

**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.F. 53/2007, festzustellen, dass sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität..... von B (=Vorgesetzte) aufgrund ihrer Schwangerschaft und somit auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Vorgehensweise von B gegenüber A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A auf Feststellung in einem Gutachten, dass sie durch ihre damalige unmittelbare Vorgesetzte nach Meldung ihrer Schwangerschaft und daher aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, langte am per Mail bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

A führte aus, sie habe mit mit der Universität einen auf ein Jahr befristeten Dienstvertrag abgeschlossen. Sie sei für das Projekt „X“ angestellt worden, ihre unmittelbare Vorgesetzte sei B gewesen. Sie habe ihr (auf Anraten der Arbeiterkammer) erst nach Ablauf des Probemonates (und nach der Rückkehr von B aus ihrem Urlaub) am ihre Schwangerschaft und den Umstand, dass sie am in den Mutterschutz gehen werde, mitgeteilt. Die Reaktion von B sei gewesen, dass sie gesagt habe, sie hätte sie belogen, sie sei schon bei der Einstellung schwanger gewesen, das Arbeitsverhältnis werde wohl aufgelöst werden, sie werde dafür sorgen, dass sie nie wieder an einer Universität arbeiten werde. Sie habe ihr weiters vorgeworfen, sie auch insofern belogen zu haben, als sie ihr nicht gesagt hätte, dass sie sich auch um eine andere Stelle beworben habe. Auf ihre Frage, wie es nun mit den einzelnen Arbeitsaufträgen aussehe, habe B geantwortet, das sei jetzt nicht ihr Problem. Die Personalabteilung habe noch am selben Tag mitgeteilt, sie müsse umgehend die ärztliche Bestätigung vorlegen, die Sachbearbeiterin werde sich inzwischen „rechtlich erkundigen“. Um 11.00 Uhr des hätten ihr B und deren Stellvertreter für das „X-Projekt“ mitgeteilt, in rechtlicher Hinsicht sei die Meldung ihrer Schwangerschaft korrekt, allerdings hätte sie sie und das ganze Forschungsteam belogen. Das sei, vor allem weil es sich um ein kleines Forschungsteam handle, „ungeheuerlich“. Sie habe erklärt, sie sehe keine Schwierigkeit darin, ihre Arbeit bis zum Beginn des Mutterschutzes wie bisher zu erledigen. Darauf habe man ihr geantwortet, wie sie glauben könne, dass noch jemand mit ihr zusammenarbeiten wolle. B habe wiederholt, dass sie an der Universität keine Zukunft mehr haben werde. Auf ihre Frage, ob diese Äußerung als Drohung zu verstehen sei, habe B geantwortet, nein, aber ihr Verhalten werde sicher nicht geheim gehalten werden. Sie habe dann noch nachgesetzt, dass möglicherweise ihr Gynäkologe einen Grund für einen frühzeitigen Mutterschutz finden könne. Per Mail habe ihr B noch am selben Tag mitgeteilt, sie ersuche, für die Donnerstage keine Termine zu vereinbaren, da an diesem Tag „be-

kannterweise“ viel „Faxarbeit“ anfallt. Weiters habe sie mitgeteilt, dass ihr für die verbleibende Zeit noch Aufgaben zugeteilt würden, solche, bei denen wenig Instruktion notwendig sei. Am habe B angekündigt, dass ihr andere Arbeitsplätze zugeteilt werden würden, ua in ihrem Zimmer, sie werde auf einem „kleinen Laptop“ arbeiten. In der Folge habe sie nur mehr Aufgaben zugewiesen bekommen, die mit wissenschaftlicher Forschung – wie in ihrem Dienstvertrag vereinbart – nichts zu tun gehabt hätten. So habe ihr B aufgetragen, einen Text ins Englische zu übersetzen, wobei sie ihren „alten“ PC nicht verwenden habe dürfen, sie habe auf dem Laptop arbeiten müssen. Sie habe ihr Literaturrecherchen aufgetragen und Dateneingaben für Diplomarbeiten von Studentinnen. Sie habe häufig den Arbeitsplatz wechseln müssen, wobei sie oft weder ein Telefon noch das Internet zur Verfügung gehabt habe, obwohl diese „Instrumente“ für ihre Arbeit nötig gewesen wären. Von den Besprechungen zum „X-Projekt“ sei sie ausgeschlossen worden. Als einzige Mitarbeiterin habe sie jeden Tag ihren Dienstantritt melden und sich beim Verlassen der Arbeitsstelle abmelden müssen. Am habe sie einen Arzttermin in der Semmelweis-Klinik gehabt, und obwohl die Wegzeit mehr als 30 Minuten betrage, habe ihr B nicht erlaubt, mehr als eine halbe Stunde früher ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Um die Situation zu klären, habe sie (A) mit unterschiedlichen universitätsinternen Stellen Kontakt aufgenommen, so mit dem V. für ... und unmittelbarer Vorgesetzter von B das „X-Projekt“ betreffend, mit der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität, mit dem Betriebsrat, sowie mit dem Leiter der ... Abteilung für ... zuständig für andere wissenschaftliche Projekte. Trotz deren Bemühungen sei es aber nicht gelungen, eine Stellungnahme von B zu erhalten. Der Rektor der Universität habe trotz Berichten von mehreren Seiten nicht auf die Vorkommnisse reagiert bzw. habe er „die Lösungskompetenz an die direkten Vorgesetzten zurückgespielt“.

Abschließend führt A aus, sie habe ab keinerlei persönlichen Kontakt mehr zu B gehabt, ab diesem Tag sei sie bis zu Beginn des Mutterschutzes am im Krankenstand gewesen.

