohl der ehemalige Leiter des X F als Stellvertreter abgesetzt habe, weil unter seiner ...-leitung eine ... sei. Der ehemalige Leiter des X habe festgehalten, dass er mit der ...-leitung von F „sehr unzufrieden“ sei, und dass sich G „nicht wirklich bewährt“ habe. Gegen G habe A im ... eine Dienstaufsichtsbeschwerde eingebracht, weil dieser einen Teil ihres Personalaktes der Kollegenschaft zugänglich gemacht habe. Sie erachte sich als Frau diskriminiert, weil offensichtlich ihre Beschwerdegründe und Bedenken nicht ernst genommen worden seien. Ungeachtet eines fehlerhaften Verhaltens werde Männern die Stellvertreterrolle zuerkannt, ihr als Frau hingegen nicht.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liege auch darin, dass im ...H als Leiter des Referates am X eingesetzt worden sei, obwohl sie schon viel länger am X

arbeite und ihr die Referatsleitung „gebührt“ hätte. Die Referatsleitung wäre eine Karrierechance für sie gewesen, im Mitarbeitergespräch vom ... seien ihr aber „derzeit keine Karrierechancen“ eingeräumt worden.

Zur Nichtgewährung einer Belohnung führte die Antragstellerin aus, dass sie noch nie eine Belohnung erhalten habe, männliche Kollegen hingegen schon. Auch im ... habe sie keine Belohnung erhalten, obwohl sie sehr gute Rückmeldungen bezüglich ... erhalten habe und eine Vielzahl ... vorweisen könne. Ihr Ersuchen um Transparenz des Belohnungssystems sei ignoriert worden.

Eine weitere Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes würden die „herabwürdigenden Äußerungen“ von E im ... darstellen. Im Zuge des Mitarbeitergespräches habe er ihre

A brachte weiters vor, dass K sie nicht zur seiner Feier am ... eingeladen habe. Dieses „Mobbing“ sei ihrem Vorgesetzten bewusst, er habe sie sogar gefragt, ob sie sich am ... wohl fühle, da kaum jemand mit ihr spreche, unternommen habe er dagegen nichts.

Eine weitere Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sei, dass ihr Vorgesetzter E im ... anlässlich eines von ihr gemachten Fehlers in der Kosten-Leistungsrechnung gesagt habe, er sei erschüttert, dass sie nicht einmal im Stande sei, die Kosten-Leistungsrechnung richtig zu machen. Es sei ein Kündigungsgrund, wenn man mit dem Computer nicht umgehen könne. Sie fühle sich als Frau diskriminiert, weil ihr aufgrund eines Fehlers mit Kündigung gedroht worden sei, während männlichen Kollegen offensichtliche Verfehlungen – wie oben erwähnt – nachgesehen werden.

Schließlich führte A aus, sie werde schikaniert und es würden wiederholt Kündigungsdrohungen ausgesprochen. Am ... sei sie ab Mittag an der .. und wegen eines Rezeptes beim Arzt gewesen. Da E und auch sein Stellvertreter zu dieser Zeit nicht am ... gewesen seien, habe sie sich bei den Damen der Administration abgemeldet. Am Nachmittag habe E eine Zeitbestätigung verlangt. Sie habe entgegnet, dass die ... keine Zeitbestätigungen ausstelle, die aber bezeugen könnten, dass sie in ...gewesen sei. Beim Arzt habe sie keine Zeitbestätigung verlangt, da sie nur ein Rezept abgeholt habe. Am ... habe E wieder die erwähnten Zeitbestätigungen verlangt, und sie habe ihm erklärt, dass weder die ... noch die ... Zeitbestätigungen ausstellen würden, dass aber jede ... nachvollziehbar sei und er ihre Besuche überprüfen könne. E habe gesagt, ohne Zeitbestätigung dürfe sie nicht mehr ... gehen, sie müsse sich eben eine ...suchen, die Zeitbestätigungen ausstelle. Während ihr verboten wer-

de, die ... aufzusuchen, gewähre E seinem Stellvertreter F Sportausübung in der Dienstzeit, obwohl dieser teilweise invalid sei und daher keiner Leistungsüberprüfung unterliege („Zur Erklärung“ führte A aus, dass Offiziere in der Dienstzeit Sport ausüben dürften, da sie jährlich eine Leistungsüberprüfung ablegen müssten, davon sei F aber aufgrund seiner Teilinvalidität befreit).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLVS mit ... nachstehende Stellungnahme zum Antrag:

„...“

Darüber hinaus betreffen die für Beamten getroffenen dienstrechtlichen Maßnahmen ausschließlich den Beamten selbst. Für andere Bedienstete können daraus keinerlei Rechte erwachsen.

Nicht korrekte Nachzahlungen der Funktionszulagen

Mit einem als „Devolutionsantrag“ bezeichneten Schreiben vom ... langte der Antrag von A auf Zuerkennung der Funktionszulage der Bewertungsgruppe 2 wegen ...jähriger facheinschlägiger Verwendung bei der Personalstelle ein. Ein von A im Jahr ... eingebrachter diesbezüglicher Antrag ist bei der Personalstelle nie eingelangt. (Wo und zu welchem Zeitpunkt dieser Antrag in Verstoß geraten war, konnte nicht mehr festgestellt werden.) A wurde daraufhin mit Wirkung vom ... die Funktionszulage der Bewertungsgruppe 2 zuerkannt und nachträglich angewiesen.

Im Zuge der Zuerkennung der Funktionsgruppe 2 wurde wahrgenommen, dass offenbar auch ein Fehler bei der Buchung der Beendigung der Ausbildungsphase und Entgeltumstellung vorlag, bzw. dass keine Buchung mit Wirksamkeit ... erfolgt war. Es wurden unverzüglich die Buchungen durchgeführt und die Nachzahlung des gebührenden Entgeltes veranlasst. Diese nachträgliche Anweisung gestaltete sich insofern schwierig, als im nachzuzahlenden Zeitraum die Umstellung der Besoldung auf SAP erfolgt war. Die Buchungen bewirkten daher lediglich eine automatische Anweisung von Beträgen, welche nach der Systemumstellung angefallen waren. Die für davor liegende Monate gebührenden Nachzahlungen mussten händisch durchgeführt werden. Dieses Problem betraf auch die vor der Umstellung angefallenen Beträge der Funktionszulage. Bei dieser händischen Anweisung kam es zu einem Übertragungsfehler des Sachbearbeiters. Zum Zeitpunkt der Beschwerdeeinbringung von A bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission war nur der Nachtrag zum ... nicht verbucht. Dieser Nachtrag wurde nach Kenntnisaufnahme sofort im ... berichtigt. Fehlerbuchungen oder System-

fehler können erst nach Meldung der Betroffenen berichtigt werden, da der zuständige Sachbearbeiter nicht die Bankauszüge bzw. die steuerliche Bewertung einsehen kann.

Es kam aufgrund dieser Verrechnungsumstellung bei mehreren Mitarbeitern zu Fehlbuchungen, welche systembedingt waren. So zum Beispiel bei den Herrn

Es trifft daher die Behauptung von A, durch diesen Fehler als *Frau* diskriminiert zu sein, nicht zu.

