

NÖ Gleichbehandlungskommission

3. Bericht

Oktober 2010 bis Juni 2016



VORWORT



Liebe Leserin!
Lieber Leser!

Traditionelle Rollenbilder aufbrechen und Potentiale nutzen

Wir leben in einer modernen Gesellschaft, die von Fortschritt geprägt ist, in der aber immer noch traditionelle Rollenbilder bestehen und unterschiedliches Rollenverständnis herrscht. Gerade wenn es um Berufs- und Karrierechancen oder um Einkommensmöglichkeiten geht, tun sich zwischen Frauen und Männern große Scheren auf. Männer haben es einfacher, sich auf ihre Karriere zu konzentrieren, sie achten auf Ansehen im Beruf und fordern auch entsprechende Bezahlung ein. Auch Frauen wollen Karriere machen, müssen aber die Doppelbelastung Beruf und Familie bewerkstelligen. Kinder sind leider oft immer noch Frauensache, sie sollten aber Familiensache sein, denn Kinder haben zwei Elternteile.

Noch nie gab es so viele berufstätige Frauen wie heute. Trotzdem sind es die Männer, die überwiegend auf den Chefsesseln sitzen. Und das liegt nicht etwa daran, dass Männer mehr leisten würden. Frauen leisten sogar sehr viel, sie haben jedoch das Problem, dass sie sich oft unter Wert „verkaufen“.

In Niederösterreich sind wir uns der Leistungskraft der Frauen sehr bewusst. Gerade im öffentlichen Dienst sind wir ein Vorbild, wenn es darum geht, Frauen wie Männer nach ihrer Leistung und nicht nach ihrem Geschlecht zu beurteilen. Grundlage dafür ist das im Jahr 1997 beschlossene NÖ Gleichbehandlungsgesetz. Zur faktischen Umsetzung wurde die Gleichbehandlungskommission, die im darauffolgenden Jahr ihre

Tätigkeit aufgenommen hat, installiert. Seither wurde viel erreicht, aber wir sind noch nicht am Ende des Weges. Wir müssen verstärkt daran arbeiten, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen, um die Potentiale aller Frauen und auch die der Männer besser zu nutzen.

Ich danke der Vorsitzenden Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach und ihrem Team für ihre Leistungen, insbesondere für die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung und wünsche für die weitere Tätigkeit alles Gute.

St. Pölten, August 2016



Dr. Erwin Pröll
Landeshauptmann

VORWORT



Liebe Leserin!
Lieber Leser!

Ich freue mich, nunmehr den 3. Bericht der NÖ Gleichbehandlungskommission vorlegen zu dürfen. Nach der ersten Konstituierung im September 1998 ist eben die dritte sechsjährige Arbeitsperiode (Oktober 2010 bis Juni 2016) abgelaufen. 41 Mitglieder und Ersatzmitglieder verrichteten ihre ehrenamtliche Tätigkeit in der NÖ Gleichbehandlungskommission. Sie ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan, das weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet arbeitet. Zusammensetzung und Aufgaben sind im NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 festgelegt. In der abgelaufenen Periode wurde die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes 17 mal überprüft und das Ergebnis in Form von Gutachten festgehalten; Diskriminierungen im Zusammenhang mit Geschlecht und seit 2004 auch mit ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexueller Orientierung waren Prüfungsgegenstand. Ab Seite 12 finden Sie die anonymisierte Zusammenfassungen dieser Gutachten.

Die Gleichbehandlungskommission gab 37 Stellungnahmen aus dem Blickwinkel Gleichbehandlung und Frauenförderung zu Gesetzesentwürfen ab. Bis dato haben nun 21 Gemeinden ein Frauenförderungsprogramm beschlossen.

Neben der Gleichbehandlungsbeauftragten und den lokalen KoordinatorInnen bzw. Kontaktfrauen ist die Gleichbehandlungskommission ein wesentliches Element der Gleichbehandlung und Frauenförderung. Dieser 3. Bericht möge die Bemühungen um eine gerechte und diskriminierungsfreie Zukunft fördern!

St. Pölten, August 2016

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
(Vorsitzende der NÖ Gleichbehandlungskommission)

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort

des Landeshauptmannes von Niederösterreich 2

der Vorsitzenden der NÖ Gleichbehandlungskommission 4

A. Grundlagen 6

B. Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission 9

C. Anonymisierte Gutachten 12

A. GRUNDLAGEN

Die gesetzliche Grundlage der NÖ Gleichbehandlungskommission bildet das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 (LGBl. 2060), eine Geschäftsordnung wurde mit Beschluss der NÖ Landesregierung am 27. Jänner 2011 genehmigt.

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz kann unter folgender Adresse herunter geladen werden:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20000466>

Mit der Gleichbehandlung und der Frauenförderung befasste Organe sind:

1. die NÖ Gleichbehandlungskommission,
2. die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (Stellvertreterin oder Stellvertreter) und
3. die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Aufgrund einer Verfassungsbestimmung im NÖ Gleichbehandlungsgesetz sind die Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission und die oder der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (StellvertreterIn) in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und zugleich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** konstituierte sich erstmals am 28. September 1998 im Landhaus St. Pölten, die zweite Arbeitsperiode startete am 24. September 2004. Zum dritten Mal konstituierte sich die NÖ Gleichbehandlungskommission am 11. Oktober 2010, die Funktionsperiode dauerte bis Juni 2016.

Die Zusammensetzung und Aufgaben der Gleichbehandlungskommission werden durch das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060 und zum Teil auch durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl. 100 (in Bezug auf LandeslehrerInnen) geregelt. Danach ist die NÖ Gleichbehandlungskommission ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und wird für die Dauer von jeweils sechs Jahren bestellt.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission hat drei mögliche Zusammensetzungen, die sich danach richtet, ob BeschwerdeführerInnen aus dem Bereich des Landes NÖ, dem Bereich der NÖ Gemeinden bzw. Gemeindeverbände oder aus dem Bereich der LandeslehrerInnen kommen. Der Vorsitz liegt bei der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die Mitgliedschaft in der NÖ Gleichbehandlungskommission ist ein Ehrenamt, es gebührt keine Vergütung. Reisekosten werden ersetzt.

Zu ihren gesetzlichen Hauptaufgaben zählt u.a. über Antrag von NÖ Landes- und Gemeindebediensteten (NÖ LandeslehrerInnen) sowie AufnahmewerberInnen die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang mit einem (bestehenden oder zu begründenden) Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu prüfen und auf eine Einigung hinzuwirken; das Prüfungsergebnis wird in Form eines **Gutachtens** festgehalten. War zu Beginn nur hinsichtlich einer möglichen Diskriminierung wegen Geschlecht zu prüfen, wurde ab Mitte September 2004 die Zahl der Diskriminierungsgründe erweitert. Seither erstreckt sich der Prüfungsrahmen der NÖ Gleichbehandlungskommission auf verbotene Diskriminierungen wegen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.

Im Zeitraum Oktober 2010 bis Juni 2016 führte die Gleichbehandlungskommission 17 derartige Prüfungsverfahren durch und schloss sie mit Gutachten ab.

Durch die Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission wird ein wichtiger Beitrag zur faktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes geleistet.

Die Zugänglichkeit zu den Prüfungsergebnissen bewirkt eine bessere Präsenz des Gleichbehandlungsthemas, verstärkt die Sensibilität im Umgang mit dieser Thematik und trägt wesentlich bei zur kontinuierlichen Realisierung gerechter Gleichstellung im beruflichen Alltag. Daher werden die 17 Prüfungsergebnisse des Zeitraumes 2010 bis 2016 wiederum in zusammengefasster und anonymisierter Form zur Verfügung gestellt.

Insgesamt führte die NÖ Gleichbehandlungskommission seit ihrem Bestehen 46 Einzel-Beschwerdeverfahren von 1998 bis Juni 2016 ab; 16 Verfahren wurden durch männliche Beschwerdeführer eingeleitet. Sämtliche Tätigkeitsberichte mit ihren

anonymisierten Darstellungen der Verfahren können auf der Homepage der Gleichbehandlungskommission geladen werden: http://www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung/NOE_Gleichbehandlungskommission.html

Empfehlungen, Stellungnahmen und Vorschläge

Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt, **Empfehlungen** zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowie **Stellungnahmen** im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben.