Mit Schreiben der B-GBK vom wurde B um eine schriftliche Stellungnahme zu den Vorwürfen ersucht. Mit Schreiben der Rechtsanwältin vom teilte B mit, die Arbeitsbeziehung und das Verhalten gegenüber A seien völlig korrekt und in keiner Weise benachteiligend gewesen, sämtliche arbeits- und sozialrechtliche Ob-

liegenheiten seien wahrgenommen worden. „Lediglich ordnungshalber“ werde festgehalten, dass A, deren Dienstverhältnis am begonnen habe, aufgrund länger dauernder Krankenstände bis zum Beginn des Mutterschutzes am lediglich .. Arbeitstage, davon rund .. seit Mitteilung der Schwangerschaft, für das „X-Projekt“ zur Verfügung gestanden habe. Es sei – insbesondere aufgrund des straffen Projektplanes - notwendig gewesen, auf die geänderten Verhältnisse bei der Einteilung der Projektstätigkeiten Rücksicht zu nehmen. Selbstverständlich sei A wissenschaftlich tätig gewesen. Aufgrund ihres mehrwöchigen Krankenstandes und ihres vorzeitigen Ausscheidens hätten von ihr begonnene Arbeiten nicht abgeschlossen werden können. Die Drittmittelfinanzierung des „X-Projektes“ und die damit verbundenen finanziellen Ressourcen würden entsprechende Rahmenbedingungen (Räumlichkeiten, Internetzugang, administrative Tätigkeiten) mit sich bringen, denen sämtliche Mitarbeiter/innen des Projektes ausgesetzt seien. Die tägliche An- und Abmeldung sei im Krankenhausbetrieb Usus.

Dem Schreiben ist eine Bestätigung der Personalabteilung über folgende Abwesenheiten von A angeschlossen: bis: Krankenstand; bis: Krankenstand; bis: Krankenstand; bis: Mutterschutzfrist; bis: Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz – Dienstende.

Der Rektor der Universität wurde von der B-GBK ebenfalls zu einer Stellungnahme zu den Vorwürfen von A aufgefordert. Mit Schreiben vom ... teilte er mit, A sei im Rahmen des Drittmittelprojektes „X“ gemäß § 26 Universitätsgesetz im Jahr als ... angestellt worden. Das Dienstverhältnis sei für die Zeit vom . bis ... eingegangen worden. Leiterin des Projektes sei B. Die Universität habe über 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gemäß § 11 Abs.1 Zif. 9 des Organisationsplanes der Universität würden den LeiterInnen der Organisationseinheit die Ausübung der Funktion der/des Dienstvorgesetzten über das der Organisationseinheit zugeordnete Universitätspersonal obliegen. Es sei daher primäre Aufgabe des/der jeweiligen Leiters/Leiterin einer Organisationseinheit, Konfliktsituationen zwischen MitarbeiterInnen zu klären bzw. zu bereinigen. Aus diesem Grund habe er nach Kenntnisnahme von den Schwierigkeiten zwischen A und B den Leiter der ... für mit Mail vom ersucht, als Vorgesetzter von B und A eine Lösung zu suchen. Der Leiter der ... habe daraufhin zugesichert, sich um eine interne Bereinigung zu kümmern. Er habe in der Folge, abgesehen von einem Schreiben des Leiters der Abteilung für

....., keinerlei Informationen über die weitere Entwicklung dieser Angelegenheit erhalten, er sei weder vom Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal, noch vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kontaktiert worden. Erst durch die Verständigung von der Antragseinbringung von A bei der B-GBK sei er darauf aufmerksam gemacht worden, dass die Angelegenheit offensichtlich noch nicht bereinigt sei, weshalb er Leiter der ... neuerlich um eine Stellungnahme zu seinem Ersuchen, vermittelnd tätig zu werden, gebeten habe.

Am ... fand in der gegenständlichen Angelegenheit eine Sitzung des Senates I der B-GBK statt. An der Sitzung nahmen die Antragstellerin, als Vertreter vom Vorstand der ... fürder geschäftsführende Leiter der ... und B mit ihrer Rechtsanwältin teil. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen war aus dienstlichen Gründen an der Teilnahme verhindert.

Auf Aufforderung der Vorsitzenden der Senates I der B-GBK, die Arbeitsbedingungen vor und nach Meldung ihrer Schwangerschaft darzulegen, wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen ihres Antrages. Ergänzend führte sie aus, dass es sich beim Projekt „X“ um eine Studie in Zusammenarbeit mit den USA handle. Sie sei für dieses Projekt angestellt worden, es sei ihr aber gleich gesagt worden, sie sollte einen anderen Bereich übernehmen. Sie sollte sich auch in andere Bereiche einarbeiten, es sei üblich, dass jeder bei mehreren Projekten mithelfe. Ihre Aufgaben seien nicht primär im Bereich des X-Projektes gelegen. Sie habe ihr Arbeitszimmer mit einer Kollegin geteilt, habe einen eigenen Computer gehabt, mit Internetzugang und allen sonstigen technischen Hilfsmitteln, die man für wissenschaftliche Arbeiten brauche.

Nach Mitteilung der Schwangerschaft habe sie in ein anderes Zimmer übersiedeln müssen, es sei nur ein Laptop zur Verfügung gestanden, der auch von einer zweiten Kollegin benützt worden sei. Danach habe sie noch einmal umziehen müssen, in dem neuen Zimmer habe es nicht einmal ein Telefon gegeben, nur einen Laptop. Sie habe Aufgaben übertragen bekommen, die nichts mit ihrer Anstellung zu tun gehabt haben. -Sie habe Daten für Diplomarbeiten von Studentinnen eingeben und Übersetzungen machen müssen, wobei ihr nicht einmal bekannt gewesen sei, zu welchem Zweck. Sie sei auch für die Betreuung der Homepage zuständig gemacht worden und habe dafür einen Internetzugang gebraucht, sie habe also jeden Tag einen ver-

fügbaren Computer suchen müssen. Im Allgemeinen sei sie von allen wissenschaftlichen Tätigkeiten ausgeschlossen worden, ihre Chancen, an wissenschaftlichen Publikationen teilzuhaben, seien somit von Anfang an gestoppt worden.