Die besondere Zuspitzung der Problematik kam bei A auch dadurch zustande, dass A – im Gegensatz zu anderen von derartigen Fehlern betroffenen Bediensteten – zu keiner Zeit mit den zuständigen Bearbeitern der Personalstelle Kontakt aufgenommen hat. Es ist in derartigen Fällen durchaus üblich und wird nicht als Umgehung des Dienstweges angesehen, dass Bedienstete, die eine Unrichtigkeit in der Besoldung vermuten, sich telefonisch direkt an den Sachbearbeiter der Personalstelle wenden. Eine derartige Nachfrage führt zu einer unverzüglichen Überprüfung der der Besoldung zugrundeliegenden Buchungen im Personalinformationssystem und der tatsächlich zur Auszahlung gelangenden Beträge sowie allenfalls zur sofortigen Richtigstellung.

Speziell Dauer und Ablauf von Ausbildungsphasen konnten zum Zeitpunkt des Eintrittes von A in das Dienstverhältnis im elektronischen Personalinformationssystem noch gar nicht erfasst werden. Jetzt ist zwar eine Erfassung möglich, diese führt jedoch zu keiner automatischen Überwachung, sodass der Ablauf von Ausbildungsphasen und die damit verbundene Umstellung des Entgeltes weiterhin „händisch“ überwacht und gebucht werden müssen. Dabei kommt es mitunter zu verspäteten Buchungen. Die Personalstelle ist in der Praxis für eine zeitgerechte Wahrnehmung der Entgeltumstellung daher auf die Mitwirkung der Dienststellen und allenfalls auch der betroffenen Bediensteten angewiesen.

A brachte auch in dieser Angelegenheit zwar eine schriftliche Beschwerde bei der Bundesheerbeschwerdekommision ein, eine Kontaktaufnahme mit den Bearbeiterinnen der Personalstelle erfolgte jedoch nicht.

A schaltete in weiterer Folge am ... einen Rechtsanwalt ein, welchem entsprechend seinem Ersuchen Aufstellungen über die getätigten Nachzahlungen übermittelt wurden. Diese Aufzeichnungen hätte A auf Anfrage jederzeit auch ohne Einschaltung eines Rechtsanwaltes erhalten, sie hat jedoch nie ein Ersuchen an die Personalstelle gerichtet.

Mit Schreiben vom ... forderte A nochmals über ihren Rechtsbeistand weitere Aufzeichnungen mit der Behauptung, für den Zeitraum ... bis ... sei zwar die Funktionszulage, nicht jedoch die Entgeltdifferenz angewiesen worden. Überdies sei nicht erkennbar, ob Überstunden und Dienstreisen entsprechend der korrigierten Einstufung nachverrechnet worden seien.

Mit Erledigung vom ... wurden daher nochmals Entgeltaufstellungen übermittelt, aus welchen eindeutig hervorging, dass die eingeforderten Beträge mit dem Monatsentgelt ... ausbezahlt worden waren.

Im Ergebnis sind tatsächlich bei der Besoldung von Frau A wie ausgeführt Fehler passiert. Dies lag jedoch weder an der Person von Frau A noch an ihrem Geschlecht und hätte jeden Bediensteten treffen können.

Ablehnung des Antrages auf Telearbeit

Telearbeit bedarf gemäß § 5 c VBG der Vereinbarung, das heißt, des Einverständnisses zwischen Personalstelle und der Bediensteten. Zusätzlich fordert das Gesetz noch die bisherige Bewährung der Bediensteten hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten. Da bei Telearbeit keine unmittelbare Dienstaufsicht ausgeübt werden kann, ist auch ein hohes Maß an dienstlichem Vertrauen erforderlich.

Aufgrund des – von der Beschwerdeführerin selbst in der Beschwerde überaus ausführlich dargestellten – schwierigen und gestörten Vertrauensverhältnisses zu den Vorgesetzten gab die Dienststelle zu dem Antrag eine ablehnende Stellungnahme ab. Die Personalstelle schloss sich dieser Ablehnung an, da Telearbeit gegen den erklärten Willen der Vorgesetzten und der Dienststelle keine positive Abwicklung erwarten lässt.

Die von der Beschwerdeführerin beanstandete Begründung der Ablehnung sollte eigentlich der Beruhigung der Situation dienen, indem auf die einzelnen Vorfälle nicht eingegangen wurde und auch bewusst keine Schuldzuweisung für das gestörte Vertrauensverhältnis vorgenommen wurde. Aus diesem Grund wurde auch der „Antrag auf Präzisierung der Begründung“ nicht erledigt. Überdies ist das Verfahren über die Gewährung von Telearbeit nicht geeignet, eine Entscheidung über das Vorliegen von Dienstpflichtverletzungen und die dienstliche Leistung im Allgemeinen zu treffen.

Die Personalstelle ist bei der Ablehnung des Antrages im Ergebnis der Stellungnahme der Dienststelle gefolgt. Die Entscheidung entspricht jedoch auch der eigenen Beurteilung und Wahrnehmung der Personalstelle: Der Umstand dass eine Bedienstete mit der Personalstelle und dem Diensteber überhaupt nur mehr über einen Rechtsanwalt kommuniziert und zahlreiche Beschwerden über Vorgesetzte und Kollegen einbringt, kann üblicherweise nicht als Zeichen eines intakten Vertrauensverhältnisses gewertet werden.

Der Vorwurf, nur Männern würde einen Telearbeitsplatz an der Akademie genehmigt werden, entbehrt jeder Realität, da ein solcher Arbeitsplatz nur nach sachorientierten Gesichtspunkten befürwortet oder abgelehnt wird.

C ist nicht Angehöriger der ..., sondern im Stand des BMLV, daher wurde die Entscheidung für einen Telearbeitsplatz durch ... getroffen und nicht durch die

D ist nach einem ... schwer gehbehindert. Da er aber sehr wohl geistig in der Lage ist, seinen ...aufträgen zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten nachzukommen, wurde aus Rücksicht seines gesundheitlichen Zustandes seinem Antrag auf Telearbeit entsprochen. Grundsätzlich wird auch angemerkt, dass Telearbeit nur bedingt möglich ist, da nahezu alle ..., so auch A, gleichzeitig in der ... eingesetzt werden ... ist.

zu 2.2.1.

Mangelndes Vertrauensverhältnis

A wurde mehrmals durch ihre Vorgesetzten aufgefordert, ihre Zeitkarte ordnungsgemäß zu führen, sowie Zeitbestätigungen bei ihren Recherchen an der Fachbereichs... und der Haupt... der UNI Wien vorzulegen. Diesen Aufforderungen kam A nicht nach.

Gemäß Beschwerdeschreiben würden diese ... eine solche Bestätigung nicht ausstellen, daher wäre eine solche Weisung ihres Vorgesetzten nicht statthaft und diskriminierend. Diese Behauptung von A ist falsch! Beide ... stellen selbstverständlich derartige Zeitbestätigung auf Verlangen des ...-benutzers aus.

zu 2.2.2.