Eine wichtige Aufgabe der Gleichbehandlungskommission ist die Erarbeitung von **Vorschlägen für Frauenförderungsprogramme** für Land und Gemeinden. Nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 haben sich das Land NÖ, die NÖ Gemeinden und die NÖ Gemeindeverbände zu bemühen, den Frauenanteil in allen Dienstzweigen und Funktionen zu erhöhen; diese Verpflichtung greift überall dort, wo der Frauenanteil unter 45% liegt. Diesem gesetzlichen Auftrag kommen das Land NÖ und seine Gemeinden und Gemeindeverbände durch die Beschlussfassung und Umsetzung von Frauenförderprogrammen nach. Die Gleichbehandlungskommission erarbeitet gemeinsam mit der jeweiligen Gemeinde (mit mehr als 20 Bediensteten) einen Vorschlag für ein maßgeschneidertes Programm. Der Vorschlag wird in der Folge dem Gemeinderat zur Beschlussfassung vorgelegt. Derzeit haben 21 Gemeinden ein Frauenförderungsprogramm beschlossen.

Eine weitere Aufgabe der Gleichbehandlungskommission ist durch das am 13. Dezember 2012 vom NÖ Landtag beschlossene NÖ Monitoringgesetz (NÖ MTG), LGBl. 9291, hinzugekommen. Das NÖ Monitoringgesetz sieht in § 3 Abs. 1 vor, dass die **Mitglieder und Ersatzmitglieder des NÖ Monitoringausschusses** von der NÖ Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der NÖ Gleichbehandlungskommission bestellt werden.

Im Rahmen von Begutachtungsverfahren wurden **37 Stellungnahmen** zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgegeben.

B. Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission

3. Periode (10/2010 bis 6/2016)

NÖ Gleichbehandlungskommission / NÖ Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Gabriele Tremer Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A	Bernhard Riedl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Theresia Haiderer Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Günter Schweinberger (bis 11.03.2015) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf Othmar Rauscher (ab 12.03.2015) Bezirkshauptmannschaft Baden	Mag. Johann Seper Bezirkshauptmann auf der BH Scheibbs
Sieglinde Schörgmayer (bis 25.07.2011) Amt der NÖ Landesregierung Dr.ⁱⁿ Eleonore Wolf (ab 26.07.2011) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1, IVW7	Dr.ⁱⁿ Eleonore Wolf (bis 25.07.2011) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1, IVW7 Helene Öhler (ab 26.07.2011) Amt der NÖ Landesregierung
Martina Lehrbaum Universitätsklinikum Tulln	Sabine Ernst Landespflegeheim Retz Elisabeth Hofmann Landesklinikum Waldviertel Gmünd

10/2010 – 6/2016

NÖ Gleichbehandlungskommission / NÖ Gemeindedienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Mag. Johannes Landsteiner Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	Gerhard Figl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
Petra Zeh Bürgermeisterin der Gemeinde Annaberg	Karin Winter Bürgermeisterin der Gemeinde Maria Anzbach
Gerlinde Feuchtl (bis 04.08.2011) Renate Gruber (05.08.2011 - 02.09.2013) Bürgermeisterin der Gemeinde Gaming RegRat Franz Zwicker (ab 03.09.2013) Bürgermeister der Gemeinde Herzogenburg	Ursula Puchebner Bürgermeisterin der Gemeinde Amstetten
Margot Liernberger (bis 12.02.2015) Landesgruppe St. Pölten/GdG Erika Edelbacher (ab 13.02.2015) Rathaus Wiener Neustadt/GdG	Erika Edelbacher (bis 12.02.2015) Rathaus Wiener Neustadt/GdG Thomas Emetsberger (ab 13.02.2015) Gemeinde Gmünd
Elisabeth Punz Gemeinde Bischofstetten/GdG	Monika Steiner Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

10/2010 – 6/2016

NÖ Gleichbehandlungskommission / NÖ LandeslehrerInnen

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Mag. Johann Seper Bezirkshauptmann auf der BH Scheibbs	Günter Schweinberger (bis 11.03.2015) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf Othmar Rauscher (ab 12.03.2015) Bezirkshauptmannschaft Baden
WHR Dr. Friedrich Freudensprung (bis 26.04.2015) Leiter der Rechts- und Verwaltungs- abteilung des Landesschulrates für NÖ Mag. Markus Loibl (ab 27.04.2015) Leiter der Rechts- und Verwaltungs- abteilung des Landesschulrates für NÖ	Maria Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Dr. Andreas Haider Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Daniela Fux Landwirtschaftliche Fachschule Gaming
Hildegard Berger Zentralausschuss für APS/ZA-APS	HL Barbara Heindl Zentralausschuss für APS Claudia Andre (ab 17.01.2012) Zentralausschuss für APS
Elisabeth de Stefani Landesberufsschule Wiener Neustadt/ZA	Mag.^a Belinda Kalab Zentralausschuss der Berufsschulen
Ing.ⁱⁿ Christine Riedl Landwirtschaftliche Fachschule Zwettl	Dipl. Päd.ⁱⁿ Regina Pribitzer Landwirtschaftliche Fachschule Obersie- benbrunn

10/2010 – 6/2016

C. Anonymisierte Gutachten - Übersicht nach Diskriminierungsgrund

1. Bericht (Fälle 1 – 14), 2. Bericht (Fälle 15 - 29): Download unter:

http://www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung/NOE_Gleichbehandlungskommission.html

3. Bericht (Fälle 30 – 46)

Geschlecht

Fall 31	Seite 15
Fall 32	Seite 18
Fall 39	Seite 35
Fall 40	Seite 37
Fall 44	Seite 47

Ethnische Zugehörigkeit

Fall 40	Seite 37
Fall 42	Seite 42

Religion oder Weltanschauung

Fall 36	Seite 27
Fall 41	Seite 40
Fall 42	Seite 42

Behinderung

Fall 33	Seite 21
Fall 34	Seite 23
Fall 35	Seite 25
Fall 38	Seite 32
Fall 43	Seite 44
Fall 46	Seite 51

Alter

Fall 42	Seite 42
Fall 44	Seite 47
Fall 45	Seite 49

Sexuelle Orientierung

Fall 30	Seite 13
---------	----------

Verletzung des Benachteiligungsverbot

Fall 37	Seite 30
---------	----------

Fall 30

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Festsetzung des Entgelts (Nicht-Gewährung einer Abfertigung)

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Sexuelle Orientierung

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 11/2010 – Gutachten: Diskriminierung wegen sexueller Orientierung

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer war als Vertragsbediensteter in einem NÖ Landeskrankenhaus beschäftigt. Er ließ seine Partnerschaft gemäß Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) eintragen und löste sein Dienstverhältnis auf. Er ersuchte um Abfertigung, da Vertragsbediensteten bei Kündigung innerhalb von 2 Jahren nach Verheiratung eine solche gewährt wird. Dienstgeberseits wurde sein Ersuchen mit der Begründung abgelehnt, dass eine eingetragene Partnerschaft nicht denselben Stellenwert wie eine Ehe hätte und die geltenden gesetzlichen Bestimmungen einen bei Eheschließung vergleichbaren Abfertigungsanspruch bei der Eintragung einer Partnerschaft nicht vorsehen. Dafür wäre eine entsprechende Gesetzesänderung erforderlich.

Der Beschwerdeführer befasste daraufhin die Gleichbehandlungskommission mit seinem Anliegen. Diese erhielt die Auskunft der Personalabteilung, dass an einem entsprechenden Gesetzesentwurf bereits gearbeitet würde.

Die Gleichbehandlungskommission erörterte, dass durch das EPG, das mit 01.01.2010 in Kraft getreten ist, ein rechtlicher Rahmen für das Zusammenleben gleichgeschlechtlicher Paare geschaffen wurde. Die Rechtsstellung der eingetragenen Partner und Partnerinnen wurde weitgehend an diejenige von verheirateten Personen angeglichen. Partnerinnen und Partner einer eingetragenen Partnerschaft er-

werben damit in Fragen des Verhältnisses zueinander die Rechtspositionen, die an die Existenz einer Ehegattin oder eines Ehegatten anknüpfen.

Die Entscheidung des EuGH, in der die Schlechterstellung eines überlebenden Lebenspartners hinsichtlich einer Hinterbliebenenrente gegenüber einem überlebenden Ehegatten eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung darstellt, da hinsichtlich der Ziele und Ausgestaltung der Hinterbliebenenversorgung keine sachlichen Gründe für eine Differenzierung zwischen Ehe und eingetragener Partnerschaft zu erkennen waren (Rs C-267/06), wurde von der Gleichbehandlungskommission auf die Abfertigungsregelung umgelegt und festgestellt, dass hier ebenfalls keine sachlichen Gründe für eine Ungleichbehandlung vorliegen.