Auf die Frage, ob sie Karenzurlaub in Anspruch nehmen habe wollen, oder ob sie vorgehabt habe, nach dem Mutterschutz wieder berufstätig zu sein, antwortet A, es wäre durchaus vorstellbar gewesen, so schnell wie möglich wieder in den Beruf zurückzukehren, von den persönlichen Rahmenbedingungen her wäre ihr das möglich gewesen.

Auf die Frage, ob sie diese Möglichkeit auch artikuliert habe, antwortet A, dazu habe sie gar keine Gelegenheit gehabt, denn der erste Satz nach der Mitteilung der Schwangerschaft sei gewesen: „Wir kündigen ihnen“. Jedenfalls sei spätestens beim zweiten Gespräch klar gewesen, dass sie an der Universität keine Möglichkeiten mehr haben werde, der Wunsch sei eindeutig gewesen, dass sie nicht an dieser Stelle bleibe. Sie habe „verlängerten Mutterschutz“ in Anspruch genommen und den restlichen Urlaub konsumiert, dann sei sie einen Tag im Karenzurlaub gewesen und habe gekündigt.

Auf die Frage, ob sie sich bereits vor der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft zum Dienst melden habe müssen, antwortet A, nein, erst danach. Das Arbeitsverhältnis sei vorher ganz normal gewesen. Sie habe an den wöchentlichen Sitzungen, in denen Projekte und Publikationsvorhaben besprochen worden seien, teilgenommen. Ab Meldung der Schwangerschaft sei sie entweder ausgeladen oder nicht mehr eingeladen worden, es habe dann geheißen, die Sitzung finde nicht statt, sie sei also von allen Informationen abgeschnitten gewesen. Sie habe, da sie Lehrveranstaltungen an die Universität abgehalten habe, am Montag nur bis 12 Uhr gearbeitet, die fehlenden Stunden habe sie an den anderen Tagen eingearbeitet. Nach Mitteilung der Schwangerschaft habe es geheißen, sobald die Lehrveranstaltungen beendet seien gelten neue Dienstzeiten, nämlich täglich von 8 – 16 Uhr, also fixe Zeiten, ohne Ausnahme. Es sei ihr gesagt worden, dass sie keine Arzttermine für die Dienstzeit ausmachen solle. Sie habe der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen telefonisch von den Vorfällen berichtet und die Antwort bekommen, sie werde zuerst eine rechtliche Auskunft darüber einholen, ob die Meldung der Schwangerschaft korrekt erfolgt sei. Danach habe sie sie zu einem Gespräch eingeladen und ihr mitgeteilt, rechtlich sei die Meldung in Ordnung, sie habe ihr aber zu verstehen gegeben, dass sie aus moralischer Sicht nicht in Ordnung sei. Sie habe sie aufgefor-

dert, ihre Tätigkeiten vor und nach der Schwangerschaftsmitteilung aufzulisten, was sie auch getan habe. In diesem Zusammenhang habe sie für sie offene Fragen festgehalten, z.B. die Frage, weshalb sie sich als einzige Mitarbeiterin an- und abmelden müsse, weshalb sie ihren Arbeitsplatz wechseln müsse, weshalb sie mit Aufgaben betraut werde, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen habe in der Folge B und ihren Stellvertreter zu Stellungnahmen aufgefordert und habe ihr diese am Telefon vorgelesen, weiterleiten habe sie sie mit dem Hinweis auf das Briefgeheimnis nicht wollen. In den Stellungnahmen sei festgehalten gewesen, dass man sich bemühen werde, ihr aus dem Projekt zwei Aufgaben zuzuteilen.

Auf die Frage an den Leiter der ... Abteilung für ... wie sich die Situation für ihn bzw. für den Vorstand der ... für.... dargestellt habe, geht der Abteilungsleiter zuerst auf die Struktur der ... ein. - . Er sei damals ... gewesen, er habe mit A nicht direkt zu tun gehabt. Da er aber der Stellvertreter vom ... gewesen sei, seien regelmäßig Gespräche geführt worden, er sei auch über die Probleme von A informiert worden. Die Fachaufsicht sei bei der Projektleiterin gelegen, die Dienstaufsicht bei ... und in weiterer Folge beim Rektor. Da A auch bei Projekten die seinem ... zugeteilt seien mitarbeiten sollte, habe er am ein Gespräch mit ihr geführt. Sie habe ihm von den Vorfällen berichtet. Sie sei sehr betroffen darüber gewesen, dass ihre Universitätskarriere beendet sein sollte, sie habe berichtet, dass die Worte „betrogen“ und „hereingelegt“ gefallen seien. Er sei von der Darstellung betroffen gewesen und habe den Rektor gebeten, der Angelegenheit nachzugehen. Er habe keinen Anhaltspunkt dafür gehabt, dass die Darstellung von A nicht stimmen könnte. Der Vorstand ... für ... habe B und auch ihren Stellvertreter um Stellungnahme ersucht, sie haben aber, obwohl sie ihm unterstellt seien, keine Stellungnahme abgegeben, sondern es sei von der Rechtsanwaltskanzlei brieflich mitgeteilt worden, B habe sich korrekt verhalten. Ein Dreiergespräch habe der ... im Hinblick auf die Schwangerschaft von A nicht für sinnvoll erachtet. Nach seiner Einschätzung habe es keinen Anhaltspunkt dafür gegeben, dass die Darstellung von A erfunden sei, er habe es für sinnvoll gehalten, die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen einzuschalten. Der Vorstand der ... für habe auch festgestellt, dass A für Projekte verwendet worden sei, für die sie nicht angestellt worden sei. Nach Mitteilung der Schwangerschaft sei für ihn keine projektbezogene Linie mehr erkennbar gewesen. Er habe festgehalten,

dass A selbstverständlich nach Ablauf der Mutterschutzfrist das Recht habe, ... zurückzukehren. Für ihn sei nicht erkennbar, dass der Arbeitskreis und/oder der Rektor die Angelegenheit in irgendeiner Weise weiter verfolgt hätten. Auch der Leiter der ... habe dies eigenartig gefunden.

