

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie von B (=Antragsgegner) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Maßnahmen bzw. Verhaltensweisen von B stellen keine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am ...) brachte A den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23a B-GIBG feststellen, dass sie aufgrund des Geschlechtes belästigt (gemobbt) worden sei. Die Belästigung (Mobbing) habe mit der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft am ... begonnen und dauere an.

Die Antragstellerin, Lehrerin an einer Schule ..., führte im Wesentlichen aus, dass sie am ... den Abteilungsvorstand (AV) B (laut beigelegtem Gedächtnisprotokoll „direkt im Anschluss an die Dienstbesprechung“) und den Direktor der Schule Z von ihrer Schwangerschaft informiert und mitgeteilt habe, dass sie nicht in Karenz gehen werde, da sie ihre AV-Tätigkeit im Sommersemester des Schuljahres „, fortsetzen wolle. Sie habe vorgeschlagen, ihre Tätigkeit auf 2 Tage zu blocken. B habe gesagt, er wolle den Vorschlag überdenken und ihr am nächsten Tag Bescheid geben. Noch am selben Tag habe er den Landesschulinspektor (LSI) telefonisch ersucht, sie von der AV-Tätigkeit zu entheben. Als Gründe hätte er „persönliche Differenzen“ und ihr „Machtstreben“ genannt.

Am ... habe sie den LSI von ihrer Schwangerschaft informiert und mitgeteilt, dass sie nicht in Karenz gehen werde. Bei B habe sie am ... wegen ihres Vorschlages nachgefragt, und er habe gesagt, er hätte noch keine Zeit gehabt, darüber nachzudenken. Am ... habe sie den Administrator um die Lehrfächerverteilung ersucht, um sie für ihren Bereich noch einmal überprüfen zu können, und der Administrator habe erklärt, er hätte von B die Anweisung bekommen, sie ihr nicht auszuhändigen. Am ... hätten alle Kolleginnen/Kollegen die Stundenpläne in ihr Fach bekommen, sie jedoch nicht, sie habe daher weder ihren Stundenplan noch die Anzahl ihrer WE gekannt.

Am ... habe ihr B mitgeteilt, dass er ihr auf Grund der aktuellen „WE-Situation“ anstatt wie bisher zehn WE nur mehr sechs WE geben könne. B und sie hätten bisher ein gemeinsames Büro gehabt, und sie habe daher vorgeschlagen, in ein anderes Büro im Direktionstrakt zu übersiedeln. B habe eingewilligt.

Ab ... habe B nicht mehr mit ihr gesprochen, er habe sie ignoriert und keine Informationen weitergegeben.

In der Dienstbesprechung am ... habe Z mitgeteilt, dass die Schule für das laufende Schuljahr mehr WE zugeteilt bekommen habe als im Vorjahr.

Am ... habe B alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer an einer Schulung von der Vorverlegung des Termins informiert nur sie nicht.

Am ... habe sie B gefragt, weshalb er ihre WE reduziert habe, obwohl die WE für die Schule erhöht worden seien. Er habe geantwortet, dass er ihr die zehn WE im Vorjahr nur als Belohnung für ihre unentgeltliche Arbeit in den beiden vorangegangenen Jahren zugeteilt habe, mit sechs WE sei sie „ohnehin gut bedient“. Tatsächlich habe sie aber ca. 25 Stunden pro Woche für ihre AV-Tätigkeit aufgewendet, und da B nur an drei Tagen in der Schule gewesen sei, habe sie einen beträchtlichen Teil seiner Aufgaben übernommen. Sie habe den LSI über dieses Gespräch informiert, und dieser habe erklärt, B könne ihr Stunden wegnehmen, wenn nicht genügend WE zur Verfügung seien, das sei aber eine Angelegenheit der Schulleitung, der Direktor könne B eine Weisung erteilen, er wolle sich nicht einmischen.

Am ... sei sie in das gemeinsame Büro gekommen, und B habe sie „angebrüllt“, was sie hier zu suchen hätte, es wäre Mittwoch und der sei „sein“ Tag. Dann habe er sie aufgefordert, ihre Schlüssel abzugeben. Er habe ihr noch mitgeteilt, dass er ihre Ordner und Bücher in ihr Zimmer, das bereits adaptiert sei, bringen lassen werde. Am sei sie in ihr neues „Büro“ gekommen. Es sei „verdreckt“ gewesen, ein Großteil der Möbel hätte gefehlt, Netzkabel und Drucker seien nicht vorhanden gewesen, die Verbringung ihrer Sachen sei nicht erfolgt, sie habe sie teilweise selbst „geschleppt“. Auf Grund der unzureichenden Heizung habe sie sich einen grippalen Infekt zugezogen.

Am ... habe sie einen Termin bei der Frauenbeauftragten des LSR C, gehabt. Diese habe zugesagt, ein Mediationsgespräch mit Direktor Z und B zu organisieren. Sie (die Antragstellerin) habe ausdrücklich gesagt, dass sie den LSI nicht dabei haben wolle, da dieser sich „bereits im Vorfeld auf B's Seite geschlagen“ habe. Weiters habe C zugesagt, sich mit Direktor Z wegen des Zustandes ihres Büros in Verbindung zu setzen. Es habe aber keinen Gesprächstermin unter den zugesagten Rahmenbedingungen gegeben, sondern habe sie am ... eine Einladung des LSI zu einem Mediationsgespräch am erhalten, an dem auch er teilnehmen wolle. In der Zwischenzeit habe sich aber ihr Gesundheitszustand verschlechtert, am ... habe sie einen Nervenzusammenbruch erlitten und mit habe die Amtsärztin sie in den Vormutterschutz versetzt, daher habe sie um die Verschiebung des Termins um ein bis zwei Wochen ersucht.