Der Beschwerdeführer wurde daher nach Ansicht der Kommission wegen seiner sexuellen Orientierung schlechter gestellt als heterosexuelle Vertragsbedienstete und somit diskriminiert. Weiters sprach die Gleichbehandlungskommission die Empfehlung aus, dem Antragsteller eine Abfertigung im selben Ausmaß wie einer verheirateten Person zukommen zu lassen.

Der Dienstgeber bezahlte letztendlich die Abfertigung.

Fall 31

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Sonstige Arbeitsbedingungen, ungerechtfertigte Erteilung einer Ermahnung

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Geschlecht

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 1/2011 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Geschlecht

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer ist in einem Bereich einer NÖ Landesklinik beschäftigt, in dem hauptsächlich Frauen tätig sind. Er beschreibt Handlungen der Bereichsleitung, die darauf abzielen, seine fachliche Kompetenz in Frage zu stellen sowie seine Arbeitsbedingungen zu erschweren. Weiters wäre ihm zu Unrecht die Nichtbefolgung einer Dienstanweisung vorgeworfen worden. Aus diesem Grund erhielt er eine Ermahnung durch die Personalabteilung.

Da sich der Beschwerdeführer aufgrund seines Geschlechts ungleich behandelt fühlte, beantragte er eine Überprüfung dieser Maßnahmen sowie des Verhaltens der Fachbereichsleitung ihm gegenüber auf eine mögliche Diskriminierung.

Das Verhältnis Beschwerdeführer – Fachbereichsleitung wird allgemein als sehr konfliktbelastet beschrieben. Durch die hohe Qualifikation des Beschwerdeführers war er nicht in die übliche Hierarchie eingegliedert, sondern unterstand dienstrechtlich nur der Abteilungsleitung. Es kam immer wieder zu Konflikten mit der Fachbereichsleitung, da sie sich übergangen fühlte, wenn der Beschwerdeführer Arbeiten ausführte, die ihm direkt von der Abteilungsleitung zugewiesen wurden. Andererseits ließ sich der Beschwerdeführer keine Anweisungen von der Fachbereichsleitung geben, da er ihr nicht unterstellt war.

Der Antragsteller fühlte sich zunehmend von Besprechungen und Audits ausgeschlossen, obwohl er regelmäßig Informationen über Besprechungen bekam, an denen er nicht persönlich teilgenommen hatte. Für die Audits waren als Ansprechpersonen mit entsprechender Ausbildung die Fachbereichsleitung und eine weitere Mitarbeiterin als Qualitätsbeauftragte zuständig. Der Beschwerdeführer war in diese Struktur nicht eingebunden, wurde aber im Zuge der Besprechungen über die Ergebnisse informiert.

Das Klima auf der Abteilung verschlechterte sich weiter, da die Kommunikation zwischen Beschwerdeführer und Teamleitung immer schwieriger wurde. Beispielsweise empfand es der Antragsteller als herabwürdigende Einmischung, dass die Fachbereichsleitung eine Terminvereinbarung mit einer externen Firma traf, obwohl er bereits mit dieser Firma in Kontakt war. Die Fachbereichsleitung hingegen fühlte sich durch das eigenmächtige Vorgehen des Beschwerdeführers übergangen.

Aufgrund der immer häufiger auftretenden Probleme wurde von der Abteilungsleitung und der Fachbereichsleitung eine Supervision initiiert, um die Zusammenarbeit zu verbessern und den wertschätzenden Umgang miteinander zu erhöhen. Diese Supervision wurde nach einigen Monaten schließlich wegen Erfolglosigkeit abgebrochen. Das Betriebsklima änderte sich nicht, vielmehr wurde die „Lagerbildung“ Männer gegen Frauen offensichtlich. So wurden von der Zwischenvorgesetzten gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen männerfeindliche Pauschalaussagen getätigt und von MitarbeiterInnen über die privaten Angelegenheiten des Beschwerdeführers geredet.

Im Zuge einer Einführung eines neuen Gerätes auf der Abteilung war eine verpflichtende Einschulung vorgesehen. Der Beschwerdeführer nahm dies erst nach einer Dienstanweisung durch die Abteilungsleitung zur Kenntnis, da er seiner Meinung nach für die Bedienung des Geräts überqualifiziert war. Der Beschwerdeführer nahm trotz Aufforderung der Fachbereichsleitung nicht an der Einschulung teil. Daraufhin erhielt er eine Ermahnung der Personalabteilung in zukünftigen Fällen den Dienstanweisungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten.

Nach Auffassung der Kommission lagen die Probleme primär in der hierarchischen Sonderstellung des Beschwerdeführers, basierend auf seiner hohen Qualifikation und seinem daraus resultierendem Verhalten. Die mangelnde Gesprächs- und Kooperationsbereitschaft sowie das Versäumnis, intensiv an der Situation mittels Supervision zu arbeiten, verschlechterten das Arbeitsklima zusehends. Letztlich verhärteten sich die Fronten zwischen dem Beschwerdeführer und der Teamleitung.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Erteilung der Ermahnung durch die Personalabteilung und auch hinsichtlich der anderen Beschwerdepunkte keine Diskriminierung wegen Geschlecht. Auch sind keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung aus anderen Gründen ersichtlich.

Fall 32

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Sonstige Arbeitsbedingungen, Nicht-Genehmigung diverser Sonderurlaubsanträge, verzögerte Versetzung

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Geschlecht

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 1/2011 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Geschlecht

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer war in einem Bereich einer NÖ Landesklinik mit 20 Wochenstunden teilbeschäftigt, in dem hauptsächlich Frauen tätig sind. Er beschreibt Handlungen der Fachbereichsleitung, die darauf abzielten, seine fachliche Kompetenz in Frage zu stellen sowie seine Arbeitsbedingungen zu erschweren. Weiters wurden seine Sonderurlaubsanträge nicht genehmigt und bei der Versetzung in ein anderes Klinikum kam es zu Verzögerungen.

Da sich der Beschwerdeführer aufgrund seines Geschlechts ungleich behandelt fühlte, beantragte er eine Überprüfung dieser Maßnahmen sowie des Verhaltens der Fachbereichsleitung ihm gegenüber auf eine mögliche Diskriminierung.

Der Beschwerdeführer fühlte sich weiters benachteiligt, da er Überstunden leisten wollte, aber seine Arbeit innerhalb seiner regulären Arbeitszeit erbringen musste. Die Fachbereichsleitung und einige Kolleginnen konnten hingegen Mehrleistungen erbringen. Da Überstunden generell von leitenden MitarbeiterInnen nach dienstlichen Erfordernissen und Vorgaben des Dienstgebers angeordnet werden, sind private Wünsche nach Mehrleistungen dem untergeordnet. Aus diesen Gründen ist keine Diskriminierung ersichtlich.

Differenzen ergaben sich auch hinsichtlich einer privaten Weiterbildung. Der Beschwerdeführer wollte einen im privaten Interesse liegenden Weiterbildungskurs besuchen und hätte dazu seine Arbeitstage ändern müssen. Dies wurde ihm aber verwehrt, so dass er den Kurs schließlich in einer Abendform absolvierte. Einige Jahre später wurde es der Fachbereichsleitung ermöglicht einen Weiterbildungskurs, der allerdings im dienstlichen Interesse gelegen war, zu besuchen und dafür auch ihre Arbeitszeit anzupassen. Auch hier kann keine Diskriminierung erkannt werden, da der Kurs des Beschwerdeführers im privaten Interesse gelegen hat und eine Änderung der Dienstform notwendig gewesen wäre, die das gesamte Team betroffen hätte.

Durch die Einführung eines strukturierten Ablaufs des Fehlermanagements fühlte sich der Beschwerdeführer überwacht, da Fehler gemeldet, dokumentiert und bearbeitet wurden. Jedoch kann in der Einführung eines Fehlermanagementsystems und den daraus folgenden notwendigen Maßnahmen an sich keine Diskriminierung von MitarbeiterInnen erkannt werden.

Auch eine spezielle Vorgangsweise, die bei Firmeneinsätzen beachtet werden musste, wenn Probleme bei einem Gerät auftraten, wertete der Beschwerdeführer als einen Ausdruck von Männerfeindlichkeit. Dieses Procedere war aber erforderlich um die Entstehung von Kosten zu verhindern.