Unsachgemäße Verwahrung von Pers-Schriftstücken

Bei dem die ablehnende Entscheidung der Personalstelle enthaltenden Schriftstück handelte es sich um eine einfache dienstliche Maßnahme welche demgemäß nicht mit besonderem Verschlusscharakter behandelt wurde. Das Schriftstück wurde, wie dies üblich ist, in das Postfach von A gelegt, zu dessen regelmäßiger Kontrolle und Entleerung sie verpflichtet ist. Es wurde dennoch - aufgrund der Beschwerde von A - sofort eine neuerliche Belehrung für alle Mitarbeiter über die richtige Behandlung von Personalschriftstücken und einer Belehrung über die Datenschutzbestimmungen veranlasst.

zu 2.3.

Verwehrgung einer zugesagten Förderungsmaßnahme

Tatsächlich wurde A die Möglichkeit der Einsichtnahme in ...-projekte anderer ...-mitglieder durch den Vorgesetzten zugesagt. Das Begehren von A wurde zum Anlass genommen, im Zuge einer von ... bis ... abgehaltenen Klausur des ...es eine Präsentation aller laufenden ...-projekte durch die jeweils befassten Mitarbeiter durchzuführen. Zwei der von der Beschwer-

deführerin genannten ...-projekte waren überdies aufgrund der langen Abwesenheiten des früheren Institutsleiters noch nicht abgeschlossen. Der Einblick in die laufenden ...-projekte des ...s wurde somit aus Sicht des Vorgesetzten im erforderlichen Maß für alle ...-mitarbeiter in gleicher Weise gewährt

Im Übrigen hat Frau A auch nicht näher ausgeführt, weshalb die gewählte Form der Gewährung von Einsicht für sie nicht ausreichend gewesen wäre.

Sowohl F als auch G sind ausgezeichnete Mitarbeiter und Referatsleiter. ... Jemand, gegen den jemals eine Beschwerde vorgebracht worden ist, nicht als Stellvertreter einzuteilen, weil es der Beschwerdeführerin nicht gefällt, erscheint absurd.

Die Idee von A, sie selbst als stellvertretende ...-leiterin einzuteilen, erscheint gewagt, da sie dieser Rolle nach Beurteilung ihrer Vorgesetzten nicht gerecht werden kann. Dies hat nichts mit dem Geschlecht, sondern vielmehr mit ihrer eingeschränkten Belastbarkeit und ihrer mangelnden Expertise als ausgebildete Führungskraft zu tun. So wurde A bereits durch den früheren ...-leiter mit nur mehr einem ...-projekt betraut und von allen übrigen wissenschaftlichen Tätigkeiten und Zuarbeiten entbunden, da sie (Zitat) „organisatorisch überlastet“ gewesen war. A ist mit der Erfüllung ihrer ...aufträge permanent in Verzug, sodass eine zusätzliche Betrauung mit Führungsaufgaben nicht erfolgversprechend erscheint.

Bei den eingeteilten Stellvertretern handelt es sich um ausgebildete Führungskräfte, die auch hinsichtlich ihrer fachlichen Qualifikation nicht in Zweifel zu ziehen sind.

Festzuhalten ist, dass nicht ausschließlich die lange Zugehörigkeit zu einem ... automatisch zu einer Einteilung auf eine Leitungsposition führt. Im gegenständlichen Fall der vorübergehenden Betrauung von H, (und nicht wie fälschlicherweise von Frau A angegeben eine „Einteilung“), waren die geforderten langjährige militärfachliche Qualifikation und Expertise für diese vorübergehende Betrauung von H mit der Referatsleitung ausschlaggebend.

Keine Belohnung

Belohnungen sind gem. der gesetzlichen Bestimmung nur für besondere Leistungen vorgesehen, die der einzelne Mitarbeiter zusätzlich zu seiner von ihm erwarteten Arbeitsleistung erbringt. Für den Bereich X wurden im Jahr ... eine Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiter wegen besonderer Leistungen zur Belohnung eingegeben.

A hat sich durch keine besonderen Leistungen hervorgetan, sondern mit Verzug an ...-projekt gearbeitet. Wie bereits erwähnt musste sie die vergangenen Jahre von zusätzlichen Arbeitsaufträgen entlastet werden. Zudem befand sich A im Jahr ... an insgesamt ... Tagen im

Krankenstand. Eine Belohnung für besondere Leistungen war aufgrund dieser Umstände nicht in Erwägung zu ziehen.

Herabwürdigende Äußerungen und Ungleichbehandlung

Zu diesen Anschuldigungen ist festzuhalten, dass diese Aussagen nicht wie angegeben und auch nicht im Rahmen des Mitarbeitergespräches getätigt worden sind. Vielmehr kam die Qualität der Arbeitsleistung von A im Rahmen der ...-klausur vom ... bis ... zur Sprache (aus diesem Grund scheint auch das Erstellungsdatum der Beschwerde zweifelhaft).

A hatte andere ...-mitarbeiter wegen der ... und der nicht vorhandenen ...berichte kritisiert. Der ...-leiter E teilte A mit, dass es von Vorteil wäre, zunächst die eigene Arbeit zu beurteilen, bevor andere Kollegen „vorgeführt“ würden, denn von so überragender Qualität wäre ihre Arbeit nicht.

Es handelt sich daher nicht um eine Herabwürdigung der Arbeitsleistung, sondern um eine Klarstellung zur Einordnung der Arbeiten von A dies vor allem auch im Zusammenhang damit, dass A die Leistungen von Kollegen in sehr scharfer Weise kritisierte.

Auch wenn A der Meinung ist, dass ihre Arbeitsleistung allen anderen voran stünde, so beruht dies einzig und allein auf ihrer subjektiven Wahrnehmung und entspricht nicht der Beurteilung ihrer bisherigen Vorgesetzten. Die von A im Rahmen dieser Bearbeitung erbrachten Leistungen wurden von den Vorgesetzten als mittelmäßig beurteilt

Beförderungseinladung von K

Die Einladung von K anlässlich seiner Beförderung zum .. war eine rein private Feier, welche mit rein privaten Mitteln bestritten wurde. ...

K hatte zu seiner Beförderung zum ...alle ...angehörigen, mit Ausnahme von A eingeladen, also alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da mehrere Damen zu diesem Fest eingeladen wurden, kann man nicht von einer Gender-Diskriminierung sprechen. Es erscheint daher der Vorwurf: „als Frau nicht eingeladen worden zu sein“ vollkommen absurd. Vielmehr wurde nach Befragung von K durch den ...-leiter A nicht eingeladen, weil die anderen Institutsmitarbeiter den Kontakt mit ihr meiden. Ein Hauptgrund sei dabei die von A über die letzten Jahre hinweg verfasste große Anzahl an Beschwerden über ...-angehörige. ... Der private Umgang von Mitarbeitern untereinander kann vom Dienstgeber nicht erzwungen werden.

Kündigungsandrohung; Missverständnis/ Unkenntnis, die Eintragungen in die Kosten-Leistungsrechnung ordnungsgemäß vorzunehmen

Am ... wurde die KuLR für alle Mitarbeiter ausnahmslos eingeführt. Alle Mitarbeiter wurden vorgestaffelt ab ... in dieses System eingewiesen. Es ist daher durchaus von einem Bedienstete-

ten zu erwarten, dass dieser nach drei Monaten nach der Einführung dieses Systems eine ordnungsgemäße Buchung selbstständig durchführen kann. A hat sich in diesem Zusammenhang nicht ein einziges Mal an den zuständigen Sachbearbeiter mit der Bitte um Hilfestellung gewandt. Die ordnungsgemäße Bedienung eines Computers zählt auf dem Arbeitsplatz eines ... an der Landesverteidigungsakademie zu den grundsätzlich erforderlichen Fertigkeiten. Zudem wird jedem Bediensteten abverlangt, eine Zeitkarte zur Dokumentation der Gleitzeit und die gesetzlich angeordnete Kosten- und Leistungsrechnung zu führen; dies erfolgt auf elektronischer Basis.