Auf die Frage, weshalb der ... als Vorgesetzter von B nicht die Weisung erteilt habe, A am „X-Projekt“ mitarbeiten zu lassen, antwortet der Leiter ... für ..., das wisse er nicht, es sei jedenfalls an der ... nicht üblich, Weisungen zu erteilen. Es wäre auch nicht sinnvoll gewesen, ein Gespräch über die Situation zu führen, da „alles schon gelaufen“ sei, auf die Aufforderung vom ... zur Stellungnahme haben die angesprochenen Personen – wie gesagt - nicht reagiert, sondern sei am ein Brief der Rechtsanwältin eingelangt.

Auf die Frage der Rechtsanwältin, ob der Betriebsrat eingeschaltet gewesen sei, antwortete A, ja, er sei bei einem Gespräch mit B anwesend gewesen, sie habe aber nicht das Gefühl gehabt, dass er „für sie“ an diesem Gespräch teilnehme. Sie habe zB gefragt, ob es in Ordnung sei, dass sie sich an- und abmelden müsse und habe die Antwort bekommen, das könne der Vorgesetzte bestimmen.

Der ... Abteilungsleiter erklärte dazu, es sei an der ... nicht üblich, dass sich Mitarbeiter an- und abmelden müssen.

B legte bei ihrer Befragung zunächst den Inhalt des Projektes dar und führte anschließend aus, sie arbeite fast nur mit Frauen zusammen, die Arbeitsbedingungen seien generell sehr schwierig, die Mitarbeiter/innen an diesem Projekt hätten nie fixe Raumzuteilungen erfahren, die Räumlichkeiten könnten nur stundenweise besetzt werden, es liege also keine Ungleichbehandlung von A vor. Auch andere Mitarbeiterinnen und sie selbst würden mit einem Laptop arbeiten. A habe am den Dienst angetreten, sie selbst sei dann zwei Wochen nicht an ... gewesen, dann sei A in den Krankenstand gegangen, dann seien Weihnachtsferien gewesen. Als sie vom Urlaub zurückgekommen sei, sei die Schwangerschaftsmeldung erfolgt und es habe geheißen, A gehe Mitte in den Mutterschutz. Im Hinblick darauf, dass man 1 – 1 ½ Monate brauche, um sich in die Materie einzulesen, sei es nicht sehr sinnvoll sich einzulesen, wenn bald danach der Mutterschutz beginnt. Man sei daher auf ein Projekt gekommen, das ins Englische zu übersetzen gewesen sei. Der Beitrag sei in einem englischsprachigen Journal zu publizieren gewesen, die Übersetzungsarbeit sei eine wissenschaftliche Tätigkeit. Weiters arbeite man schon lange an

.....untersuchungen, und dafür sei eine Maske zu erstellen gewesen, auch das sei eine wissenschaftliche Tätigkeit.

Auf die Frage, ob sie A geraten habe, den Dienstvertrag aufzulösen und ob sie ihr gedroht habe, dass sie keine Arbeit mehr an der ... finden werde, antwortete B, es gelte zwar österreichisches Dienstrecht, sie sei aber den Amerikanern einen genauen Projektbericht schuldig. Deshalb habe sie im Personalbüro rückgefragt, ob es die Möglichkeit einer Veränderung gebe.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass sich A an- und abmelden habe müssen, dass sie Arztbesuche nicht in der Dienstzeit absolvieren habe dürfen usw., antwortete B, nein. Es wüssten alle Mitarbeiterinnen, dass der Donnerstag der „Fax-Tag“ ist, für diesen Tag werden alle gebeten, keine Termine auszumachen. Die Tätigkeit sei eine begleitende und sie werde auch von allen verrichtet. Davon, dass A Arztbesuche außerhalb der Dienstzeit machen hätte sollen, sei nie die Rede gewesen, es habe sich nur um den Donnerstag gehandelt.

Auf die Frage, ob über die eventuelle Rückkehr von A nach dem Mutterschutz gesprochen worden sei, antwortet B, dazu habe es gar keine Möglichkeit gegeben, weil A Anfang im Krankenstand gewesen und sie selbst selten an ... anwesend gewesen sei. Es sei ihr klar, dass es wichtig sei, nach der Schwangerschaft eine Perspektive zu haben, aber sie müsse über die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen genau berichten, und es sei darum gegangen, zu vereinbaren, wie A für den Rest der Zeit eingesetzt werden könnte. Es sei nicht abzusehen gewesen, dass sie so bald in den Krankenstand gehen werde.

A führte aus, abgesehen von der Arbeitssituation sei das Hauptproblem gewesen, dass ihre Zukunft bedroht worden sei. Es sei dezidiert gesagt worden, dass sie nie wieder eine Stelle an einer österreichischen Universität finden werde. Sie habe ja keine Möglichkeit, sich im Falle einer zukünftigen Bewerbung gegen Aussagen von B zu wehren.

B bestritt, eine solche Bemerkung gemacht zu haben.

Nach dieser Sitzung beschloss die B-GBK, die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und den ... für noch einmal zur Befragung einzuladen, sowie - auf Antrag von der Rechtsanwältin von B – den Betriebsratsvorsitzenden und eine Mitarbeiterin von B, zu hören. Der ... und der Betriebsrat teilten mit, dass ihnen die Teilnahme an der Sitzung am ... nicht möglich sei.