Der Antragsteller fühlte sich vom Informationsfluss der Abteilung ausgeschlossen, da anlassbezogene Besprechungen teilweise an seinen freien Tagen abgehalten wurden. Die Kommission konnte keine Diskriminierung erkennen, da der Beschwerdeführer trotzdem an den meisten Besprechungen persönlich teilgenommen hatte und auch andere KollegInnen urlaubs- oder krankensstandsbedingt nicht an allen Besprechungen teilnehmen konnten.

Das Klima auf der Abteilung verschlechterte sich weiter, da die Kommunikation zwischen Beschwerdeführer und Teamleitung immer schwieriger wurde. Beispielsweise gab es Probleme bei der Abfassung eines Protokolls, das der Beschwerdeführer kritisierte. Daraufhin übernahm er die Protokollführung. Seine Protokolle wurden jedoch

vor Weitergabe an die KollegInnen von der Fachgebietsleitung überprüft und korrigiert, worauf sich der Beschwerdeführer diskriminiert fühlte.

Der Beschwerdeführer beantragte innerhalb von drei Jahren dreimal Sonderurlaub, der ihm aber nicht genehmigt wurde. Die Anträge wurden von der Abteilungsleitung deshalb nicht gewährt, da infolge seiner hochqualifizierten Tätigkeit kein Ersatz gefunden worden wäre. Da Sonderurlaub nur gewährt werden kann, wenn kein wesentliches dienstliches Interesse entgegensteht, war auch hier keine Diskriminierung erkennbar. Auch bei der Versetzung in ein anderes Landeklinikum waren keine diskriminierenden Maßnahmen erkennbar, sondern aufgrund nachvollziehbarer verwaltungstechnischer Abläufe konnte das schriftliche Dekret nicht früher zugestellt werden und deshalb änderte sich der Versetzungstermin.

Den Beschwerdeführer belasteten vor allem männerfeindliche Pauschaläußerungen in seinem Arbeitsbereich. Nach Auffassung der Kommission bezogen sich diese männerfeindlichen Pauschaläußerungen nicht konkret auf den Beschwerdeführer und standen auch in keinem kausalen Zusammenhang zur Ablehnung der Anträge auf Sonderurlaub und den vom Beschwerdeführer beschriebenen Arbeitsbedingungen.

Zusammenfassend kommt die Kommission zu dem Schluss, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Hinblick auf die sonstigen Arbeitsbedingungen, die Nicht-Genehmigung diverser Sonderurlaubsanträge und die verzögerte Versetzung vorliegt. Von der Kommission wurde jedoch eine Empfehlung ausgesprochen, dass die Führungsebene verstärkt darauf achten soll, männer- und frauenfeindliche Äußerungen von DienstnehmerInnen im täglichen Umgang miteinander zu unterbinden.

Fall 33

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Sonstige Arbeitsbedingungen, Änderung der Verwendung mit finanziellen Einbußen

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 1/2011 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Behinderung

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer ist als Vertragsbediensteter in einem NÖ Landespflegeheim mit 40 Wochenstunden auf einem geschützten Arbeitsplatz vollbeschäftigt. Er gehört zum Kreis der begünstigt Behinderten. Der Beschwerdeführer beschreibt Handlungen seines Vorgesetzten, die er als herabwürdigend und in seiner Würde verletzend empfunden hat. Er fühlte sich durch die Versetzung auf einen nicht adäquaten Arbeitsplatz auch hinsichtlich Entgelt und beruflichen Aufstieg benachteiligt.

Da sich der Beschwerdeführer aufgrund seiner Behinderung ungleich behandelt fühlte, beantragte er eine Überprüfung der Verwendungsänderung sowie des Verhaltens seines Vorgesetzten ihm gegenüber auf eine mögliche Diskriminierung.

Der Antragsteller war ein äußerst engagierter Mitarbeiter, der seinen Aufgabenbereich genau und verantwortungsbewusst wahrnahm. Als er sich in Folge eines Arbeitsunfalls eine Verletzung zuzog, ergab das amtsärztliche Gutachten, dass eine Beschäftigung in seinem Arbeitsbereich ohne die Gefahr einer weiteren gesundheitlichen Schädigung nicht mehr möglich war. Als er nach einer Erkrankung seine Arbeit wieder antrat, wurde ihm von seinem Vorgesetzten unter Berufung auf das amtsärztliche Gutachten mitgeteilt, dass er in einem anderen Bereich arbeiten müsse. Der

Beschwerdeführer wollte in das Gutachten Einsicht nehmen, aber sein Vorgesetzter verwies ihn auf den Dienstweg.

Die Kommission konnte in der aufgrund gesundheitlicher Gründe erfolgten Versetzung keine diskriminierende Handlung erkennen; auch die Vorgehensweise des Leiters betreffend Einsichtnahme in das amtsärztliche Gutachten ist als korrekt zu werten. Im Falle einer etwas unbürokratischeren und bedienstetenfreundlicheren Ermöglichung der Einsicht in das amtsärztliche Gutachten hätte der Beschwerdeführer jedoch kaum den Eindruck gewonnen, dass die Versetzung „hinter seinem Rücken“ betrieben worden sei.

Die Änderung der Dienstverwendung hatte weiters zur Folge, dass der Beschwerdeführer in eine niedrigere Entlohnungsgruppe zurückgestuft wurde. Ihm wurde die Gehaltseinbuße zwar durch Zulagen abgedeckt, aber eine geringe Reduktion des Entgelts blieb bestehen. Die Kommission kann dennoch keine Diskriminierung erkennen, da bei der neuen Tätigkeit der Zeitdruck und die Vielfalt der Anforderungen weniger sind. Auch in einer geringfügigen Veränderung der Dienstzeit, die an die neuen Gegebenheiten angepasst wurde, erblickt die Kommission keine Diskriminierung.

Zusammenfassend kommt die Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss, dass das Verhalten des Vorgesetzten dem Beschwerdeführer gegenüber und die Verwendungsänderung keine Diskriminierung aufgrund der Behinderung darstellt.

Fall 34

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Mobbing/Belästigung durch diverse Maßnahmen des Dienstgebers

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 02/2011: Gutachten – keine Diskriminierung wegen Behinderung

Anonymisierte Darstellung

Eine langjährige Gemeindebedienstete im Kindergartenbereich verunfallte und erlitt dadurch eine schwerwiegende körperliche Behinderung. Daraufhin wurde sie in den Kreis der begünstigt Behinderten aufgenommen. Nach einem langen Krankenstand als Folge des Unfalls kehrte die Beschwerdeführerin wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Bis zu ihrer Rückkehr an die Dienststelle bestand ein sehr gutes Verhältnis zu ihren Kolleginnen, danach trat eine Änderung ein. Die Beschwerdeführerin äußerte einer Kollegin gegenüber den Wunsch, vor dem geplanten Wiedereinstieg den Kindergarten zu besuchen, um die Kinder kennen zu lernen. Dies lehnte die Kindergartenleiterin jedoch ab.

Bei ihrem Dienstantritt führte die Kindergartenleiterin kein Vier-Augen-Gespräch über die zukünftige Zusammenarbeit mit der Antragstellerin, sondern es erfolgte eine Besprechung vor dem gesamten Team. Die Beschwerdeführerin gab dabei unter anderem an, welche Leistungen sie aufgrund ihrer Behinderung in Zukunft nicht mehr erbringen könne. Auch wurde es der Beschwerdeführerin selbst überlassen, ihre Behinderung gegenüber den Kindern und deren Eltern zu thematisieren.

Die Kindergartenleiterin übermittelte bald nach dem Wiedereintritt eine Stellungnahme an die Dienstgeber, in der sie die Defizite und mögliche Auswirkungen der Behinderung der Beschwerdeführerin auf den Kindergartenbetrieb schilderte. In den darauf folgenden Monaten fanden Besprechungen mit der Fachabteilung, der Dienstgeber und der Kindergarteninspektorin statt. Die Beschwerdeführerin war bezüglich ihres weiteren Einsatzes im Kindergarten zuversichtlich und sehr bestürzt, als sie von ihrer Versetzung in einen anderen Kindergarten erfuhr.

Die Kommission konnte keine Diskriminierung aufgrund der Behinderung aus dem Verhalten der Kindergartenleiterin der Beschwerdeführerin gegenüber erkennen. Jedoch zeigte sich, dass die Beteiligten (Kolleginnen, Leiterin) mit der veränderten Personalsituation überfordert waren.

Die Gleichbehandlungskommission sprach eine Empfehlung aus, dass eine geeignete Vorgehensweise zu entwickeln ist, wie in solchen Personalsituationen (Rückkehr oder Aufnahme einer Mitarbeiterin mit Behinderung) seitens einer Kindergartenleitung vorzugehen ist, damit eine rasche Eingliederung und ein reibungsloser Dienstbetrieb gewährleistet sowie unnötige Verletzungen von Beteiligten und der Eindruck mangelnden wertschätzenden Verhaltens vermieden werden können.