Darüber hinaus kann erwartet werden, dass akademisch gebildete Mitarbeiter sich selbstständig mit ihnen übertragenen Aufgaben beschäftigen und sich für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Dienstpflichten engagieren. Genau das hat A unterlassen.

Da A bereits durch den früheren ...leiter mehrmals wegen mangelnder Sorgfalt bei der Einhaltung der Zeitordnung und der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten ermahnt werden musste, wurde nochmals auf den Umstand hingewiesen, dass im Gegensatz zu den Beamten, für Vertragsbedienstete keine Möglichkeit zur Disziplinierung besteht, sondern ausschließlich die Kündigung in Frage kommt

Schikanöses Verhalten und wiederholte Kündigungsandrohung

Die häufigen Arztbesuche während der Dienstzeit von A haben den ...-leiter veranlasst, gesetzeskonform VBL I/ 2004 Zl. 49 anzuwenden und zu zitieren. Zit: „Arztbesuche haben grundsätzlich in der Freizeit bzw. bei Bediensteten mit gleitender Dienstzeit in der Gleitzeit zu erfolgen. Die Anwendung eines Gesetzes und das Verlangen nach Einhaltung einer erlassmäßig festgelegten Zeitordnung kann keine schikanöse Behandlung darstellen.

Die langen Abwesenheitszeiten von A für .. veranlassten den ...-leiter weiters, von A eine Anwesenheitsbestätigung der ... zu verlangen. Wie bereits im Punkt 2.2.1. ausgeführt wurde, wird entgegen der Aussage von A eine solche Zeitbestätigung von beiden ...en auf Verlangen des Benutzers ohne Probleme ausgestellt. Die Weigerung von A derartige Bestätigungen beizubringen und die wiederholte Missachtung von Weisungen ihres Vorgesetzten, sind nicht geeignet, das Vertrauen in A als gerechtfertigt erscheinen zu lassen.

A wurde nicht verboten, zur ... aufzusuchen. Es wurde ihr lediglich aufgetragen, hierfür die entsprechenden Zeitbestätigungen der ...en vorzulegen. Derartige Weisungen wurden auch anderen ...-angehörigen erteilt, welche weisungsgemäß die entsprechenden Bestätigungen vorlegten.

Zu der Anschuldigung, F dürfe trotz einer Invalidität Sport betreiben, ist zunächst festzuhalten, dass aufgrund einer anonymen Beschwerde im Jahr ... der Sachverhalt geprüft wurde und die erhobenen Anschuldigungen gegen F als völlig ungerechtfertigt zurückgewiesen wurden ...

Es ist jedoch verwunderlich, wodurch A so ausführlich über den Inhalt der anonymen Beschwerde und die erhobenen Vorwürfen gegen F Kenntnis hat, obwohl dieser Akt als Disziplinarsache nur dem Beschuldigten und dem ... zur Kenntnis bzw. zur Stellungnahme vorgelegt wurde.

Unabhängig davon ist die Erhaltung der körperlichen Leistungsfähigkeit für den Soldaten eine dienstliche Pflicht, für welche ihm auch die Sportausübung in der Dienstzeit zu ermöglichen ist. Dies gilt auch im Falle einer körperlichen Einschränkung, da hier eben die verbleibende Leitungsfähigkeit zu erhalten ist.

Im Übrigen kann nicht erkannt werden, in welcher Weise die Beschwerdeführerin durch dienstliche Sportausübung eines Soldaten diskriminiert wäre.

Gespräch vom ... mit B

Am ... wurde von A eine Beschwerde wegen Nichtübermittlung eines Schriftstückes eingebracht.

Nach Überprüfung des Sachverhaltes stellte sich heraus, dass das gegenständliche Schriftstück nicht zur Ausfolgung an A bestimmt war. Somit bestand auch kein unmittelbares Anrecht auf eine nachweisliche Ausfolgung. Alle in diesem Schreiben erforderlichen Maßnahmen wurden umgehend durch die Sachbearbeiterin durchgeführt.

Im Zuge dieses Gespräches am ... wurde A darauf hingewiesen, dass er den Anlass dieser Beschwerde nicht verstehe, zumal kein Anrecht auf nachweisliche Ausfolgung bestand. Es wäre A durchaus zumutbar gewesen, sich vor der Beschwerdeeinbringung bei den zuständigen Personalsachbearbeitern um eine Sachverhaltsklärung zu bemühen. ...

Seitens der Personalstelle wurde keine nachweisliche Ausfolgung an die Bedienstete vorgesehen, da das Schriftstück in erster Linie der Information der Dienststelle über die erfolgte Erledigung dienen sollte und sich erfahrungsgemäß das primäre Interesse der Bediensteten in derartigen Fällen auf die tatsächliche Durchführung der Nachzahlung richtet. Selbstverständlich wären A auf Anfrage bei der Personalstelle die entsprechenden Auskünfte erteilt worden. Da A dem ...-kommandanten mitteilte, dass sie glaube einen finanziellen Nachteil durch entgangene Zinsleistung zu haben, antwortete B, dass es A frei stehe, die Republik auf Schadenersatz zu klagen.

Angemerkt wird, dass sich A zu keiner Zeit an die zuständigen Bearbeiter bzw. die Referatsleiterin (scheint als Sachbearbeiterin aller in den letzten Jahren an A ergangenen Erledigungen auf!) der Personalstelle gewandt hat. Seitens der Referatsleiterin wurde im Zuge der Richtigstellung der Besoldung zunächst mehrfach der Versuch unternommen, telefonisch mit A in Kontakt zu treten. Dies scheiterte jedoch daran, dass A jeweils abwesend war.

Nach Einschaltung des Rechtsanwaltes wurden seitens der Personalstelle alle Angelegenheiten nur mehr – wie offenbar von A gewünscht – mit dem Rechtsanwalt abgewickelt. Weitere Versuche einer direkten Kontaktaufnahme wurden nicht mehr unternommen, um sich nicht den Vorwurf auszusetzen die Bedienstete in Abwesenheit ihres Rechtsbeistandes zu etwas überreden oder gar „einschüchtern“ zu wollen.

Das bei A offenbar vorhandene tiefgreifende Misstrauen gegenüber Dienstgeber und Vorgesetzten lässt kaum noch eine sachliche Kommunikation und einen normalen dienstlichen Umgang zu, da A jegliche Anweisung eines Vorgesetzten und jegliche dienstrechtliche Maßnahme als gegen ihre Person gerichtet interpretiert.

Zusammenfassend ist nochmals festzuhalten, dass mit sämtlichen hier geschilderten Vorgängen weder eine Diskriminierung beabsichtigt war noch diese objektiv eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellen. Die gegenüber A angewendeten Maßnahmen der Dienst- und. Fachaufsicht wären bei gleichem oder vergleichbarem Verhalten gegenüber jedem anderen Bediensteten, gleich welchen Geschlechtes, in eben solcher Weise angewendet worden.