Mehrere Kolleginnen und Kollegen hätten ihr berichtet, dass sie sich seitens B „Schimpftiraden“ anhören hätten müssen und dass er sie als verantwortungslos bezeichnet habe.

Dem Antrag waren ua folgende (für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung relevante) Unterlagen angeschlossen: das Schreiben des LSR vom ... mit dem Abschlagsstunden für Abteilungsvorstandstätigkeiten für A genehmigt wurden; mehrere Mails von A mit Informationen an den LSI und Direktor Z aus denen hervorgeht, dass die Antragstellerin den Direktor und den LSI über die im Antrag vorgebrachten Vorfälle laufend informierte; das Mail von B vom ..., in dem dieser dem LSI mitteilte, dass er zu einem Mediationsgespräch bereit sei, allerdings erst nach der Geburt des Kindes bzw. nach A's Dienstantritt, da sie im vorzeitigen Mutterschutz und in einem „emotionalen Ausnahmezustand“ sei und er keine Verantwortung für mögliche Folgen des Gespräches übernehmen könne.

B, Direktor Z und der LSI wurden vom Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) um Stellungnahmen zum Antrag ersucht.

B führte im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei seit ... AV, bis zum Jahr ... sei ... seine Vertretung gewesen. Nachdem diese in den Ruhestand getreten sei, habe A im Schuljahr ... diese Aufgabe übernommen. Im Schuljahr ... habe A (auch) administrative Aufgaben erfüllt, und diese, den AV unterstützende, Tätigkeit sei in Form von WE abgegolten worden. Die Anzahl der WE habe sich an der im jeweiligen Schuljahr der Schule zur Verfügung stehenden WE und am Umfang der Tätigkeiten orientiert. Die Ausübung der Tätigkeit laufe unter der Gesamtverantwortung des AV. Im Laufe des Schuljahres ... habe A „massiv“ Wünsche nach „meiner eigenen Schule, meiner eigenen Abteilung, meinem eigenen Budget und meinen eigenen Entscheidungen betreffend Lehrfächerverteilung“ vorgetragen. Die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit habe sich zusehends verschlechtert. Davon habe er dem LSI Ende des Schuljahres ... in Kenntnis gesetzt. Am ... um ... Uhr habe er dem LSI telefonisch mitgeteilt, das er gedenke, die „bestehende Form der Zusammenarbeit“ mit A zu beenden. Der LSI habe bestätigt, dass Art und Umfang der Zusammenarbeit im Ermessen des AV lägen. Zu diesem Zeitpunkt seien weder der LSI noch er über A's Schwangerschaft informiert gewesen. 2 Stunden später habe eine Dienstbesprechung stattgefunden und danach habe ihm A ihre Schwangerschaft mitgeteilt und es ihm überlassen, über die weitere Form der Zusammenarbeit zu entscheiden. Er habe A ersucht, sich die weitere Vorgehensweise überlegen zu dürfen, er habe aber nicht zugesagt, die Angelegenheit bis zum nächsten Tag zu entscheiden. Weshalb die Antragstellerin am ... in Unkenntnis eines Lösungsvorschlages die

Gleichbehandlungskommission angerufen habe, sei nicht nachvollziehbar. „Unter Bedachtnahme auf den emotionalen Gesamtzustand“ der Antragstellerin, der für ihn bereits am ... erkennbar gewesen sei, und auf Grund der „massiven Hinweise auf das hohe Risiko ihrer Schwangerschaft“ habe er von der Beendigung der Zusammenarbeit vorerst Abstand genommen und A sechs WE zugeteilt. Dieses Ausmaß sei auch vom Schulleiter als korrekt erachtet worden.

Zum Vorbringen As, der Administrator habe ihr auf B's Anordnung die Lehrfächerverteilung nicht ausgehändigt, war in der Stellungnahme ausgeführt, dass die Lehrfächerverteilung ausschließlich in der Verantwortung des ernannten AV stehe, und B habe den Administrator ersucht, den Kolleginnen und Kollegen die erst zu Schulbeginn feststehende aktuelle Lehrfächerverteilung und den Stundenplan auszufolgen. Es seien auch nur die Stundenpläne eingefächert worden. A seien „die Ausdrucke“ bei einem Gespräch am ... persönlich ausgefolgt worden.

Zum Vorbringen bezüglich der Vorverlegung einer Schulung führte B aus, dass die Vorlegung weder auf seinen Wunsch hin erfolgt sei, noch sei er für die Verständigung der Teilnehmer/innen zuständig gewesen.

Zum Vorfall am ... führte B aus, dass A's neues Büro bezugsfertig gewesen, die Antragstellerin sich aber weiterhin in seinem Büro aufgehalten und seine vertraulichen Gespräche mit Schülern, Eltern und Lehrern kommentiert habe. Er habe sie daher – ohne zu brüllen – aufgefordert, ihre Übersiedlung vorzunehmen und angeboten, ihre Sachen transportieren zu lassen. Dies habe die Antragstellerin mit der Bemerkung abgelehnt, den Schulleiter informieren zu wollen.

Zum Zustand des neuen Büros führte B aus, dass der Raum gereinigt worden sei, über eine Heizung verfügt habe und die Wände in Klinkerbauweise bzw. in Gipskarton ausgeführt gewesen seien. Eine provisorische Bestückung mit Schreibtisch und Kasten sei mit dem Schulwart vereinbart gewesen sei, Kabel und Netzwerkanschluss mit Zugang zu Druckern seien vorhanden gewesen. In der Zwischenzeit sei das Büro den Wünschen As entsprechend adaptiert worden.