Fall 35

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Mobbing/Belästigung durch diverse Maßnahmen des Dienstgebers

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 02/2011: Gutachten – keine Diskriminierung wegen Behinderung

Anonymisierte Darstellung

Ein langjähriger Exekutivbeamter befindet sich infolge schwerer Erkrankungen längere Zeit im Krankenstand und beantragte seine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit. Er gehört zum Kreis der begünstigt Behinderten.

Es wurden bereits zwei Gutachten von der Kommission aufgrund der Anträge des Beamten erstellt. Im ersten Gutachten wurde im Verhalten der Dienstgeberin zwar keine Diskriminierung erkannt, aber die Kommission sprach Empfehlungen aus, um künftig Konflikte zu vermeiden. Da sich der Beschwerdeführer weiter nachteilig behandelt fühlte, stellte er einen weiteren Antrag. Die Kommission erkannte im Verhalten der Dienstgeberin im zweiten Gutachten eine Diskriminierung wegen Behinderung, da die Empfehlungen nicht umgesetzt worden waren und weitere Handlungen und Maßnahmen gesetzt wurden, die den Beschwerdeführer benachteiligt hatten.

Der Beschwerdeführer fühlte sich jedoch aufgrund seiner Behinderung weiterhin diskriminiert und stellte kurze Zeit nach dem 2.Gutachten einen dritten Antrag. Er bemängelte, dass die Dienstgeberin nicht alle relevanten Befunde und Gutachten an einen Arzt übermittelt hätte, der seinen Gesundheitszustand überprüfen sollte. Die Kommission konnte in dieser Vorgangsweise keine Diskriminierung feststellen, da

die Dienstgeberin zwar selbst Befunde an den Arzt übermittelte, aber aufgrund der Vielzahl der Unterlagen dem Beschwerdeführer auch aufgetragen hatte, selbst relevante Gutachten zur Untersuchung mitzubringen.

Weiters gab der Beschwerdeführer an, dass der Befund eines ihn behandelnden Arztes nicht im Pensionsverfahren, sondern zur Entziehung des Führerscheins und des Waffenpasses verwendet würde. Die Dienstgeberin überprüfte eine eventuelle Meldepflicht, klärte in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Problematik der Weiterleitung von Gutachten aus datenschutzrechtlicher Sicht; aus datenschutzrechtlichen Gründen wurde dieses Gutachten nicht an die Bezirksverwaltungsbehörde, sondern ausschließlich dem untersuchenden Arzt übermittelt..

Der Beschwerdeführer bemängelte, dass sein Vorgesetzter am Telefon unhöflich reagiert und seine E-Mails sowie ein Anwaltsschreiben zu spät beantwortet hätte. Für die Kommission ergab sich jedoch kein Hinweis auf ein unangemessenes Verhalten des Vorgesetzten dem Beschwerdeführer gegenüber. Betreffend verspätete Beantwortungen stellte der Vorgesetzte nachvollziehbar dar, dass die Verzögerungen aus urlaubs- und arbeitsbedingten Gründen erfolgten und andere Bedienstete ebenfalls davon betroffen waren. Auch bei der verzögerten Bewilligung einer stationären Behandlung konnte keine unsachliche Benachteiligung erkannt werden.

Zusammenfassend kommt die Gleichbehandlungskommission zum Schluss, dass es sich bei den beschriebenen Handlungen und Maßnahmen der Dienstgeberin gegenüber dem Antragsteller nicht um Diskriminierungen wegen Behinderung handelt.

Fall 36

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Beendigung des Dienstverhältnisses (Suspendierung und Kündigung)

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Weltanschauung

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 08/2012: Gutachten –Diskriminierung wegen Weltanschauung

Anonymisierte Darstellung

Einer langjährigen Gemeindebediensteten, die auch als Personalvertreterin und Gewerkschaftsfunktionärin tätig war, wurden von der Gemeinde gröbliche Dienstpflichtverletzungen, Nicht-Erreichung des allgemein erzielbaren angemessenen Arbeitserfolges trotz Ermahnungen und abträgliches Verhalten vorgeworfen. Sie wurde mit sofortiger Wirkung suspendiert und die Kündigung eingeleitet.

Die Probleme mit der Gemeinde begannen einige Jahre zuvor, als sich die Beschwerdeführerin vermehrt für die Bediensteten einsetzte. Nachdem sie zum zunehmenden Arbeitsdruck und der daraus entstehenden Belastung für KollegInnen Stellung bezogen hatte, erhielt sie wenige Tage später eine schriftliche Verwarnung des Bürgermeisters, in der ihr vorgeworfen wurde, ihren Pflichten nicht nachzukommen und den Arbeitsablauf zu behindern. In ihrer Stellungnahme zu den Vorwürfen, verwies die Beschwerdeführerin zum wiederholten Mal auf die Nicht-Bewältigbarkeit ihres Arbeitspensums angesichts der Personal- und Gewerkschaftsarbeit und auf die Notwendigkeit einer Veränderung des Arbeitspensums hin und ersuchte um Rücknahme der Verwarnung. Dem kam der Dienstgeber nicht nach.

Die Beschwerdeführerin wurde schließlich versetzt und ihre Arbeit ständig ohne ihr Wissen durch ihre unmittelbare Vorgesetzte überwacht, die durch Aktenvermerke Fehler dokumentierte und diese direkt dem Amtsleiter übergab. Für ihre Arbeit als Vorsitzende des Personalvertretungsausschusses und Gewerkschaftsfunktionärin wurden ihr zwar tageweise Freistellungen gewährt, allerdings trug die Dienstgeberin bei der generellen Arbeitszuteilung diesen Aufgaben keine Rechnung. Dies hatte zur Folge, dass ihre Arbeit zeitweise liegen blieb und sich Rückstände bildeten.

Die Feststellungen des Dienstgebers betreffend vermeintliche Dienstpflichtverletzungen, die letztlich zur Kündigung herangezogen wurden, wurden der Beschwerdeführerin nicht zur Kenntnis gebracht: es gab keine formale, nachweisliche Ermahnung im zeitlichen Vorfeld der Kündigung, weder seitens der unmittelbaren Vorgesetzten, noch seitens des Bürgermeisters oder Amtsleiters.

Die Kommission ist zum Schluss gelangt, dass seitens der Dienstgeberin wenig bis gar nicht auf die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als Personal- und Gewerkschaftsvertreterin Bedacht genommen wurde; sie hatte einen Arbeitsbereich für eine mindestens vollbeschäftigte Arbeitskraft zu bewältigen; die infolge der Personal- und Gewerkschaftsvertretungsarbeit notwendige Unterstützung seitens anderer MitarbeiterInnen wurde der Beschwerdeführerin als Nicht-Erbringung ihrer Arbeitsleistung angelastet und als Kündigungsgrund vorgehalten.

Nach weiteren Differenzen zwischen Personalvertretung und der Dienstgeberin wurde die Beschwerdeführerin zu einer Besprechung eingeladen, bei der ihr die sofortige Suspendierung und Einleitung der Kündigung mitgeteilt wurde.

Die Art wie mit der Beschwerdeführerin umgegangen wurde, schlug medial große Wellen. Kurz darauf wurde seitens eines Dienstgeber-Vertreters die Verfassung eines Leserbriefes vorgeschlagen, der die Kritik und die Unzufriedenheit der KollegInnenschaft an der Arbeit der Beschwerdeführerin als Vorsitzende der Personalvertretung zum Ausdruck bringen und von allen Bediensteten unterschrieben werden sollte. Bis auf eine Person wurde der Brief von allen unterschrieben.

Die Gleichbehandlungskommission stellte fest, dass die Vorbereitung und die Durchführung der Kündigung erkennen ließ, dass der Dienstgeber die Beschwerdeführerin

wegen der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben einer Personalvertretung und der engagierten Umsetzung der gewerkschaftlichen Idee zugunsten von DienstnehmerInnen aus dem Dienstbetrieb entfernen wollte.

Als überzeugte Gewerkschafterin setzte sie sich umfassend für die Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten ein. Als Christ-Gewerkschafterin vertrat sie darüber hinaus engagiert die Prinzipien der christlichen Soziallehre. Die Christliche Soziallehre verbindet die Prinzipien der Katholischen Soziallehre und der evangelischen Sozialethik sowie die Auffassungen der christlichen Kirchen zur Gesellschafts- und Sozialreform; sie bildet das „Wertefundament“ für die ChristgewerkschafterInnen im ÖGB (Grundsatzprogramm der B-FCG) und basiert auf den Prinzipien der Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität und des Gemeinwohls.