...“

Der Stellungnahme war angeschlossen: die Stellungnahme von B zur Beschwerde von A an die Bundesheer-Beschwerdekommision zum offenbar geltend gemachten Beschwerdepunkt „Ungleichbehandlung der Bediensteten und offensichtliches Mobbing“, eine Bestätigung der Fach... über die Benutzung durch F und Herrn ..., ein Schreiben vom ... vom ehemaligen Leiter X an A, in dem dieser „die allgemeine Verschlechterung des Arbeits- und Betriebsklimas“ zwischen A und ihrem Referatsleiter und dem stellvertretenden ...-leiter ansprach und A ua darauf hinwies, dass die Zeitordnung einzuhalten sei.

Mit Schreiben vom ..., eingelangt am ..., teilte A der B-GBK mit, dass sie am ... die Kündigung ihres Dienstverhältnisses mitgeteilt bekommen habe, und sie diese gerichtlich anfechten werde. A ersuchte die B-GBK, diverse Sachverhalte, die ihrer Meinung nach Verfehlungen darstellen, zu ..., da sie „einen Beleg dafür darstellen, dass ich als Frau ungleich behandelt werde, da Männern offensichtlich bei Fehlver-

halten keinerlei Sanktionen drohen“. A führte weiters aus, sie habe sich am ... bei ...abmelden wollen, um ... zurückzubringen, und er habe ihr den ...besuch mit der Begründung untersagt, dass sie nicht in der Lage sei, eine Zeitbestätigung zu bringen. Sie werde schikaniert und diskriminiert, während ein Kollege zur Fertigstellung seiner Dissertation einen Sonderurlaub genehmigt bekommen habe, Die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil sie als Frau den Mut gehabt habe, Missstände beim Namen zu nennen.

Auf Ersuchen der B-GBK vom ..., die konkreten Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses zu nennen, teilte das BMLVS mit ... mit, dass das Dienstverhältnis von A unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist mit Wirkung vom ... ordnungsgemäß gekündigt worden sei. Dies aus dem Grund, weil es nach der Abgabe der Stellungnahme (des BMLVS) zur Beschwerde zu neuerlichen Pflichtverletzungen durch A gekommen sei, „welche in Zusammenschau mit den bisherigen und dem mittlerweile völlig zerrütteten dienstlichen Vertrauensverhältnis den Ausspruch der Kündigung erforderlich machten“.

Am ... fand in der gegenständlichen Angelegenheit eine Sitzung des Senates I der B-GBK statt. A wiederholte – unter Hinweis darauf, dass sie die einzige weibliche akademische Mitarbeiterin am X gewesen sei - im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages, wobei sie besonders auf das – ihrer Meinung nach - Entgegenkommen des Dienstgebers männlichen Bediensteten gegenüber bzw deren Fehlverhalten, das sanktionslos geblieben sei, einging.

Das Vorbringen der Dienstgebervorteiler entsprach im Wesentlichen der schriftlichen Stellungnahme des BMLVS zum Antrag. Darüber hinaus führte der Dienstgebervorteiler zum Beschwerdepunkt ‚stellvertretende aus, dass es keinen Arbeitsplatz stellvertretender...-leiter gebe, der ...-leiter könne selbst bestimmen, wen er im Fall seiner Abwesenheit mit seiner Vertretung beauftrage, üblicherweise nehme ein Referatsleiter die Stellvertretung war, das müsse aber nicht sein. ... führte aus, er habe sich für einen ... mit Führungserfahrung als seinen Stellvertreter entschieden. F sei ein guter Administrator, für die ...-leitung sei nicht die ...-tätigkeit wesentlich, sondern die Führungskompetenz. Für administrative Belange sei A ungeeignet, es sei nicht zu übersehen, dass sie ein sehr gespanntes Verhältnis zu den übrigen Mitarbeiter/innen habe, die Gründe dafür kenne er nicht. Er habe K gefragt, weshalb er A nicht zu seiner Feier eingeladen habe, und dieser habe geantwortet, weil dann alle

anderen Bediensteten nicht gekommen wären. Das schlechte Betriebsklima sei einer der Gründe gewesen, weshalb er die Klausur veranstaltet habe. Es sei einiges besprochen, doch eine Verbesserung der Situation sei nicht erzielt worden.

Zum Beschwerdepunkt Belohnung führte der Dienstgebervertreter aus, dass F die letzte Belohnung im Jahr ...bekommen habe, H im Jahr ... und G im Jahr

Zur Kündigung führte ... aus, dass diese nicht ausgesprochen worden sei, weil sich A in irgendeinem Bereich nicht ausgekannt habe, sondern weil sie eindeutig Dienstpflichtverletzungen begangen habe. Es seien falsche Eintragungen in der Zeitkarte gemacht worden, somit sei Zeitguthaben „erschwindelt“ worden. Es sei nachvollziehbar, dass A bereits von seinen Vorgängern darauf aufmerksam geworden sei, die Zeitkarte ordnungsgemäß zu führen, es habe sich bei den falschen Eintragungen nicht um Irrtümer gehandelt. Da A ihre Gepflogenheiten unter seiner Leitung fortgesetzt habe, habe er sie ermahnt, und nachdem sich ihr Verhalten nicht geändert habe, sei es zur Kündigung gekommen.

Auf die Frage, ob auch von anderen ...-mitarbeiter/innen Zeitbestätigungen für Aufenthalte in der ... verlangt würden, antwortete ..., es sei grundsätzlich nicht üblich, Zeitbestätigungen zu verlangen, nachdem ihm aber aufgefallen sei, dass A immer um die Mittagszeit zwei bis drei Stunden in die ... gehen habe müssen, habe er gesagt, dass, wenn Bedienstete in der Blockzeit weggehen, Zeitbestätigungen zu bringen seien. Zu den Arztbesuchen sei zu sagen, dass A die Sache so gehandhabt habe, dass sie zwischen 17.00 und 19.00 Uhr zum Arzt gegangen sei und diese zwei Stunden als Zeitguthaben in die Zeitkarte eingetragen habe. Wegen des „lockeren Zeitmanagements“ habe A auch die Telearbeit nicht gewährt werden können, es habe dafür das nötige Vertrauen gefehlt.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass Arztbesuche während der Blockzeit als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst gelten, sofern man eine Bestätigung vorlege und es sich um eine Akuterkrankung handle, oder wenn seitens des Arztes bzw. einer Ambulanz ein anderer Behandlungszeitpunkt nicht möglich sei. In dem Fall, der hier zur Debatte stehe, habe es sich um ein Beratungsgespräch für eine ayurvedische Behandlung gehandelt. Der Dienstgeber könne in diesem Fall nachweisen, dass sehr wohl Termine außerhalb der Blockzeit vergeben werden. Ein derartiger Arztbesuch sei nicht als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst zu sehen.