Zum geplanten Mediationsgespräch führte B aus, dass er ein solches im Hinblick auf die problematische Situation (vorzeitiger Mutterschutz) zum geplanten Zeitpunkt nicht befürwortet, aber seine Bereitschaft für ein Gespräch nach der Entbindung bzw. nach Dienstantritt erklärt habe.

Zu den vorgebrachten „Schimpftiraden“ führte B aus, dass As „Aktivitäten“ den Kolleginnen und Kollegen nicht verborgen geblieben seien und er in Einzelfällen versucht habe, seine Sicht der Situation darzustellen.

Direktor Z führte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen Folgendes aus: Der LSR habe den Antrag der Direktion für Abschlagstunden für AV-Tätigkeiten für A zur Unterstützung der AV-Tätigkeiten von B mit Schreiben vom ... genehmigt (das Schreiben war der Stellungnahme angeschlossen). A habe 10 WE zugeteilt bekommen. Im Schreiben vom ... habe der LSR festgehalten, dass A nicht nur als Stellvertreterin B's fungiere, sondern eigenständig AV-Tätigkeiten wahrnehme.

Am ... habe ihm A mitgeteilt, dass sie schwanger sei und nach dem Mutterschutz wieder zurückkehren wolle. Kurz darauf habe sie berichtet, dass sie von B gemobbt werde. Das Mobbing hätte darin bestanden, dass B nicht mehr mit ihr sprechen habe wollen, dass sie auf sein Geheiß das gemeinsame Büro verlassen habe müssen und dass B ihre WE wegen mangelnder WE von zehn auf sechs gekürzt habe.

In der Dienstbesprechung am ... habe er (Direktor Z) versucht, eine Klärung der Sachlage und einen Ausgleich zwischen B und A herbeizuführen. Da dies nicht gelungen sei, habe er mit B im Hinblick auf eine Mediation gesprochen, und dieser habe erklärt, dass er auf Grund des „unmöglichen Verhaltens“ von A nicht mit ihr sprechen könne. Daraufhin habe er (Direktor Z) „zur Beruhigung“ veranlasst, dass ein eigenes Büro für A eingerichtet werde. Die Fertigstellung – einschließlich Wandoberflächenbehandlung, Fußboden, Möblierung und technischer Ausstattung - sei bis Mitte Dezember erfolgt.

Bezüglich der WE führte Direktor Z aus, es seien genügend WE zur Verfügung gestanden, und A hätten 10 WE zugeteilt werden können. Er habe nicht über die Verteilung der WE entscheiden können, da LSI im Jahr ... die Weisung erteilt habe, dass die AV die Lehrfächerverteilung eigenverantwortlich zu bearbeiten und für die „Gesamtabstimmung“ zu sorgen hätten.

Zur Behauptung der Antragstellerin, B habe gegenüber Kolleginnen/Kollegen über sie geschimpft, führte Direktor Z aus, seine entsprechenden Befragungen hätten ergeben, dass sich B zwar nicht immer positiv über A geäußert habe, als Beschimpfung seien seine Äußerungen aber nicht empfunden worden. Einige Kolleginnen/Kollegen hätten vermutet, es sei zum Zerwürfnis gekommen, weil A B „über den Kopf gewachsen“ sei.

Das für den ... geplante Mediationsgespräch sei wegen des Gesundheitszustandes von A abberaumt worden.

LSI führte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen Folgendes aus: Das Datum des Telefonates, in dem ihm B mitgeteilt habe, dass A für ihn nicht die erhoffte Entlastung bewirkt habe, weshalb sie von ihrer „Unterstützung“ entbunden werden sollte, wisse er nicht, es habe jedoch stattgefunden, bevor ihm A Mitteilung von ihrer Schwangerschaft gemacht habe. B habe im Telefonat nichts von einer Schwangerschaft erwähnt. Er wundere sich darüber, dass A so gut über den Inhalt dieses Gespräches Bescheid wisse.

Im Telefonat am ... habe A gesagt, die Kürzung ihrer Abschlagstunden sei auf Grund ihrer Schwangerschaft erfolgt und er solle dies „sofort“ in einer Weisung an die Schulleitung untersagen. Er habe gesagt, dass dies eine Sache der Schulleitung sei und er diesbezüglich keine Weisung erteilen könne. Im Mail vom ... habe er A mitgeteilt, dass die Vorgehensweise die sei, dass der Direktor eine administrative Unterstützung des AV befürworten und an den LSR herantragen müsse. A habe ihr Ansinnen wiederholt und erklärt, widrigenfalls werde sie weitere Schritte wegen Diskriminierung setzen.

Direktor Z habe ihm am ... versichert, er werde sich um eine Konfliktlösung bemühen. Am ... habe ihm der Direktor per Mail mitgeteilt, dass das Problem nicht gelöst werden habe können, und deshalb habe er (LSI) Kontakt mit dem Leiter der Schulpsychologie aufgenommen. Per Mail vom ... an A und Z habe er sein bisheriges Tätigwerden dargelegt und den Direktor gebeten, mit der Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten, mit dem für Dienstrechtsangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter und dem Leiter der Schulpsychologie Kontakt aufzunehmen und die weitere Vorgangsweise zur Lösung der Angelegenheit zu erörtern. Es sei schließlich ein Mediationsgespräch vereinbart worden, welches sowohl von A als auch von B abgesagt worden sei. Nicht er habe sich als Teilnehmer an diesem Gespräch reklamiert, sondern habe der Leiter der Schulpsychologie diese zur Bedingung gemacht. Er verwehre sich gegen die Anschuldigung, sich „bereits im Vorfeld klar auf B's Seite gestellt, diesen von Anfang an strategisch beraten und somit ein faires Gespräch verhindert“ zu haben.