Die Mitarbeiterin von B führte auf die Frage nach den Arbeitsbedingungen an ..., sie sei derzeit zum zweiten Mal aufgrund von Mutterschaft im Karenzurlaub. Sie sei seit Studienzeiten wissenschaftliche Mitarbeiterin bei B, nach Abschluss des Studiums sei sie für das X-Projekt aufgenommen worden, sie sei federführend beteiligt. Es handle sich um ein Projekt, an dem verschiedene amerikanische Zentren beteiligt seien. Die Tätigkeit sei mit sehr viel Arbeit verbunden. Die Arbeitsbedingungen an der ... seien sehr speziell, die Ressourcen ausgesprochen gering. Als Studentin sei sie von einem PC zum anderen gewandert, und daran habe sich auch nichts geändert, als sie ,, geworden sei. Das liege nicht an B, sondern an den Bedingungen in der Die Beschaffung von Zimmern und PC sei eine Schwierigkeit, man müsse teilweise an Plätzen arbeiten, die nicht dafür geeignet seien. Das X-Projekt habe sie an einem Platz „geschrieben“, den sie mindestens einmal pro Woche für Organisationsbesprechungen und im Fall, dass Diplomandinnen Daten von ihrem PC gebraucht haben, räumen habe müssen. Die Situation sei für Frauen besonders schwierig, das Arbeitsumfeld sei noch immer männerdominiert.

Auf die Frage, ob man sich bei Dienstbeginn bzw. Dienstende an- und abmelden müsse, antwortete die Mitarbeiterin von B, als ... habe sie sich bei der ... an- und abzumelden gehabt. A sei, für sie gelte möglicherweise eine andere Regelung.

Auf die Frage, ob sie auch Tätigkeiten verrichten habe müssen, die „unter“ ihrer Qualifikation liegen, antwortete sie, ja, der Großteil der Arbeiten, die im Zusammenhang mit dem X-Projekt zu verrichten seien, entspreche nicht ihrem Ausbildungsniveau. Die Amerikaner seien ausgesprochen bürokratisch, es seien andauernd Formulare auszufüllen, Faxe zu senden usw. Diese Tätigkeiten machen sicher 50% der Arbeit aus, man benötige dafür kein Studium, aber sie müssten gemacht werden. Auch im Rahmen des-Projektes seien derlei Tätigkeiten zu verrichten, sie gehören zur wissenschaftlichen Arbeit.

Auf die Frage, wie B auf die Mitteilung ihrer damaligen Schwangerschaft reagiert habe, antwortete sie, sie sei überrascht gewesen, sie habe ihr Glück gewünscht und sie habe mit ihr besprochen, wie es weitergehen werde. Sie habe in den vorzeitigen Mutterschutz gehen müssen, und sie habe damals B auch gleich mitgeteilt, dass sie vorhabe, ein zweites Kind zu bekommen. B habe gesagt, es sei gut, dass sie ihr das mitteile, denn somit könne sie diesen Umstand in die Planung mit einbeziehen. Als

sie zum zweiten Mal schwanger gewesen sei, habe B sie wieder als wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt. Sie habe B als sehr frauenfördernd erlebt.

Auf die Frage, ob sie damals einen befristeten Dienstvertrag gehabt habe, antwortet die Mitarbeiterin von B, sie sei zuerst im Rahmen eines Drittmittelprojektes angestellt gewesen, dann habe sie monatsweise, je nach Projekt, gearbeitet.

Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen führte aus, A habe ihr am von den Schwierigkeiten seit Mitteilung ihrer Schwangerschaft berichtet. Die Situation sei so, dass B Personal, in der Regel seien es Frauen, über Drittmittel anstelle. Die Kolleginnen kämen von der Fakultät für und wüssten in der Regel über die Arbeitsbedingungen Bescheid. Als Beispiel für die Arbeitsbedingungen könne sie anführen, dass eine hochqualifizierte Dienstnehmerin ihren Arbeitsplatz in der Küche habe. Nach dem Gespräch mit A habe sie sich nach den rechtlichen Bestimmungen über die Meldung einer Schwangerschaft erkundigt und die Auskunft erhalten, dass die Meldung rechtlich korrekt erfolgt sei. Daraufhin habe sie mit A vereinbart, dass diese sich noch einmal mit B besprechen solle. In der Sitzung des Arbeitskreises am habe sie die Angelegenheit berichtet. Nachdem sich die Situation nicht habe bereinigen lassen, habe sie von A eine Auflistung ihrer Beschwerdepunkte verlangt und diese auch erhalten, auch B habe die Liste bekommen. Die Situation sei ein bisschen schwierig gewesen, denn es sei „nicht wirklich die Aufgabe des Arbeitskreises, dafür zu sorgen, dass jemand einen seinen Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz bekommt.“

A habe einiges „ziemlich fordernd verlangt“. Sie sei der Meinung gewesen, dass A an dem Projekt weiter arbeiten können sollte, für das sie angestellt worden sei. Sie habe B ersucht, zur Situation und zu den Behauptungen von A Stellung zu nehmen. Ihre Antwort sei nicht sonderlich befriedigend gewesen, aber sie müsse schon sagen, dass auch sie Überlegungen zur weiteren Arbeit anstellen würde, wenn klar sei, dass eine Mitarbeiterin nur mehr 6 oder 8 Wochen mitarbeiten könne.

Auf die Frage, ob sie bestätigen könne, dass die räumliche Situation generell schwierig sei und auch die sonstige Ausstattung zu wünschen übrig lasse, antwortete die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, das könne sie – vor allem die räumliche Situation sei mehr als schwierig.

Auf die Frage, ob A mitgeteilt habe, dass B gedroht hätte, sie werde keine Anstellung mehr an einer österreichischen ... bekommen, antwortete sie, ja, das habe A gesagt.

Da sie bei dem Gespräch nicht anwesend gewesen sei, könne sie dazu nichts sagen, sie habe aber gehört, dass A mittlerweile eine Stelle an der habe.