Auf die Frage, ob auch die anderen Mitarbeiter/innen auf die ordnungsgemäße Führung ihrer Zeitkarten überprüft worden seien, antwortete ..., am Monatsende würden

alle Zeitkarten abgegeben und überprüft. Das BMLVS habe die Gleitzeitregelung, und diese setze natürlich ein gewisses Vertrauensverhältnis voraus. Die Referatsleiter würden stichprobenartig die Referenten/innen kontrollieren, er übe die Kontrolle über die Referatsleiter aus. Die „Ungereimtheiten“ hätten sich bei einer stichprobenartigen Überprüfung gezeigt. Es habe sich nicht nur um eine Zeitkarte gehandelt, schließlich könne sich jeder einmal irren, die Vorgehensweise von A habe wie gesagt über Jahre bestanden.

Auf die Frage an...., ob er versucht habe, die Schwierigkeiten zwischen A und ihren Kollegen zu lösen, oder ob nur die Klausur veranstaltet worden sei, antwortete dieser, es seien mit allen Mitarbeitern Mitarbeitergespräche geführt worden. Im Rahmen von verschiedenen Gesprächen sei ihm die Dimension des Falles bewusst geworden. A beschwere sich über alles, was die Bediensteten so machen, sie führe alle vor, sie stelle fest, dass die Kollegen nichts arbeiten, dass sie unfähig seien usw. Die Kollegen seien nicht so beschwerdefreudig, sie haben auf As Verhalten reagiert, indem sie den Kontakt zu ihr vermeiden.

Im Rahmen der Sitzung kamen auch die Leistungen von A und von einigen ihrer Kollegen zur Sprache. Auf die Wiedergabe der Ausführungen wird verzichtet, da es der B-GBK nicht möglich ist, wissenschaftliche Arbeiten zu beurteilen und Aussagen über deren Qualität zu verifizieren bzw zu falsifizieren.

Am Ende der Sitzung übergab der Dienstgebervertreter einen Ordner mit Unterlagen, und A teilt mit, sie werde weitere Beweise und eine ergänzende schriftliche Stellungnahme übermitteln.

Am ... übermittelte A eine „Erwiderung“ auf die Stellungnahme der Dienstbehörde vom Die Ausführungen der Antragstellerin über ihre Beschwerde an die Bundesheer-Beschwerdekommision im Jahr ... werden hier nicht wiedergegeben.

Zum Vorbringen der Dienstbehörde, dass zum Zeitpunkt der Beschwerdeeinbringung von A bei der B-GBK nur der Nachtrag zum Dezemberbezug ...nicht verbucht gewesen sei, führte A aus, dass die Nachzahlung für die Monate ... und ... bis ... nicht erfolgt sei.

Im Wesentlichen führte A die Mängel „einiger ...“ an und wiederholte, dass diverses Fehlverhalten von männlichen Bediensteten nicht sanktioniert worden sei, während ihr Dienstverhältnis gekündigt worden sei.

Betreffend die Ablehnung ihres Antrages auf Telearbeit ergänzte A, dass der stellvertretende Leiter des X ihr Ansuchen um Gewährung von Telearbeit der Kollegenschaft zugänglich gemacht habe. Dieses Ansuchen sei unter großem Gelächter von der Kollegenschaft diskutiert worden. Auch dieser Umstand sei eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und stelle eine Form von Mobbing dar.

Zur nicht erbrachten Zeitbestätigung über ...-besuche führte A aus, sie erhalte deshalb von der ... keine Zeitbestätigung, da sie einen gültigen ... habe und daher alle ...elektronisch erfasst würden und auf die Minute genau nachvollziehbar seien. Die ... sei nicht verpflichtet, Zeitbestätigungen auszustellen und mache das auch im Fall von amtsbekannten Personen nicht.. ... habe F an die... mit dem Ziel geschickt, eine Zeitbestätigung zu bekommen und ihre Aussage über die Ausstellung von Zeitbestätigungen zu widerlegen. Der Eingabe von A war folgende Bestätigung der Fachbereichs... vom ... angeschlossen: ...

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes – ua bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses - unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 8 a („Belästigung“) Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß Abs. 2 liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG BGBI I Nr. 65/2004 ist eine geschlechtsbezogene Belästigung eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Von der Regelung ist nicht der gesamte Aspekt des Mobbings, sondern nur jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes erfolgt, erfasst.

Gemäß § 23a Abs 5 B-GIBG ist ein Antrag an die B-GBK nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig. Abweichend davon ist ein Antrag wegen einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach § 8a B-GIBG innerhalb eines Jahres zulässig.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Berufung auf § 4 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, und bei Berufung auf § 8a, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Von der B-GBK war also die Begründung des BMLVS für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat I der B-GBK stellt zu den einzelnen Beschwerdepunkten fest:

Zur Nichtauszahlung des zustehenden Entgelts:

Vorneweg wird darauf hingewiesen, dass die B-GBK behauptete Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes nur insofern zu prüfen hat, als sie nicht länger als 6 Monate gerechnet vom Zeitpunkt der Antragstellung zurückliegen. Im konkreten Fall war daher „nur“ auf die behauptete ausständige Nachzahlung für die Monate ...und ... einzugehen, da laut Antrag A davon (nach Überprüfung der Abrechnungen durch ihren Steuerberater) am ... Kenntnis erlangt hatte (die Nachzahlungen auf das Gehalt der Funktionsgruppe ... sind bereits infolge des Antrages von A vom ... rückwirkend mit ... getätigt worden). Das BMLVS gestand in seine Stellungnahme an die B-GBK Fehler bei der Buchung und der nachträglichen („händischen“) Anweisung ein. Allerdings sei es aufgrund der Umstellung der Besoldung auf SAP bezüglich mehrerer Mitarbeiter ... (diese wurden in der Stellungnahme namentlich genannt) zu Fehlbuchungen gekommen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung bei der B-GBK sei „nur“ der Nachtrag zumbezug ... nicht verbucht gewesen, und dieser sei sofort nach Kenntnisnahme der Behörde im ... berichtigt worden. Zum Vorbringen von A, dies sei nicht richtig, die Nachzahlung sei bis ... nicht erfolgt, ist festzuhalten, dass As Antrag mit dem Poststempel vom ... versehen war, und mit Schreiben der B-GBK vom ... wurde er dem BMLVS zur Kenntnis gebracht. Jedenfalls dürfte die Zahlung im ... getätigt worden sein. Inwiefern die „Verzögerung“ dieser einen Nachzahlung ihren Grund in dem Umstand haben sollte, dass A eine Frau ist, legte A nicht dar. Aus dem Umstand, dass keinem männlichen Bediensteten eine derart hohe Nachzahlung wie ihr geleistet werden musste, kann nicht – wie die Antragstellerin meint – auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes geschlossen werden.

Die Begründung des BMLVS für die verspäteten bzw nicht korrekten Nachzahlungen ist glaubhaft, der Senat kann nicht erkennen, dass es sich nicht um Fehler, sondern um geschlechtsspezifisch motivierte, diskriminierende Vorgangsweisen gegenüber A gehandelt hätte.