Der Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ ist zwar eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden, geht jedoch darüber hinaus und wird auch als Sammelbezeichnung für andere Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis verstanden (vgl. 9ObA122/07t). Inner- und außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit wird von Prinzipien der Gewerkschaftsbewegung geprägt. Als überparteiliche, demokratische und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Vereinigung der ArbeitnehmerInnen treten die Gewerkschaften für die Interessen der abhängig Beschäftigten ein, für die Weiterentwicklung des Landes in Unabhängigkeit und Demokratie und für die Sicherung von Frieden und Menschenrechten weltweit. Die Gewerkschaftsbewegung steht ihrem Verständnis nach für soziale Gerechtigkeit und für faire Verteilung des Wohlstands.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission kam daher zu dem Schluss, dass die Benachteiligung der Beschwerdeführerin wegen ihrer Ausübung der Personal- und Gewerkschaftsarbeit eine Diskriminierung wegen Weltanschauung darstellte.

Fall 37

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Mobbing/Belästigung durch die amtswegige Dienstzuteilung auf einen anderen Dienstposten und diverse andere Maßnahmen der Dienstgeberin

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung durch Verletzung des Benachteiligungsverbots

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 09/2013: Gutachten – keine Diskriminierung wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots

Anonymisierte Darstellung

Die Gemeindebedienstete folgte auf den Dienstposten ihrer Kollegin nach, die aufgrund ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin und Gewerkschaftsfunktionärin suspendiert und schließlich gekündigt worden war (siehe Fall 36). Im Zuge des Vorgehens gegen ihre Vorgängerin wurde vom Stellvertreter des Amtsleiters die Verfassung eines Leserbriefs vorgeschlagen, der die Kritik und die Unzufriedenheit der Gemeinde und der KollegInnen an der Arbeit der Beschwerdeführerin zum Ausdruck bringen und von allen Bediensteten unterschrieben werden sollte. Diesen Brief unterschrieb die Beschwerdeführerin nicht. Danach bemerkte sie, dass es bei der Terminvergabe für Besprechungen mit ihrem Vorgesetzten zu kurzfristigen Absagen oder zu längeren Verzögerungen kam und bewertete die als Verschlechterung des Arbeitsklimas.

Im nachfolgenden Verfahren ihrer gekündigten Kollegin vor der Gleichbehandlungskommission sagte die Beschwerdeführerin als Auskunftsperson aus. Danach empfand sie ihre Arbeitssituation als noch schlechter, da sie trotz vieler Gesprächsversuche mit ihren Vorgesetzten keine personelle Unterstützung bei der krankheitsbedingten Vertretung einer Kollegin erfuhr. Stattdessen wurde sie amtswegig auf einen

anderen Dienstposten versetzt. Vor der Versetzung wurde die Antragstellerin zwar von den Personalverantwortlichen zu dem Vorhaben befragt, aber ihre Antwort, dass sie sich das überlegen müsse, als Zustimmung gewertet und dies auch der Personalvertretung so mitgeteilt. Dies stimmte dann der Versetzung in dem Glauben zu, dass die Antragstellerin damit einverstanden war.

Die Gemeinde legte dar, dass Besprechungstermine nicht nur für die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt sehr schwierig zu bekommen waren, sondern auch für alle anderen Bediensteten. Begründet wurde das mit der hohen Arbeitsbelastung des Vorgesetzten mit einigen Großprojekten. Die Termine wurden nach Dringlichkeit gereiht und sind letztlich auch für die Antragstellerin zeitgerecht zustande gekommen.

Betreffend Arbeitsbelastung durch die krankheitsbedingte Abwesenheit der Kollegin ging die Beschwerdeführerin davon aus, dass sie und die Kollegin jeweils vollbeschäftigt waren und sie daher zusätzlich die Arbeitsleistung einer 40-Stunden-Kraft erbringen musste. Die Gemeinde hatte den Dienstposten der Antragstellerin als einen 20-Stunden-Posten bewertet und diesen als Vorgriff auf die Altersteilzeit der Kollegin mit einer Vollzeitkraft besetzt. Seitens der Personalvertretung war man davon ausgegangen, dass der Dienstposten mit 30 Wochenstunden bewertet worden war. Aus den geleisteten Überstunden der Beschwerdeführerin geht hervor, dass sich diese in einem üblichen Maß für die Mehrbelastung in einem ansehbaren Zeitraum hielten.

Die Versetzung auf einen anderen Dienstposten argumentierte die Gemeinde mit einer Entlastung der Antragstellerin. Diese hatte sich jedoch eine personelle Unterstützung erwartet und nicht die Zuteilung zu einem anderen Bereich.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission kam zu dem Schluss, dass keine Diskriminierung durch Verletzung des Benachteiligungsverbots vorlag, es aber durchaus nachvollziehbar war, dass dieser subjektive Eindruck bei der Antragstellerin entstand. Die mangelnde Transparenz in der Dienstpostenbewirtschaftung und -bewertung sowie die mangelnde Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Gemeinde und Personalvertretung trug ebenfalls dazu bei. Die Kommission merkte an, dass der Umgang und die Kommunikation zwischen Gemeinde und Personalvertretung in qualitativer Hinsicht verbesserungswürdig ist.

Fall 38

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Festsetzung des Entgelts sowie diverse Maßnahmen der Dienstgeberin

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 09/2013: Gutachten – Diskriminierung wegen Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung wegen diverser Maßnahmen der Dienstgeberin

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer war ein langjähriger Gemeindebediensteter und hatte eine Leitungsposition inne und wurde nach Funktionsgruppe 7 entlohnt. Für die Abgeltung der Wochenenddienste, wurde ihm eine Turnusdienstzulage gewährt, die er nach mündlicher Zusage des Bürgermeisters, bis zu seiner Pensionierung behalten sollte. Der Beschwerdeführer war mit seiner Tätigkeit voll ausgelastet; trotzdem wurde ihm vom Bürgermeister aufgetragen, einen Postkurs zu absolvieren, damit er und seine Kollegin in der Urlaubszeit und bei Krankenständen das Postpartnerbüro mitbetreuen könnten. Da er sich gesundheitlich nicht in der Lage sah, den Kurs zu absolvieren, ersuchte er den Bürgermeister, nicht daran teilnehmen zu müssen. Dieser bestand jedoch darauf. Einen Tag vor dem Beginn des Kurses erkrankte der Beschwerdeführer so schwer, dass er intensivmedizinisch behandelt werden musste und eine längere Rehabilitation benötigte. Einige Monate nachdem der Antragsteller wieder seinen Dienst aufgenommen hatte, wurden im Gemeinderat die Arbeitsverteilung neu beschlossen und als Büroleiter der Amtsleiter festgelegt. Dieser Gemeinderatsbeschluss wurde dem Beschwerdeführer jedoch nicht zur Kenntnis gebracht und hatte für ihn weder Auswirkungen in Ausübung seiner Tätigkeit noch auf seine Entlohnung.

Aufgrund seiner Erkrankungen wurden dem Beschwerdeführer mit Bescheid des Bundessozialamts eine Behinderung von 70% und die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bescheinigt. Er legte den Bescheid dem Dienstgeber vor und erklärte aber gleichzeitig, seine Tätigkeit weiterhin zu 100% ausüben zu können. Daraufhin teilte ihm der Bürgermeister mit, dass er aufgrund seiner 70%-Behinderung nur noch für eine Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb geeignet sei und strich die Turnusdienstzulage. Der Beschwerdeführer ersuchte um Weiterbezug der Turnusdienstzulage oder einer gleichwertigen Zulage, da er weiterhin einige Wochenenddienste leisten musste; dies wurde aber vom Gemeinderat abgelehnt.

Aufgrund seines schlechten Gesundheitszustands suchte der Antragsteller schließlich um Pension an, die ihm auch gewährt wurde. Nach einer pensionsrechtlichen Beratung zog er den Antrag zurück und wollte zu einem späteren Zeitpunkt in Pension gehen. Seitens der Gemeinde wurde ihm jedoch erklärt, dass er keinen Dienstposten mehr habe und sein Posten schon anderwärtig vergeben sei. Auch habe ihn bereits vor über einen Jahr der Amtsleiter als Büroleiter ersetzt und er daher keinen Funktionsdienstposten mehr inne. Die Entlohnung des Beschwerdeführers erfolgte daraufhin statt in der Funktionsgruppe 7 in Entlohnungsgruppe 5.