Im Anschluss an die Befragung von der Mitarbeiterin von B und der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beschloss die Kommission, B und A noch einmal zu hören. In der Sitzung am brachte die Vorsitzende der B-GBK den Beteiligten die Aussagen von der Mitarbeiterin von B und der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zusammenfasst zur Kenntnis.

Auf die Aufforderung, die Arbeitsbedingungen bis zur Mitteilung der Schwangerschaft zu konkretisieren und darzulegen, inwiefern sie sich danach verändert haben, führte A aus (Anmerkung: soweit das Vorbringen in einer Wiederholung der Aussage vom besteht, wird es nicht wiedergegeben), sie habe eine Power-Point-Präsentation erstellt, für das-Projekt habe sie Kontakte geknüpft, eine Tätigkeit, die jedenfalls „im Vorfeld der wissenschaftlichen Arbeiten liege“. Nach der Schwangerschaftsmitteilung habe sie, wie gesagt, Daten eingegeben, und das sei ihrer Meinung nach keine wissenschaftliche Tätigkeit. Sonst habe sie viel Zeit mit Einlesen verbracht. Der Output sei in der kurzen Zeit natürlich nicht groß gewesen. Im Rahmen des X-Projektes seien auch Tätigkeiten zu verrichten gewesen, die kein Studium erfordern. Da sie bereits 2 ½ Jahre als Karenzvertretung an der Universität gearbeitet habe, sei ihr durchaus klar gewesen, dass bürokratische Tätigkeiten zur Arbeit gehören. Nach Meldung der Schwangerschaft habe sich 1.) der Ton geändert und 2.) habe sie auf ihre Frage, was nun ihre Arbeit sei, die Antwort bekommen, vorläufig müsse sie gar nichts tun, weil noch nicht klar sei, wie es weitergehen werde. Im Laufe der ersten Woche sei sie ins Sekretariat von B „versetzt“ worden, dann wieder in ein anderes Zimmer, den Laptop habe sie mitnehmen dürfen, wenn er frei gewesen sei. Sie habe Übersetzungstätigkeiten verrichten müssen, was durchaus einer wissenschaftlichen Tätigkeit entspreche. Die Tätigkeit sei aber dadurch erschwert gewesen, dass es keinen Internetanschluss gegeben habe und sie mit einem Langenscheidt-Wörterbuch arbeiten habe müssen. Es sei ihr gesagt worden, es werde jemand anderer in ihr Zimmer einziehen, sie habe aber nie jemanden gesehen, erst als sie schon ausgeschieden sei, habe sie öfter Studenten dort gesehen. Auf die Frage, ob sie sich an- und abmelden habe müssen, antwortet A, nein, sie sei um 9.00 Uhr gekommen und habe sich in ihr Zimmer gesetzt.

Mag.^a F., für die Rechtsanwältin von B anwesend, betonte mit dem Hinweis auf die von der Personalabteilung bestätigten Abwesenheiten von A, dass diese insgesamt nur ca. .. Wochen bis zu Meldung der Schwangerschaft für B gearbeitet habe.

B führte aus, sie sei .. Jahre lang Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gewesen und ihr Frauenförderprogramm sei „modellhaft“. Sie habe sehr viele Mitarbeiterinnen, die schwanger seien und/oder kleine Kinder haben und die deshalb auch öfter abwesend seien. Zahlreiche Kolleginnen könnten dies bestätigen, sie habe gegenüber der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen als Auskunftsperson genannt, weil diese nicht mehr von ihren Geldern abhängig sei. Obwohl die Situation an der ... sehr schwierig sei, schließe sie mit ihren Mitarbeiterinnen immer 1-Jahresverträge ab, ihre männlichen Kollegen würden bloß 3-Monatsverträge abschließen. Mithabe sie ein Frauenförderungsprogramm vereinbart, nämlich dass diese ihr Diplomandinnen oder Dissertantinnen, die keinen Job haben, für eines ihrer Projekte vermittele. So sei auch A zu ihrem Vertrag gekommen. Vor ihrer Anstellung habe sie mit A ein Gespräch geführt und ihr erklärt, dass Transparenz und Ehrlichkeit sehr wichtig seien. Sie habe deshalb darauf hingewiesen, weil sich A vorher um eine andere Stelle beworben gehabt habe und die Stelle in ihrem Projekt erst angenommen habe, nachdem sie die andere Stelle nicht bekommen habe. Die Situation sei - wie gesagt - sehr schwierig und es gehe manchmal auch etwas rau zu, aber die Kolleginnen könnten sicher sein, dass sie nach der Karenz wieder eine Anstellung bekommen. A habe für den Bereich ...t ein Formular entwickelt und weiters eine Power-Point-Präsentation gemacht. Daneben habe sie das Basis-Manual zum Einlesen bekommen, wofür man ungefähr zwei Monate benötige. Nachdem A ihre Schwangerschaft gemeldet und mitgeteilt habe, sie werde bereits Mitte März in den Mutterschutz gehen, sei klar gewesen, dass es überhaupt keinen Sinn habe, sie mit dem Projekt zu befassen, denn die Einarbeitungszeit und die Logistik würden länger dauern. Sie habe also überlegt, wie sie A in den verbleibenden zwei Monaten verwenden könnte. Da im Rahmen des-Projektes eine Datenmaske zu erstellen gewesen sei - auch eine wissenschaftliche Tätigkeit - und A eine versierte Statistikerin sei, habe sie sie im Rahmen dieses Projektes beschäftigt.

A wandte ein, dass die Erstellung von Datenmasken eine wissenschaftliche Arbeit sei, nicht aber die Eingabe von Daten, was sie eine Woche lang gemacht habe. Noch dazu sei ihr gesagt worden, dass diese Daten von Studenten für ihre Diplomarbeiten

verwendet würden. Vor Mitteilung der Schwangerschaft habe es geheißen, sie werde eine Diplomarbeit in einen wissenschaftlichen Artikel umarbeiten, nach der Mitteilung der Schwangerschaft sei gesagt worden, das sei nun nicht mehr relevant.