Weiters führte LSI aus, A habe ihre Anliegen von Anfang an überwiegend direkt bei ihm eingebracht, weshalb der Direktor stets „in Rückübermittlungen“ damit beschäftigt werden habe müssen. Er (der Direktor) sei den Vorwürfen jeweils sofort nachge-

gangen und habe stets zum Ausdruck gebracht, dass A „überreagiere“ bzw. „übers Ziel hinausschieße“, so z.B. im Zusammenhang mit ihrer Übersiedelung in ein anderes Büro.

In der Sitzung des Senates am ... wiederholte die Antragstellerin im Wesentlichen ihr schriftliches Vorbringen. Zu ihrem Vorbringen, B habe am ... den LSI telefonisch er- sucht sie von ihrer AV-Tätigkeit zu entbinden, führte sie aus, dass sie diese Informa- tion von einem „Insider des LSR“ bekommen und daher B gegenüber nicht erwähnt habe, dass sie davon wisse. Sie habe den LSI bzw. den LSR ersucht, das Mobbing abzustellen, aber bis heute sei kein Gespräch mit ihr geführt worden. Das Mobbing dauere an, und zwar bestehe es darin, dass sie – nachdem sie nun doch ein Jahr Karenzurlaub in Anspruch nehme – im kommenden Schuljahr Unterrichtsstunden in einer Expositur an Samstagnachmittagen habe, dass sie Klassen verloren und sol- che dazubekommen habe, die sie nicht kenne. Noch bevor sie bekanntgegeben ha- be, dass sie doch Karenzurlaub nehmen werde, sei ihr ein Maturavorsitz entzogen worden und B habe sich selbst als Vorsitzenden eingeteilt. Zur Behauptung Bs, es habe immer schon persönliche Differenzen gegeben, sei zu sagen, dass sie noch am ... gemeinsam Schulschluss gefeiert hätten.

Befragt nach den vermutlichen Motiven für B's „Sinneswandel“ antwortete A, an der Schule werde vermutet, dass sie B „über den Kopf gewachsen und zu mächtig“ ge- worden sei. Da sie vorgehabt habe, nach dem Mutterschutz wieder an die Schule zu- rückzukehren, habe er wohl eine Möglichkeit gesucht, sie noch vorher „abzumontie- ren“. Er habe auch versucht, sie gegenüber einer Schülerin schlecht zu machen. Zu B's Behauptung, er sei mit ihrer Leistung nicht zufrieden gewesen, sei zu sagen, dass er nur drei Tage in der Woche in der Schule gewesen sei und sie viel Arbeit von ihm übernommen habe. Sie habe auch als Ansprechpartnerin für „seine“ Angelegen- heiten fungiert. Hinzugekommen sei wahrscheinlich, dass sie keine „Marionette“ ge- wesen sei, sondern ihre Abteilung eigenständig geführt habe.

Auf die Frage an Direktor Z, wer über Werteinheiten und Zimmerverteilungen usw. entscheide, führte dieser aus, dass er von LSI im Rahmen einer Sitzung im ... die Weisung bekommen habe, dass die WE in Eigenverantwortung der AV zu verplanen seien. Die Meldungen seien daher direkt von den AV an den LSR gegangen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des BMUKK Mag.a D wandte ein, dass der LSI aber nicht die Weisung erteilt habe, A Abschlagstunden wegzunehmen. Sie frage daher, weshalb das dennoch passiert sei.

Direktor Z antwortete, die ursprüngliche Weisung sei die gewesen, dass die WE für die zusätzliche Funktion als AV nach Maßgabe der der Schule zur Verfügung stehenden WE zu vergeben seien. Zu dem Zeitpunkt, als A vier WE weggenommen worden seien, sei noch nicht klar gewesen, dass noch WE vorhanden gewesen wären, weil sie nicht verplant werden habe können.

Zum dienstlichen Verhältnis zwischen A und B führte Direktor Z aus, er habe den Eindruck gehabt, dass sie ein sehr gutes Einvernehmen haben. Mit der Mitteilung ihrer Schwangerschaft am ... sei es dann zum „Eklat“ gekommen. B habe A nicht mehr als seine Vertretung akzeptiert und schon gar nicht als selbständige AV. Nachdem B A aus seinem Büro „geworfen“ habe, sei für ihn klar gewesen, dass es sich um einen Fall von Mobbing handle. Das Büro von A sei zum damaligen Zeitpunkt noch nicht fertig gewesen, so etwas gehe nicht von heute auf morgen. In der Dienstbesprechung am ... sei die Sache eingehend erörtert worden. Man habe versucht, die Sache schulintern durch ein Mediationsgespräch zu lösen. B habe gesagt, er wolle keine Mediation. Nach der Dienstbesprechung habe er mit B unter vier Augen gesprochen, und dieser habe erklärt, ein Gespräch mit A komme nicht in Frage, er spreche nicht mit dieser Frau, sie habe sich unmöglich benommen. A habe wohl eine gewisse Vormachtstellung erworben, auch B zugeordnete Kollegen haben sich an sie gewandt, weil sie umgänglicher sei. Möglicherweise sei auch hinzugekommen, dass B aufgrund von Mutterschutz und Karenzurlaub seine rechte Hand verloren gehe.

Auf die Frage des rechtsfreundlichen Vertreters von B, wann am ... A ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe, antwortete Direktor Z, es sei vor der Dienstbesprechung gewesen.

Auf die Frage, wann er von den Spannungen zwischen B und A erfahren habe, antwortete Direktor Z, in dieser Dienstbesprechung am ...

A führte aus, dass es rein rechtlich die Funktion einer/eines zweiten AV nicht gebe, LSI würde aber „dieses Modell“ in verschiedenen Schulen anwenden.