Die Kommission stellte fest, dass die Aberkennung der Turnusdienstzulage im direkten Zusammenhang mit der Vorlage des Bescheids des Bundessozialamts steht und eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung darstellt. Die Aussage des Bürgermeisters, dass der Beschwerdeführer nur noch für eine Erwerbstätigkeit auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb geeignet sei, weist auf eine Fehlinterpretation des Bescheides und auf einen unsensiblen Umgang mit Behinderung und der Krankheit des Beschwerdeführers hin. Statt die Einsatzfähigkeit des Beschwerdeführers seitens der Gemeinde durch ein ärztliches Gutachten zu objektivieren, wurde ihm die Turnusdienstzulage gestrichen.

Auch in der Entlohnung nach Entlohnungsgruppe 5 statt nach Funktionsgruppe 7 erkannte die Kommission eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung, da die Umstufung erst über 1 Jahr nach der „Enthhebung“ des Beschwerdeführers als Büroleiter mit dem Zweck erfolgte, den Beschwerdeführer unter Druck zu setzen und aus den aktiven Dienst zu drängen.

Hinsichtlich der sonstigen Verhaltensweisen der Gemeinde (Negieren des schlechten Gesundheitszustands des Beschwerdeführers, Mitteilung, dass für den Beschwerdeführer kein Arbeitsplatz mehr vorhanden sei,...), konnte keine Diskriminierung erkannt werden, jedoch empfahl die Kommission auch hier einen sensibleren Umgang mit behinderten und kranken Bediensteten.

Fall 39

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Kündigung des vertraglichen Dienstverhältnisses

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Geschlecht

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ - NÖ Sonderschullehrerin

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 10/2013: Gutachten – keine Diskriminierung wegen Geschlecht

Anonymisierte Darstellung

Eine Vertragslehrerin war im Rahmen eines unbefristeten Dienstvertrages an einer Sonderschule angestellt. Anlässlich der Geburt ihrer drei Kinder beanspruchte sie Karenzurlaub und war anschließend mit reduzierter Lehrverpflichtung aus Gründen der Kinderbetreuung beschäftigt. Aufgrund eines monatelangen Krankenstandes wurde vom Bezirksschulrat eine amtsärztliche Untersuchung veranlasst. Das Gutachten sagte aus, dass es sehr unwahrscheinlich sei, dass die Beschwerdeführerin die gesundheitliche Eignung wiedererlangen würde. Daraufhin kündigte der Landesschulrat für NÖ das Dienstverhältnis, da die Antragstellerin eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses oder eine Karenzierung für ein Jahr unter Entfall der Bezüge abgelehnt hatte. Begründet wurde die Kündigung damit, dass die Beschwerdeführerin nicht belastbar sei, da sie vor dem Krankenstand auch nur Teilzeit gearbeitet habe und damit für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben ungeeignet sei. Die Antragstellerin fühlte sich durch den Bezug auf ihre Teilzeittätigkeit aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, da dieser Grund in einem vergleichbaren Kündigungsschreiben an einen Mann nicht angeführt worden wäre und stellte einen Antrag auf Überprüfung ihrer Kündigung an die Gleichbehandlungskommission.

In weiterer Folge legte die Antragstellerin Befunde ihrer behandelten Ärzte vor, die ihre Arbeitsfähigkeit bescheinigten. Der Landesschulrat für NÖ veranlasste daraufhin

die Überprüfung des Kündigungsgrundes der gesundheitlichen Ungeeignetheit durch die Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens. Dies bescheinigte zwar die sofortige gesundheitliche Eignung zum Unterrichten, aber wies darauf hin, dass eine Rückfallwahrscheinlichkeit bestehe und eine momentane Beurteilung der Reaktion der Antragstellerin auf Druck (zB Probleme mit KollegInnen, schwierige Kinder etc.) nicht erfolgen könne.

Obwohl sich die Antragstellerin Mitte Juli gesund meldete, sah der Landesschulrat für NÖ aufgrund der ungünstigen Prognose keinen Grund die Kündigung zurückzunehmen.

Die Kommission konnte keine Diskriminierung wegen Geschlecht erkennen, da verringerte Beschäftigungsausmaße in der Berufsgruppe der Lehrerinnen und Lehrer häufig aus Gründen der Vereinbarkeit Familie und Beruf zu finden sind und sie generell nicht als Indiz für eine geringere Belastbarkeit der Lehrperson gelten. Es fanden sich auch keine Hinweise, dass aufgrund des Beschäftigungsausmaßes die Kündigung ausgesprochen worden wäre, sondern vielmehr die negative Prognose der gesundheitlichen Eignung zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und das Bestehen einer Rückfallgefahr ausschlaggebend waren. Inwieweit die amtsärztlichen Gutachten die negative Prognose ausreichend medizinisch begründeten, war nicht Gegenstand des Verfahrens, sondern wird im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht überprüft.

Fall 40

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Festsetzung des Entgelts (Nicht-Anerkennung privater Dienstzeiten)

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Geschlecht und Ethnie

Bundesland/Gemeinde

- NÖ Gemeinde

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 01/2014: Gutachten – Diskriminierung wegen Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung aufgrund der Ethnie

Anonymisierte Darstellung

Die Beschwerdeführerin wurde in der Türkei geboren und ist österreichische Staatsbürgerin. Sie absolvierte an der Universität Wien ein Studium der Politikwissenschaft (Fächerkombination Soziologie und Pädagogik) und ein Doktoratsstudium. Sie war über 8 Jahre als Rechts- und Sozialberaterin bei einer Beratungsstelle für MigrantInnen tätig.

Als der Beschwerdeführerin ein Stellenangebot der Gemeinde zur Kenntnis gebracht wurde, bewarb sie sich, da unter anderem folgende Anforderungen angegeben waren:

- Person mit Migrationshintergrund (idealerweise türkischer Sozialisationshintergrund)
- Ausbildungsanforderungen: höherer Bildungsabschluss (zB: pädagogische Ausbildung, SozialarbeiterIn, Studium der Soziologie etc.)
- Sprachkompetenz: Sehr gute Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse (vorzugsweise Türkisch) in Wort und Schrift
- Erfahrung in der integrativen Arbeit mit MigrantInnen bzw. Flüchtlingen (z.B. Beratungs-, Betreuungs-, Bildungs-, Projektarbeit)

- Know-how und Erfahrung in der Entwicklung, Durchführung und Begleitung von integrativen Projekten mit ZuwandererInnen bzw. von Projekten, die das interkulturelle Zusammenleben von einheimischer und zugewanderter Bevölkerung fördern

Im Rahmen der Bewerbungsgespräche erkundigte sie sich, ob ihre Vordienstzeiten angerechnet werden könnten. Die Leitung der Personalabteilung teilte ihr jedoch mit, dass eine Anrechnung privater Vordienstzeiten generell nicht möglich sei.

Die Antragstellerin wurde auf die Dauer des Mutterschutzes, Karenzurlaubes und eines allfälligen Sonderurlaubes einer Kollegin als Vertragsangestellte im Dienstzweig Nr. 56 in der Entlohnungsgruppe 6 (MaturantInneneinstufung) als Projektleiterin eingestellt. Der Einstieg in den Arbeitsbereich fiel der Beschwerdeführerin leicht, da sie die entsprechenden Ansprechpersonen der MigrantInnenorganisationen bereits aus ihrer Vortätigkeit kannte.

Einige Zeit nach dem Dienstantritt der Antragstellerin wurden im selben Referat weitere MitarbeiterInnen mittels Ausschreibung gesucht. Unter anderem bewarb sich ein männlicher österreichischer Staatsbürger für den Posten. Er hatte eine technische akademische Ausbildung und private Vordienstzeiten in der MigrantInnenarbeit vorzuweisen. Jedoch verfügte er über keine türkischen Sprachkenntnisse. Im Zuge seines Bewerbungsgespräches stellte er ebenfalls die Frage nach der Anrechnung seiner Vordienstzeiten. Nach mehrmaligen hartnäckigen Nachfragen wurde ihm die Anrechnung seiner Vordienstzeiten vom Gemeinderat mit der Begründung genehmigt, dass diese Zeiten für die erforderliche Verwendung besonders bedeutsam seien. Der Kollege erhielt einen befristeten Dienstvertrag und begann seinen Dienst nicht in den Büroräumlichkeiten der Gemeinde, sondern an einem Arbeitsplatz in einem Ortsteil mit hohem MigrantInnenanteil.