B replizierte, es habe sich nicht um eine Diplomarbeit gehandelt, aus dem „Schablonen eingeben“ für die-Arbeit sei ein Papier entstanden.

Zum Vorwurf, A habe das Zimmer wechseln müssen, obwohl niemand nachgekommen sei, führte B aus, der Raum sei immer belegt gewesen, die Räume seien immer doppelt und dreifach belegt. Sie habe A gebeten, in die Ambulanz zu gehen, weil es vis-à-vis 2 Räume mit Internetanschluss gebe und dort auch die Maske zur Eingabe der Daten gewesen sei. Die Räumlichkeiten würden sich mitten in einem zentralen ...bereich befinden, die Türen seien immer offen. Für ihre Übersetzungstätigkeit habe sie A ein spezielles ... Wörterbuch gegeben.

Auf die Frage, wie es sich mit dem An- und Abmelden verhalte, antwortete B, sie sei vom Betriebsrat darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie verpflichtet sei, die Anwesenheiten zu kontrollieren. Sie habe A auch die Abwesenheit wegen ihrer Vorlesungsverpflichtung genehmigt. Dass sie wieder zu den üblichen Zeiten, nämlich von 8 – 16 Uhr, an der ...arbeiten habe müssen, habe nichts mit ihrer Schwangerschaftsmeldung zu tun gehabt, sondern damit, dass ihre Lehrverpflichtung nicht verlängert worden sei.

Auf die Frage, ob sie zu A gesagt habe, sie werde keine Anstellung mehr an einer österreichischen Universität finden, antwortete B, nein, das habe sie nicht gesagt.

Auf die Frage an A, ob sie wieder berufstätig sei, antwortete diese, sie habe seit September wieder eine Lehrverpflichtung im Ausmaß von 4 Wochenstunden an der Universität

Zum Vorbringen von A, sie sei ab Mitteilung der Schwangerschaft von den Besprechungen ausgeschlossen gewesen, führte B aus, dies sei nicht mehr zielführend gewesen, da A nicht mehr im Rahmen dieses Projektes gearbeitet habe. Außerdem habe es in der fraglichen Zeit nur zwei Besprechungen gegeben, denn sie sei von Mitte bis Mitte .. nicht an der ... gewesen, dann sei A im Krankenstand gewesen und dann im Mutterschutz und dann habe sie gekündigt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei den Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers 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.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt gemäß § 8a B-GIBG (eine Erscheinungsform von Mobbing) auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom 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 Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3.

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt 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
2.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers bei Berufung auf § 8 a darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Das Dienstverhältnis von A zur ... Universität hat mit begonnen, am hat sie ihre Schwangerschaft, die bei Begründung des Dienstverhältnisses bereits bestand, gemeldet. Zum Zeitpunkt der Meldung war A also 5 Wochen angestellt, wobei die tatsächliche Dienstverrichtung maximal 3 ½ Wochen betragen hat, zieht man den Krankenstand vom bis und die gesetzlichen Weihnachtsfeiertage ab.

A führt in Ihrem Antrag aus, dass sie nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft nur mehr Arbeiten übertragen bekommen hat, die mit wissenschaftlicher Forschung nichts zu tun haben und dass sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert haben. Die Frage ist also, welche Tätigkeiten A vor und nach der Meldung der Schwangerschaft verrichtet hat und ob die von ihr vorgebrachten Umstände wie Zimmerwechsel, Arbeiten am Laptop und ohne die notwendigen technischen Hilfsmittel, Ausschluss von Besprechungen, geänderte Arbeitszeiten, Vorgaben für Arztbesuche und An- und Abmelden zum Dienst in Folge der Meldung der Schwangerschaft eingetreten sind. A hat in den rund 20 Tagen vor der Meldung ihrer Schwangerschaft eine Power-Point-Präsentation erstellt, was ihrer Aussage nach eine wissenschaftliche Tätigkeit ist, und sie hat Kontakte für das-Projekt geknüpft, was sie als Tätigkeit im Vorfeld der wissenschaftlichen Arbeiten bezeichnet, weiters hat sie sich damit beschäftigt, sich in die Materie einzulesen. Laut B hat sie für den Bereich ein Formular entwickelt. A ist also, wie sie auch selbst in der Sitzung am sagt, auch vor der Meldung der Schwangerschaft nicht primär im Bereich des Projektes „X“ beschäftigt gewesen. Nach der Meldung der Schwangerschaft hat sie nach Aussage von B an der Erstellung einer Datenmaske für das ...-Projekt gearbeitet, nach Aussage von A hat es sich nur um die Eingabe von Daten gehandelt, was keine wissenschaftliche Tätigkeit sei. Zugesagt sei A worden, dass sie eine Diplomarbeit in einen wissenschaftlichen Artikel umarbeiten werde. Einig sind sich A und B darin, dass Übersetzen eine wissenschaftliche Tätigkeit darstellt.

Da die B-GBK trotz umfassender Befragung von A und B keine eindeutige Auskunft darüber bekommen hat, welche Tätigkeit nun als eine wissenschaftliche gewertet werden kann und welche nicht, kann nur angenommen werden, dass die Grenzen mitunter fließend sind.

A vermochte nicht darzulegen, inwiefern ihre Aufgaben vor der Schwangerschaftsmitteilung ihrer Qualifikation entsprochen haben und jene nach der Schwangerschaftsmeldung nicht mehr. Im Zusammenhang damit, dass jedenfalls - zumindest das ergibt sich eindeutig aus den Ausführungen der beiden Beteiligten und wird auch von einer Mitarbeiterin bestätigt - im Rahmen von wissenschaftlichen Arbeiten auch nicht-wissenschaftliche Arbeiten durchgeführt werden (müssen), kann die B-GBK nicht feststellen, dass ein qualitativer Unterschied zwischen den Tätigkeit von A vor und nach der Schwangerschaftsmeldung bestanden hat.