Auf die Frage nach ihrem dienstlichen Verhältnis zu B antwortete A, dass es bis zur Mitteilung ihrer Schwangerschaft kein Problem gegeben habe. Noch nach dem 1.9. habe eine normale Gesprächsatmosphäre geherrscht, aber nachdem er erfahren habe, dass sie sich bei der Gleichbehandlungskommission informiert habe, sei es „ra-

pide bergab gegangen“. Von wem er diese Information gehabt haben könnte, wisse sie nicht. Er habe gesagt: „Mit so einer, die sofort zur Gleichbehandlungskommission rennt, rede ich nicht mehr.“ Er habe den Gesprächskontakt zu ihr komplett abgebrochen, sie habe nie eine Antwort auf ihre E-Mails bekommen. Darüber hinaus habe er ihr auch keine Information die Abteilung betreffend weitergegeben. Wie gesagt, habe er sie dann aus seinem Büro geworfen usw.

Auf die Frage, ob möglicherweise schon vor dem ... Gespräche mit dem LSR bzw. LSI über die „Abberufung“ von der AV-Tätigkeit geführt worden seien, antwortete A, davon wisse sie jedenfalls nichts. B habe mit den Sonderformen eigentlich nichts mehr zu tun haben wollen, er habe eine Entlastung gewollt, aber die Budgethoheiten nicht verlieren wollen, sie habe aber schon immer versucht, budgetäre Rahmenbedingungen für ihren Bereich zu schaffen.

Die Befragung von B und LSI erfolgte in der Sitzung des Senates am ...

A nahm an dieser Sitzung ebenfalls teil.

B führte ergänzend zu seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen Folgendes aus: Schon bevor er LSI am ... telefonisch mitgeteilt habe, dass er die bestehende Form der Zusammenarbeit mit A beenden wolle, habe es dazu Gespräche mit dem LSI gegeben, und zwar bei den Abschlussprüfungen. Der Grund dafür sei gewesen, dass sich die Zusammenarbeit nicht so entwickelt habe, wie er das gerne gehabt hätte. Im Übrigen auch nicht so, wie sich das A vorgestellt habe. Er lege dazu ein Mail von A vom ... an ihn vor. Daraus gehe hervor, dass die Umstände, abgesehen von seiner Person, nicht zu A's „Wohlbefinden“ beigetragen haben. Nach der Dienstbesprechung am ... habe ihm A ihre bestehende Schwangerschaft mitgeteilt. Sie könne daher nicht sagen, wie es weitergehen werde. Man sei im besten Einvernehmen wieder auseinandergeschieden. Er habe noch zu A gesagt, dass ihre Schwangerschaft selbstverständlich auf die weitere Vorgehensweise, auf die Lehrfächerverteilung, Auswirkungen haben werde, und er habe ihr auch gesagt, er werde sich alles überlegen und ihr seinen Beschluss bekannt geben. Sie habe ihn noch am selben Tag angerufen und gefragt, ob es schon zu einer Entscheidung gekommen sei, was er verneint habe, er sei eben erst nach Hause gekommen. Am habe sie wieder angerufen und ihn gefragt, was los sei, ob er sich schon entschieden habe. Er habe wiederholt, dass er noch nicht so weit sei. Am selben Tag habe A mit der B-GBK Kontakt aufgenommen, obwohl noch keinerlei Entscheidung von ihm vorge-

legen sei, über ihre Abschlagstunden sei überhaupt noch nicht gesprochen worden, woher sie die Information über eine Reduzierung gehabt habe, wisse er nicht, von ihm jedenfalls nicht.

Auf die Frage, ob die Reduzierung der WE die „sanftere Form“ dafür gewesen sei, dass er die Zusammenarbeit eigentlich habe beenden wollen, antwortete B, so könne man das sagen. Aufgrund As „Ausnahmestandes“ habe er sich gedacht, er könne sie zu diesem Zeitpunkt nicht mit seiner Absicht, die Zusammenarbeit zu beenden, konfrontieren. Niemand habe A etwas weggenommen. Sie habe ab ... WE über „das normale Maß hinaus“ bekommen, und zwar um damit ihre früheren, unentgeltlich durchgeführten Tätigkeiten abzugelten. Mit Beginn des Schuljahres ... habe man die Stunden auf die besagten sechs WE reduziert. Der Umfang ihrer Tätigkeit werde selbstverständlich von ihm festgelegt, sonst könnte ja A in einem nächsten Schritt sagen, sie wolle nun 14 WE „und B soll daheim bleiben“. Er sei schließlich der genannte AV.

Auf die Frage an LSI, wer über eine/einen zusätzliche/n AV entscheide, antwortete B, das sei Sache des AV. Man habe ein Ansuchen an das BMUKK geschickt, und das Ministerium habe geantwortet, das sei Sache des LSR, und der LSR habe dann der Schule mitgeteilt, dass WE nach Maßgabe der vorhandenen WE für diese unterstützende Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden können.

LSI bestätigte diese Vorgehensweise mit dem Zusatz, dass der Direktor das Ansinnen des AV an die Behörde weiterleiten müsse, was Direktor Z auch getan habe. Nachdem es sich nicht um einen Planposten handle, gebe es keine Abgeltung, sondern in die Lehrverpflichtung einrechenbare Abschlagstunden.

Auf die Frage, weshalb, wenn der Direktor über die WE entscheide, B mit dem LSI ein Gespräch über die Reduzierung der Abschlagstunden geführt habe und nicht der Direktor, antwortete der LSI, dass es ein „Spezifikum“ dieser Schule sei, dass sich der AV an ihn gewandt habe und nicht der Direktor. Es komme zwar auch vor, dass AV in der einen oder anderen Sache direkt an den LSI herantreten, ein Antrag wie dieser wäre allerdings Sache des Direktors gewesen.