Zur Ablehnung des Antrages auf Telearbeit:

Das BMLVS begründete die Ablehnung damit, dass bei Telearbeit keine unmittelbare Dienstaufsicht ausgeübt werden könne und daher „ein hohes Maß an dienstlichem Vertrauen erforderlich“ sei, welches im vorliegenden Fall nicht gegeben gewesen sei. Die Richtigkeit der Feststellung, das Vertrauensverhältnis zwischen A und ihren Vorgesetzten sei „schwierig und gestört“ gewesen, muss nicht erörtert werden, sie ergibt sich schon aus dem Antrag. Zum Vorbringen von A, sie „fühle“ sich als Frau diskriminiert, weil zwei Kollegen Telearbeit bewilligt wurde, ist festzuhalten, dass allein aus

der Zuweisung eines Telearbeitsplatzes an männliche Bedienstete nicht geschlossen werden kann, dass die Ablehnung des Antrages einer weiblichen Bediensteten aufgrund des Geschlechtes erfolgt ist. Das BMLVS legte dar, dass im Fall eines der in Rede stehenden Bediensteten ... die Entscheidung über die Genehmigung der Telearbeit getroffen hatte und im zweiten Fall die Genehmigung aus Rücksicht auf den Gesundheitszustand erteilt wurde. Der Senat kann daher nicht erkennen, dass die Umstände in diesen 3 Fällen gleich gewesen wären und A aufgrund des Geschlechtes eine weniger günstige Behandlung erfahren hätte als ihre Kollegen.

Zum Vorbringen von A, sie habe die Ablehnung ihres Antrages auf Telearbeit am ... offen in ihrem ...fach vorgefunden, ist festzuhalten, dass es nicht korrekt ist, derartige Mitteilungen unverschlossen zu übermitteln, auch wenn es sich, wie die Behörde ausführte, nicht um ein Schriftstück „mit besonderem Verschlusscharakter“ handelt. Dies gestand die Behörde auch ein, und es wurden – dies bestätigte A - die Bediensteten des ...es über die richtige Behandlung von Personalschriftstücken und über die Datenschutzbestimmungen belehrt.

Zum Vorbringen von A, G habe ihr im Dienstweg eingebrachtes Ansuchen um Gewährung der Telearbeit der Kollegenschaft zugänglich gemacht, und es sei „unter großem Gelächter diskutiert“ worden, weshalb ihr Anwalt eine Dienstaufsichtsbeschwerde bezüglich G eingebracht habe, ist festzuhalten, dass mangels Konkretisierung dieses behauptet Umstandes und auch mangels eines Antrages, das Verhalten von G und namentlich nicht genannter Kollegen im Hinblick auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen, keine Beurteilung des Senates erfolgen kann.

Zur Verwehrung einer zugesagten Förderungsmaßnahme:

A brachte vor, dass ihr trotz der Zusage von... im Rahmen des Mitarbeitergespräches, die Einsichtnahme in ...-projekte von ...als Fördermaßnahme nicht gewährt worden sei. Das BMLVS führte in seiner Stellungnahme an die B-GBK aus, A habe im Rahmen der Klausur im ... durch eine Präsentation aller laufenden ... Informationen erhalten. Es erscheint seltsam, dass eine einer/einem Bediensteten zugesicherte „Einsichtnahme“ in Projekte durch eine Präsentation im Rahmen einer Klausur ersetzt wird. Vor dem Hintergrund, dass im ... das „Vertrauensverhältnis“ zwischen A und diversen Vertretern der Behörde bereits „gestört“ war und wenige Wochen später auch die Kündigung ausgesprochen wurde, gewann der Senat den Eindruck, dass man von der gemachten Zusagen wieder Abstand nehmen wollte. Der Senat kann

aber nicht erkennen, dass dies aus einem geschlechtsspezifischen Grund erfolgt wäre.

Zur Stellvertreterregelung und zur Referatsleitung am X:

Nach Ansicht von A hätten die als Stellvertreter des Leiters des X eingesetzten Bediensteten wegen ihrer Meinung nach „fehlerhaften“ Verhaltens“ nicht eingesetzt werden dürfen, der Umstand, dass diese und nicht sie Stellvertreter wurden, stelle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Dazu ist festzuhalten, dass es nicht die Aufgabe der B-GBK ist, behauptetes Fehlverhalten von Bediensteten zu prüfen, dies obliegt den Dienst- und Disziplinarbehörden. Die B-GBK hat auf Antrag einer/eines übergangenen Bewerberin/Bewerbers zu prüfen, ob bei der Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes oder einer Funktion (im formellen Sinn) das Gleichbehandlungsgebot verletzt wurde. Im vorliegenden Fall handelt es sich nach Auskunft des Dienstgebervertreters nicht um einen Arbeitsplatz ‚stellvertretender ...-leiter‘ oder um eine Funktion im formellen Sinn, was auch aus dem Umstand, dass – wie A in ihrem Antrag ausführte – der ehemalige ...-leiter seinen Stellvertreter wieder „abgesetzt“ hat, abzuleiten ist. Offenbar hat der ...-leiter die Kompetenz, eine/einen Bedienstete/n, die/den er als geeignet erachtet, als seine/n Stellvertreter/in zu nennen (und wieder abzusetzen). Die Prüfung einer derartigen personellen Entscheidung einer Führungskraft, noch dazu allein auf der Grundlage der Behauptung, die in Rede stehenden Bediensteten hätten sich fehlerhaft verhalten, weshalb auch Beschwerden erhoben worden sind (im gegenständlichen Fall von der Antragstellerin) und ohne dass dargelegt worden wäre, inwiefern die Antragstellerin die geeignetere Stellvertreterin wäre, fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich der B-GBK.

Zur Nichtübertragung der Referatsleitung (dabei handelt es sich um eine Funktion mit einem höheren Bezug) ist festzuhalten, dass die Antragstellerin mit dem alleinigen Vorbringen, aufgrund ihrer längeren Dienstzeit am ... hätte ihr die Referatsleitung „gebührt,“ ihre im Vergleich zum bestellten Bediensteten bessere oder gleiche Eignung nicht glaubhaft gemacht hat. Ein näheres Eingehen auf diesen Beschwerdepunkt erübrigt sich daher ebenfalls.

Zur nicht gewährten Belohnung ist festzuhalten, dass sich A laut den Ausführungen der Dienstbehörde im... .. Tage im Krankenstand befand und keine besonderen, über die erwartete Arbeitsleistung hinausgehenden, Leistungen erbracht hat. A hat

gegenüber dem Senat auch nicht dargelegt, aufgrund welcher besonderen Leistungen sie ihrer Meinung nach eine Belohnung erhalten hätte müssen.

Zu den behaupteten herabwürdigende Äußerungen und Ungleichbehandlungen: Laut A hat ...-leiter E ... in herabwürdigender Weise kritisiert, konkret habe er die Notwendigkeit ihrer ... bemängelt. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bestehe darin, dass der ...-leiter „offensichtlich einen von zwei Männern ... höhere Wertschätzung entgegenbringt“ als ihrer Arbeit. ... führte dazu aus, dass er A, die die ... anderer ...-mitarbeiter kritisiert habe, geraten habe, zunächst die Qualität ihrer eigenen Arbeit zu beurteilen, die seiner Meinung nach nicht „von so überragender Qualität“ sei. Aufgrund der offenbar häufigen Kritik von A an ihren Kollegen erscheint dem Senat ... Aussage über seine Äußerung zu A's Arbeit glaubhaft. Jedenfalls ist aber Kritik an der Arbeit von Bediensteten, auch wenn sie berechtigt sein sollte, sachlich und nicht in herabwürdigender Weise zu üben. Selbst wenn aber im vorliegenden Fall die Kritik ungerechtfertigt gewesen und/oder nicht in der adäquaten Form vorgetragen worden sein sollte, kann daraus nicht automatisch geschlossen werden, sie habe ihren Grund im Geschlecht der Antragstellerin, zumal – wie gesagt – diese selbst mit Kritik an der Arbeit ihrer Kollegen nicht zurückhaltend war (und sie damit eine Rolle übernommen hat, die genau genommen dem Dienstgeber zusteht).