A hat auch nicht dargelegt, welche wissenschaftlichen Arbeiten sie aufgrund ihres Dienstvertrages erwartet hat übertragen zu bekommen. Mitunter kann man „zwischen den Zeilen“ herauslesen, dass sie im Bereich des Projektes „X“ beschäftigt werden wollte, aber sie sagt auch selbst, dass ihr von Anfang an gesagt worden sei, dass sie auch an anderen Projekten mitarbeiten müsse und sie hat auch vor ihrer Schwangerschaft „nicht primär“ für dieses Projekt gearbeitet. Dass sich B nach Mitteilung der Schwangerschaft dazu entschlossen hat, A nicht (mehr) in dieses Projekt einzubinden, weil die verbleibende Zeit bis zum Antritt desurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz (nämlich 6 Wochen) gerade ausgereicht hätte, sich in die Materie einzulesen, ist nachvollziehbar.

Zu den behaupteten sonstigen Diskriminierungen wird festgestellt:

- Zu Zimmerwechsel, Arbeiten am Laptop und ohne die notwendigen technischen Hilfsmittel: Die an sich überzeugende Darstellung der Arbeitsbedingungen an ... bzw bei Projektarbeiten von B wird durch die Ausführungen einer Mitarbeiterin und der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bestätigt. - Es gehört zum Alltag der Mitarbeiter/innen an Projekten, das Zimmer zu wechseln bzw. immer an einem anderen PC oder mit dem Laptop zu arbeiten.
- Ausschluss von Besprechungen: Es ist nachvollziehbar, dass A nicht mehr zu Besprechungen das „X-Projekt“ betreffend hinzugezogen wurde, nachdem geklärt gewesen ist, dass sie nicht mehr im Rahmen dieses Projektes mitarbeiten werde.
- Geänderte Arbeitszeiten: Das diesbezügliche Vorbringen von A, nämlich dass ihr nach Meldung der Schwangerschaft gesagt worden sei, es würden wieder „fixe Dienstzeiten“ gelten, sobald sie keine Lehrveranstaltungen mehr habe, ist an sich nicht nachvollziehbar, denn es versteht sich wohl von selbst, dass wieder die

Normaldienstzeit einzuhalten ist, sobald der Grund für die Ausnahmeregelung wegfällt.

- Vorgaben für Arztbesuche: Zum Vorbringen von A in der Sitzung am, es sei ihr gesagt worden, sie solle keine Arztbesuche in der Dienstzeit vereinbaren ist festzuhalten, dass das mail von B, das A in der Anlage zu ihrem Antrag übermittelt hat, nämlich „Ich ersuche für Donnerstag nie geplante Termine zu vereinbaren, zumal bekannterweise hier viel Faxarbeit anfällt, ...“ eindeutig ist.
- An- und Abmelden zum Dienst: Es ist der B-GBK nicht möglich festzustellen, ob und wie konsequent B die Einhaltung der Dienstzeit generell oder nur im Falle von A kontrolliert hat. Der Aussage einer Mitarbeiterin von B nach ist das An- und Abmelden jedenfalls nicht gänzlich unüblich, sie hat sich als ... an der Leitstelle an- und abmelden müssen.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass A weder gemäß § 4 noch gemäß § 8a B-GIBG aufgrund ihrer Schwangerschaft diskriminiert worden ist.

A behauptete auch, B habe nach der Meldung der Schwangerschaft den Arbeitsvertrag auflösen wollen, habe ihr den Hinweis gegeben, ihr Gynäkologe könne einen Grund für einen vorzeitigen Mutterschutz finden, ihr vorgeworfen, sie hätte gelogen und ihr gedroht, sie werde keine Anstellung mehr an einer österreichischen Universität finden. Durch diese Äußerung habe sie ihre Zukunft bedroht gesehen.

B bestreitet nicht, sich danach zu erkundigt zu haben, ob die Meldung der Schwangerschaft in rechtlicher Hinsicht korrekt erfolgt ist. Es ist offensichtlich, dass sie der Umstand, dass A ihr bei Abschluss des Dienstvertrages ihre bereits bestehende Schwangerschaft nicht mitgeteilt hat, gestört oder zumindest irritiert hat. Es ist aber für Vorgesetzte legitim, rechtliche Auskünfte über Dienstverträge einzuholen, darin allein liegt noch keine Diskriminierung und es kann daraus auch nicht auf eine Absicht zur Diskriminierung oder zu „Mobbing“ geschlossen werden.

B bestreitet, die behauptete Drohung ausgesprochen zu haben. Für das Gespräch zwischen ihr und A gibt es keine Zeugen.

Es gibt keinen Hinweis darauf, dass B Frauen wegen einer Schwangerschaft benachteiligt oder einer Zusammenarbeit aus diesem Grund ablehnend gegenübersteht. Im Gegenteil, sie beschäftigt im Rahmen ihrer Projekte vorwiegend Frauen und

ermöglicht im Falle einer Schwangerschaft durch entsprechende Planung eine weitere Mitarbeit nach einem Karenzurlaub.

Eine Verletzung des 8a B-GIBG durch eine angebliche Drohung von B kann nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

- 1.) Der Universität darf empfohlen werden, für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter/innen zu sorgen, um in einer ohnehin stressigen (wissenschaftlichen) Arbeitswelt ein möglichst konfliktfreies Arbeiten zu gewährleisten.
- 2.) Weiters wird empfohlen, Mitarbeiter/innen schon bei Abschluss von Dienstverträgen (Arbeitsverträgen) über Dienstzeiten, Anwesenheiten, Dienst(Arbeits)zimmer und Ausstattung bestmöglich zu informieren, um diesbezügliche Konflikte so gering wie möglich zu halten.

Wien, im Juli 2008