Auf die Frage, weshalb er die Zusammenarbeit mit A beenden habe wollen, antwortete B, dass die von ihm gewünschte Entlastung mit Beginn des Jahres – nicht des Schuljahres – ... nicht mehr gegeben gewesen sei. Im Gegenteil, habe er durch diese „Konstruktion“ mehr Belastung erfahren. A habe versucht, „sich in zunehmenden

Maße zu verselbständigen“. Nachdem „das Ganze“ unter seiner Gesamtverantwortung zu geschehen habe, habe er sich zur weiteren Zusammenarbeit nicht mehr im Stande gesehen. Außerdem habe es A nicht gefallen, wie der Schulleiter mit ihnen beiden umgehe, das beweise das vorhin vorgelegte Mail vom ... Dieses Mail sei eines von vielen, darüber hinaus habe es zahlreiche Telefonate gegeben. Laufend seien irgendwelche Probleme gewälzt worden, was zu einer Mehrbelastung für ihn geführt habe. Viele der Kollegen und Kolleginnen kämen mit ihren Sorgen zu ihm und meist gelinge es ihm, sie zu unterstützen, aber für persönliche Befindlichkeiten, die er nicht beeinflussen könne, sei er nicht zuständig. Wenn A mit dem Direktor Probleme habe, müsse sie zu ihm gehen. Er habe an der Zusammenarbeit die Freude verloren, wie gesagt bereits zu Beginn des Jahres ...

Auf die Frage an den LSI, ob er am von B ersucht worden sei, A von ihrer Tätigkeit als AV zu entbinden, antworte der LSI, das erste Mal habe ihm B im Rahmen einer Matura mitgeteilt, dass er die Zusammenarbeit beenden wolle. Knapp vor Schulbeginn habe er mitgeteilt, dass er „das“ jetzt beabsichtige.

Zu A's Umzug in ein neues Büro führte B aus, dass er und A ein Zimmer geteilt haben, das mit Mobiliar angeräumt gewesen sei. Man habe daher vereinbart, das Büro getrennt zu nutzen. Am Montagvormittag sollte A im Büro sein, am Mittwoch er, und am Dienstag und Donnerstag sollten sie es beide nutzen. A habe nach einer Möglichkeit für ein eigenes Büro gesucht. Das Problem sei gewesen, dass der gesamte Verwaltungstrakt besetzt gewesen sei, und es habe auch keine vernünftige Möglichkeit gegeben, Kollegen in ein anderes Zimmer zu setzen. Schließlich habe die Personalvertretung seiner Bitte zugestimmt, in den ersten Stock zu übersiedeln. Die Sachen seien aus dem Zimmer entfernt worden, und man habe versucht, die nötigsten Gegenstände für A in dieses Zimmer zu bringen. Das neue Zimmer habe aber A nicht konveniert.

Auf die Frage, weshalb ihm der Umzug von A so dringlich gewesen sei, obwohl klar gewesen sei, dass sie in relativ kurzer Zeit in den Mutterschutz gehen werde, antwortete B, weil A an seinem Tag, dem Mittwoch, im Büro „getagt“ habe, und er das Zimmer nicht nutzen habe können. Es gehe nicht an, dass er als AV Gespräche mit Eltern oder Schülern führe und immer wieder die Tür auf und zu gehe.

Auf die Frage, ob es zutreffend sei, dass A ihre Sachen mit Hilfe von zwei Mitarbeiterinnen der Schule in das neue Büro gebracht habe, antwortete B, er habe angeboten,

dass sich der leitende Schulwart um die Übersiedlung kümmere. Das habe A abgelehnt und sich an den Direktor gewandt. Der habe versucht, zu kalmieren, was aber nicht gelungen sei.

Auf die Frage, ob er den Übersiedlungstermin mit A akkordiert habe, antwortete B: „nach der Fertigstellung“. Die Sache sei sehr schwierig gewesen, weil das Hauspersonal vor allem zu Schulbeginn sehr belastet sei. Vielleicht sei es ein Fehler gewesen, aber er sei davon ausgegangen, dass, wenn die Personalvertretung dort gut arbeiten habe können, was ihm bestätigt worden sei, der Raum auch für A in Ordnung sei, und es sei ja auch vereinbart gewesen, den Raum schrittweise zu adaptieren.

Auf die Frage, ob es also richtig sei, dass A vom Übersiedlungstermin nichts gewusst habe und daher auch nicht anwesend gewesen sei, antwortete B, es sei vereinbart gewesen, dass A nach der Aussiedelung der PV und nach der Generalreinigung und provisorischer Bestückung mit dem vorhandenen Mobiliar übersiedeln werde. Ein konkretes Datum habe niemand gekannt. Den Termin habe er erst gewusst, als der Schulwart ihm mitgeteilt habe, dass das Zimmer nun bezugsfertig sei. Er habe dem Schulwart auch gesagt, man möge A bei der Übersiedlung unterstützen.

LSI führte aus, dass er dem Direktor schriftlich mitgeteilt habe, dass er sich der Sache annehmen solle. Der Direktor habe ihm zurückgeschrieben: „... Das Kommunikationsproblem zwischen A und B konnte bei der gestrigen Sitzung nicht zufriedenstellend gelöst werden ... Die Verbesserung der Raumausstattung wurde mit Frau A und der Verwaltungsleiterin besprochen und wird in Kürze umgesetzt.“ Er sei daher davon ausgegangen, dass die Sache konsensual gelöst werde.