Zum Vorbringen von A, der Umstand, dass K sie nicht zu seiner Feier anlässlich seiner Beförderung eingeladen habe, sei „Mobbing gegen mich als Frau“, hält der Senat fest, dass auf dieses Vorbringen nicht näher einzugehen ist, da es sich laut der Stellungnahme des BMLVS um eine private Feier gehandelt hat.

Zur Kündigungsdrohung wegen fehlerhafter Eintragung in die Kosten-Leistungsrechnung und zu schikanösem Verhalten im Zusammenhang mit ...besuchen:

A führte im Wesentlichen aus, dass E von ihr Zeitbestätigungen für ihre ...-besuche verlangt habe, ... Zum Nachweis für die Richtigkeit dieses Vorbringens übermittelte A ein Schriftstück vom ..., in dem die Leiterin der ... festhält: „...“ Bemerkenswerter Weise legte das BMLVS die Bestätigung ...der ... von F am ... sowie die Bestätigung der ...über die Anwesenheit von ... am ... vor. Offenbar wird – wie das BMLVS in seiner Stellungnahme an den Senat ausführte – jedenfalls auf Verlangen eine Zeitbestätigung ausgestellt (in einem Aktenvermerk vom ... hat ... festgehalten, er habe von der ... die Auskunft erhalten, dass Bestätigungen zwar nicht üblich seien, auf An-

frage aber möglich wären). Es ist daher davon auszugehen, dass die Ausstellung einer Besuchsbestätigung A auf ihr Verlangen hin nicht verweigert worden wäre. Die Aufforderung des Dienstgebers, zur Begründung der Abwesenheiten von der Dienststelle Bestätigungen zu verlangen, stellt keine unangemessene Anforderung dar, wenngleich nicht zu übersehen ist, dass der Kontrolle von A besonderes Augenmerk geschenkt worden ist.

A führte weiters aus, es sei ihr bei der Eintragung in die Kosten-Leistungsrechnung ein Fehler passiert, sie habe aufgrund eines „Missverständnisses“ keinen Zeitausgleich abgebucht, und in der Folge habe ihr ... mit Kündigung gedroht. Das BMLVS führte dazu aus, dass A ... Monate nach der Einführung des Systems eine ordnungsgemäße Buchung selbständig durchführen hätte können müssen, und dass sie sich nie an den zuständigen Sachbearbeiter mit der Bitte um Hilfestellung gewandt hatte. Auch sei A bereits durch den früheren ...-leiter mehrmals wegen mangelnder Sorgfalt bei der Einhaltung der Zeitordnung ermahnt und darauf hingewiesen worden, dass bei pflichtwidrigem Verhalten eine Kündigung in Frage komme. Aus den vom BMLVS vorgelegten Unterlagen geht hervor, dass dies richtig ist, im Jahr ... hat der damalige ...-leiter A schriftlich (ua) auf „das Einhalten einer Zeitordnung“ und auf „pünktliches Erscheinen“ aufmerksam gemacht. Das BMLVS legte weiters dar, dass A Arztbesuche nicht dem geltenden Erlass entsprechend vereinbart hat und dass Eintragungen in der Zeitkarte nicht korrekt vorgenommen wurden, sodass sich fälschlicher Weise Zeitguthaben ergaben. Für die Kontrolle der Zeitkarten gilt das zu den Bestätigungen für ...besuche Gesagte.

Zu Punkt „4. Ergänzender Sachverhalt“ ist festzuhalten, dass bezüglich As Vorbringen, ihr sei nicht mitgeteilt worden, ab wann ihr das Gehalt der Bewertungsgruppe ... zuerkannt worden sei, eine Prüfung durch den Senat ausgeschlossen ist, da der Sachverhalt außerhalb des Beurteilungszeitraumes der B-GBK liegt. A war dies auch bei Antragseinbringung bewusst, sie führte diesen Umstand lediglich an, weil ihr das Verhalten des ...Kommandos „bezeichnend“ für ihre Diskriminierung als Frau erschien. Da sich das BMLVS zu diesem Vorbringen äußerte, erscheint dem Senat die Bemerkung angebracht, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb A nicht die zuständige Referatsleiterin um Auskünfte ersucht, aber nach Übermittlung des Schriftstückes durch die Pers.B Beschwerde gegen die X eingebracht hat.

Aufgrund der Ausführungen von A in ihrem Antrag und auch in der Sitzung der B-GBK in ihrer Gesamtheit kann gesagt werden, dass es A im Laufe ihrer Tätigkeit im

X ein Anliegen war, die ihrer Meinung nach mangelhafte Kompetenz, Unzulänglichkeiten und Fehlverhalten ihrer Kollegen sowie von ihr als Missstände empfundenen Umstände aufzuzeigen. Es kann nicht geleugnet werden, dass Kritik an herrschenden Verhältnissen und Gepflogenheiten – inwieweit im vorliegenden Fall berechtigt oder nicht hat der Senat nicht zu beurteilen – meist eher als störend wahrgenommen wird, häufig entsteht Unmut in der Kollegenschaft und auch auf Seiten der Dienstgebervertreter/innen. Wenngleich der allgemeinen Erfahrung nach auch von Männern vorgebrachte Kritik skeptisch bis ablehnend aufgenommen wird, so entspricht es der allgemeinen Erfahrung von Frauen in von Männern dominierten Berufen und Arbeitsbereichen, dass ihre Anliegen (noch) weniger ernst genommen und ihren Beschwerden (noch) ablehnender begegnet wird. A hatte als einzige akademische Mitarbeiterin des X allein aufgrund der Tatsache, dass sie eine Frau ist, ohne Zweifel eine exponierte Stellung.

Vom Senat war mangels diesbezüglicher Kompetenz die von A behauptete „Nachsicht“ (etwa bei (angeblicher) mangelnder fachlicher Kompetenz) oder das angebliche Entgegenkommen des Dienstgebers (zB bei der Gewährung der Sportausübung) männlichen Bediensteten gegenüber nicht zu prüfen, zumal A auch nicht gleiche oder gleichartige Sachverhalte gegenüberstellte (z.B. brachte sie vor, sie dürfe die ... nicht besuchen, während einem Kollegen ungerechtfertigter Weise die Sportausübung erlaubt werde). Aufgrund der gesamten Darstellung ihrer Position in einer von Männern dominierten Arbeitsumwelt erscheint aber A's Eindruck, dass bei männlichen Bediensteten ein weniger strenger Maßstab angelegt werde, teilweise nicht unbegründet. Das Vorbringen reicht aber nicht aus, um mit Sicherheit feststellen zu können, dass die Vorgehensweisen des Dienstgebers in Bezug auf A tatsächlich aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgten.

Wien, im November 2009