A führte aus, dass B, nachdem sie ihm am ... gesagt habe, sie wolle mit ihm sprechen, vorgeschlagen habe, in ein Kaffeehaus zu gehen. Wenn die Situation zwischen Kollegen untragbar sei, gehe man nicht in ein Kaffeehaus zu einem Gespräch. Die Probleme die sie dann gehabt habe, seien erst im Laufe der Schwangerschaft aufgetreten. Sie habe B auch gesagt, dass sie nach dem Ende des Mutterschutzes wieder ihre AV-Tätigkeit ausüben wolle. Sie habe ihn am ... angerufen, weil sie erfahren habe, dass er den LSI gebeten habe, sie von ihrer AV-Tätigkeit zu entheben. Die Begründung sei gewesen, sie wäre „machtgeil“ und in dieser Position nicht mehr tragbar. Für sie sei das ein Schlag vor den Kopf gewesen.

Zur Übersiedlung führte A aus, dass der Zeitpunkt der Übersiedelung mit ihr nicht abgestimmt gewesen sei. Das Büro sei nicht bezugsfertig gewesen, sondern sie sei

an einem Mittwoch von B aus dem Büro geworfen worden. Er habe einen Wutausbruch gehabt und zu ihr gesagt, es sei Mittwoch und sein Tag, sie solle sofort die Schlüssel abgeben und das Büro verlassen, ihr Zimmer sei fertig. Sie sei dann in dieses Zimmer gegangen und habe gesehen, dass überhaupt nichts vorhanden sei. Es sei nicht richtig, dass ihr jemand bei der Übersiedlung Hilfe angeboten habe. Zwei Bedienstete aus der Telefonzentrale hätten gemeinsam mit ihr die Akten von einem Büro ins andere geschleppt.

B wiederholte, dass es Mittwoch, also sein Tag, gewesen sei, er Termine gehabt habe und immer wieder durch A gestört worden sei. Er habe sie nur um drei Schlüssel gebeten, nämlich für seinen Postkasten, für seine Schreibtischschublade und für ein Kästchen mit Unterlagen über Personalangelegenheiten.

Zu A's Vorbringen, dass sie nach ihrer Rückkehr aus der Karenz Unterricht an einer Expositur an einem Samstag habe und B dafür verantwortlich sei, führte B aus, dass ... ein Standort sei, der mit der Schule nichts zu tun habe. Es handle sich um eine Meisterschule zur Ausbildung von ... und der Direktor oder der LSR könne einer Nebentätigkeit eines Lehrers an dieser Werkmeisterschule zustimmen, er selbst könne diesbezüglich überhaupt nichts bestimmen, und er habe A nicht für diese Schule eingeteilt. Er sei der Weisung des LSR nachgekommen und habe in der Lehrfächerverteilung für ... keine Abschlagstunden für A eingetragen, weil sie erst mit ... aus der Karenz zurückkomme und also im ersten Semester gar keine Stunden habe. Wenn er für das erste Semester Stunden für sie eingetragen hätte, hätte die Meldung ans Ministerium nicht gestimmt. Er sei sich also keiner Schuld bewusst.

A führte aus, dass aus der Lehrfächerverteilung ersichtlich sei, dass sie für Stunden an dieser Schule (Expositur) vorgesehen sei. Sie habe die Lehrfächerverteilung von der Personalvertretung bekommen, möglicherweise sei sie auch nachträglich geändert worden.

B replizierte, er höre das zum ersten Mal.

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 unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Diskriminierung auf Grund einer Schwangerschaft ist eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung von B bzw. auch des LSI für die Reduzierung der Abschlagstunden und für die übrigen geltend gemachten Vorgehens –bzw. Verhaltensweisen im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Einleitend stellt der Senat im Zusammenhang mit dem Vorwurf der Reduzierung der WE klar, dass die Frage der selbständigen Wahrnehmung von AV-Tätigkeiten durch A (die Antragstellerin stellte ausführlich dar, dass sie nicht bloß die Stellvertreterin B's gewesen sei, sondern auch selbstständig AV-Tätigkeiten wahrgenommen habe, wobei dieses Vorbringen offensichtlich dazu diene, darzulegen, dass B die Reduzierung der WE eigenverantwortlich im Rahmen eines Bereiches vorgenommen habe, für den er nicht zuständig gewesen sei) für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung irrelevant ist. Dies aus folgendem Grund: Aus dem Vorbringen von B, von Direktor Z und vom LSI geht eindeutig hervor, dass – auch bei selbständiger Wahrnehmung von AV-Tätigkeiten (hier im Bereich der Sonderformen) die Zuteilung und die Reduzierung von WE und auch die Entbindung von der Tätigkeit auf Vorschlag des ernannten AV erfolgt. Dieser Vorschlag wird entweder an den Direktor herangetragen und nach dessen Zustimmung an den LSR weitergeleitet, oder – wie im „Ausnahmefall“ der gegenständlichen Schule – direkt vom AV an den LSI, der die Angelegenheit offenbar als schulinterne Angelegenheit betrachtet (solange die Schule im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden WE bleibt). De facto entschied also B über die Reduzierung der WE, der Direktor und der LSI stimmten zu.

Die vom Senat zu prüfende Frage war, ob B A's WE auf Grund ihrer Schwangerschaft kürzte. A begründete ihre Behauptung damit, dass die Zusammenarbeit bis zum Tag der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft, unbestritten der ..., friktionsfrei verlaufen sei und 10 WE auf Grund ihres Arbeitsaufwandes durchaus gerechtfertigt gewesen wären, also kein anderer Grund als ihre Schwangerschaft für die Kürzung der WE ersichtlich sei.

B begründete seine Entscheidung damit, dass er bereits seit Beginn des Jahre ... nicht mehr mit der Zusammenarbeit zufrieden gewesen sei, und zwar deshalb nicht, weil A „massiv“ Wünsche nach ihrer eigenen Abteilung, ihrem eigenen Budget usw. vorgetragen und versucht habe, „sich in zunehmenden Maße zu verselbständigen“,

er aber „gesamtverantwortlich“ für die Tätigkeiten sei. Weiters seien laufend „Probleme gewälzt“ worden, was zu einer Mehrbelastung für ihn geführt habe. Deshalb habe er die Zusammenarbeit beenden wollen, davon aber mit Rücksicht auf den „emotionalen Gesamtzustand“ der Antragstellerin auf Grund ihrer „Risikoschwangerschaft“ vorerst Abstand genommen und ihr sechs WE zugeteilt. Der Direktor bestätigte die Ausführungen B's insofern, als er mitteilte, A habe wohl eine „gewisse Vormachtstellung“ erworben, sie sei B möglicherweise „über den Kopf gewachsen“. Auch berichtete die Antragstellerin selbst, dass man an der Schule vermutet habe, sie sei B „über den Kopf gewachsen und zu mächtig“ geworden, weshalb sie wiederum vermute, dass er vorgehabt habe, sie noch rasch „abzumontieren“, zumal sie angekündigt habe, keinen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen. Laut A war die Gesprächsatmosphäre auch noch nach dem ... normal, erst nachdem B erfahren habe, dass sie sich bei der Gleichbehandlungskommission informiert habe, sei es „rapide bergab gegangen“.

Schon diese Aussagen lassen darauf schließen, dass der Grund für B's Absicht, die Zusammenarbeit mit A zu beenden und für die spätere Reduzierung der WE nicht die Schwangerschaft war.

Überdies hielt A in ihrem Gedächtnisprotokoll vom ... festgehalten, dass sie B „direkt im Anschluss an die Dienstbesprechung“ von ihrer Schwangerschaft informierte. Die Dienstbesprechung begann laut Direktor Z um ... des Laut dem vorgelegten „Einzelgesprächsnachweis“ führten B und LSI das Telefonat, im Rahmen dessen B den LSI von seiner Absicht, die Zusammenarbeit mit A zu beenden informierte, noch vor der Dienstbesprechung, nämlich 2 Stunden davor. B hatte zu diesem Zeitpunkt also noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft.

Schließlich war das Vorbringen B's, sein Wunsch nach der Beendigung der Zusammenarbeit sei in keinem Zusammenhang mit As Schwangerschaft gestanden auch deshalb glaubhaft, da LSI im Rahmen seiner Befragung bestätigte, bereits Ende des Schuljahres von B über die beabsichtigte Beendigung der Zusammenarbeit informiert worden zu sein.

Es erscheint dem Senat plausibel, dass eine Zusammenarbeit nicht im laufenden Schuljahr aufgekündigt wird, und es erscheint auch plausibel, dass von einer geplanten Maßnahme (Beendigung der Zusammenarbeit) Abstand genommen wird, wenn sich Rahmenbedingungen ändern, wie etwa durch den Eintritt einer Schwangerschaft.

Der Senat kommt auf Grund des gesamten Vorbringens zu dem Ergebnis, dass A's Schwangerschaft nicht der Grund für die beabsichtigte Maßnahme B's und für die Reduzierung der WE war. Es mag sein, dass dem Vorgehen B's ein unsachliches Motiv zu Grunde lag, doch war darauf nicht näher einzugehen, da sich die Kompetenz der B-GBK auf die Prüfung der im B-GIBG genannten Diskriminierungsgründe beschränkt.

Zum Vorbringen von A bezüglich ihres Umzuges in ein neues Büro hält der Senat fest, dass die Informationen an A bezüglich der Adaptierung ihres neuen Büros und des Bezugstermins offenbar sehr zu wünschen übrig ließen. Es ist zwar nachvollziehbar, dass sich bei der Adaptierung von Räumlichkeiten gerade zu Schulbeginn Verzögerungen ergeben, dennoch dürfen Betroffene erwarten, dass die Verantwortlichen (im gegenständlichen Fall neben dem AV wohl auch der Direktor) die Koordination übernehmen und über den Stand der Dinge, den Umzugstermin und über Hilfestellungen beim Umzug informieren. Der Senat konnte aber nicht erkennen, dass ein Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft As, dem Umzug in ein neues Büro und der Abwicklung des Umzuges bestand (A und B waren unabhängig von einer Schwangerschaft übereingekommen, getrennte Büros zu haben), weshalb sich ein Eingehen auf die näheren Umstände des Umzugs erübrigt.

Das Gleiche gilt für das Vorbringen der Antragstellerin, ihr seien auf Anordnung B's der Stundenplan und die Lehrfächerverteilung nicht ausgefolgt worden, B habe versucht, sie bei Kollegen/Kolleginnen und auch bei einer Schülerin schlecht zu machen und er habe sie über die Verlegung eines Schulungstermins nicht informiert.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, B habe ihr Stunden in einer „Expositur“ zugeteilt, hält der Senat fest, dass es sich dabei um ein Missverständnis oder um einen Fehler handeln dürfte, ein Hinweis auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ergab sich jedenfalls nicht.

Aus den dargelegten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung As durch B auf Grund ihrer Schwangerschaft (und somit auf Grund des Geschlechtes) im Sinne des B-GIBG nicht vorliegt.

Zur nicht ausgesprochenen, aber angedeuteten Diskriminierung durch LSI (die Antragstellerin meinte, LSI sei auf B's Seite gewesen und sie wies mehrfach darauf hin, dass das Mobbing seitens des LSR nicht abgestellt worden sei) stellt der Senat fest, dass eine solche (ebenfalls) nicht gegeben ist.

Empfehlung:

Der Schulleitung und dem LSR für ... darf empfohlen werden, die Rückkehr von A an die Schule mit allen beteiligten Personen gut vorzubereiten und für akzeptable Arbeitsbedingungen für A zu sorgen.

Wien, im Jänner 2011