Nachdem die Beschwerdeführerin von der Anrechnung der privaten Dienstzeiten des Kollegen erfuhr, versuchte sie mit Hilfe ihrer Referatsleitung eine Gleichstellung zu erwirken, was jedoch nicht gelang. Als Begründung für die unterschiedliche Behandlung einer weiblichen und eines männlichen Bediensteten bei der Anrechnung privater Vordienstzeiten führt die Dienstgeberin die Lage des Büros des männlichen Kollegen und das unterschiedliche Aufgabengebiet an.

Die Argumentation der Gemeinde, wonach die Vordienstzeiten des männlichen Kollegen für seine erfolgreiche Verwendung deshalb von besonderer Bedeutung waren,

weil sein Büro inmitten eines schwierigen Stadtteiles und nicht im Amtsgebäude lag, war für die Kommission nicht nachvollziehbar. Dies umso weniger, als die Leitung der Personalabteilung bei beiden Einstellungsgesprächen eine Anerkennung der Vordienstzeiten generell ausschloss. Wenn die Vordienstzeiten von besonderer Bedeutung für den Aufgabenbereich des männlichen Kollegen gewesen wären, hätte ihm eine Anerkennung schon bei Einstellung zugesagt werden müssen und nicht erst nach seinem hartnäckigen Nachfragen bei den Einstellungsverhandlungen.

Die Kommission sieht in der Nicht-Anerkennung der privaten Vordienstzeiten der Beschwerdeführerin bei einem MigrantInnen-Verein den Tatbestand einer Diskriminierung wegen Geschlechts verwirklicht, da keine objektiv nachvollziehbaren Gründe vorliegen, warum dem männlichen Kollegen die Vordienstzeiten anerkannt worden sind und der Antragstellerin nicht.

Eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit konnte jedoch nicht erkannt werden.

Fall 41

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Festsetzung des Entgelts (zu geringe Mehrdienstleistungsentschädigung)
- Nicht-Heranziehen zu Dienstprüfungen
- Nichtbestellung zum Fahrprüfer

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Weltanschauung

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 08/2014: Gutachten – keine Diskriminierung wegen Weltanschauung

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer ist seit vielen Jahren im Landesdienst tätig. 2013 wurde er in eine politisch relevante Position berufen. Neben seiner Tätigkeit im Landesdienst war der Beschwerdeführer ebenfalls seit vielen Jahren auch als Fahrprüfer tätig. Trotz rechtzeitigen Ansuchens um Wiederbestellung wurde er nicht bestellt. Die (Wieder)Bestellung von FahrprüferInnen erfolgt auf der Rechtsgrundlage des Führerscheingesetzes im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung. Da dies keine dienstgeberische Maßnahme im Rahmen eines Dienstverhältnisses zum Land NÖ darstellt, kam der NÖ Gleichbehandlungskommission in dieser Angelegenheit keine Prüfungskompetenz und somit auch keine Zuständigkeit nach dem NÖ GBG zu. Weiters fühlte sich der Beschwerdeführer wegen Weltanschauung diskriminiert, da er seiner Ansicht nach über einen gewissen Zeitraum hinweg eine zu geringe Mehrdienstleistungsentschädigung für seine Tätigkeit erhielt. Da er jedoch keinen Vergleichsfall nennen konnte, in dem eine höhere Mehrdienstleistungsentschädigung ausbezahlt worden wäre, konnte die Kommission keine Diskriminierung feststellen. Der Beschwerdeführer machte auch geltend, dass er seit seiner neuen Tätigkeit nicht mehr als Prüfer bei Dienstprüfungen eingesetzt würde. Er hatte in einer Abteilung

gearbeitet, die Dienstprüfungen abhielt. Den Vorsitz in der Prüfungskommission hat die Abteilungsleitung inne. Die Stellvertretung der Abteilungsleitung und der Beschwerdeführer waren als Vorsitzende- Stellvertreter für die Periode 2011-2016 bestellt. Auch vor seiner Bestellung in die politisch relevante Position wurde der Beschwerdeführer nur dreimal zu Prüfungen herangezogen, weil nicht mehr Bedarf gegeben war. Die NÖ Gleichbehandlungskommission konnte keine Diskriminierung feststellen, da der Beschwerdeführer mangels Bedarf nicht als Prüfer eingesetzt wurde.

Zusammenfassend kam die NÖ Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss, dass weder bei der Gewährung der Mehrdienstleistungsentschädigung noch bei der Nicht-Heranziehung zur Prüfungstätigkeit bei Dienstprüfungen eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gegeben war. Hinsichtlich der Nicht-Wiederbestellung zum Fahrprüfer bestand keine Zuständigkeit und damit keine Überprüfungsmöglichkeit durch die NÖ Gleichbehandlungskommission.

Fall 42

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Kündigung des vertraglichen Dienstverhältnisses

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen ethnische Zugehörigkeit, Religion und Alter

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 11/2014 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Alter

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer war als Arzt beim Land Niederösterreich angestellt und beantragte die Überprüfung der Kündigung und der sonstigen Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion und seinem Alter. Eine Reihe von Vorkommnissen und Vorgehensweisen seines Vorgesetzten zielten laut Beschwerdeführer darauf ab, seine Person herabzuwürdigen sowie seine Arbeitsbedingungen zu erschweren. Die Kündigung wäre ebenfalls ungerechtfertigt, da er seine Arbeit stets zur vollsten Zufriedenheit erledigt hätte.

Der Beschwerdeführer studierte in Rumänien Medizin und schloss dort seine Facharztausbildung für allgemeine Chirurgie ab. Er arbeitete danach in Palästina und zog später nach Deutschland, wo er auch die Approbation erhielt und die Facharztprüfung für Allgemeinchirurgie absolvierte. Vorbehaltlich der Anerkennung seiner Ausbildung zum Facharzt für Chirurgie durch die österreichische Ärztekammer wurde er als Oberarzt für Chirurgie in einem Landeskrankenhaus, vorerst für ein Jahr befristet, angestellt.

Er fühlte sich durch seinen Vorgesetzten schlecht behandelt, etwa durch Bemerkungen über sein Alter und seine Herkunft aus dem arabischen Raum, durch Streichun-

gen seiner Dienste von den Dienstplänen, Zuteilung von nicht adäquaten Aufgaben und durch die Verweigerung einer Zusatzausbildung.

Die subjektiv vom Beschwerdeführer als Ungleichbehandlungen empfundenen Verhaltensweisen resultierten daraus, dass er trotz oftmaliger Urgezen seiner Vorgesetzten keine Bestätigung der Ärztekammer über seine Fachärzteausbildung vorlegte und er daher nicht eigenverantwortlich tätig werden durfte.

In einem Verwendungsbericht wurde schließlich festgestellt, dass der Beschwerdeführer nicht den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg erreicht hatte. Daraufhin wurde die Kündigung ausgesprochen.

Die Gleichbehandlungskommission konnte in den Verhaltensweisen dienstgeberseits keine Anhaltspunkte einer Diskriminierung oder Belästigung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft oder der Religion des Beschwerdeführers erkennen. Einerseits ist eine Befristung des Anstellungsvertrages eines Facharztes in NÖ Landeskliniken durchaus üblich und andererseits resultierten die subjektiv empfundenen Ungleichbehandlungen des Beschwerdeführers aus der Nichtvorlage der Ärztekammerbestätigung.

Die Kommission konnte auch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers keine Diskriminierung aufgrund Alter, Religion oder ethnischer Zugehörigkeit erkennen. Die Kündigung selbst erfolgte aus sachlich nachvollziehbaren Gründen, da ein bestimmungsgemäßer Einsatz des Beschwerdeführers aufgrund der fehlenden Ärztekammerbestätigung nicht möglich war.

Fall 43

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Sonstige Arbeitsbedingungen

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 1/2015 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Behinderung

Anonymisierte Darstellung

Die Beschwerdeführerin war als Pflegehelferin im Hospizbereich eines NÖ Landespflegeheims mit 20 Wochenstunden beschäftigt.

In ihrem Antrag gibt die Beschwerdeführerin an, dass sie von der Stationsleitung seit dem Bekanntwerden ihrer psychischen Erkrankung gemobbt würde. Unter anderem wurde sie von ihr vor anderen auf ihre Krankheit angesprochen, des Medikamenten-diebstahls beschuldigt und ihr schweres dienstliches Fehlverhalten vorgeworfen. Weiters verdächtigte sie die Stationsleitung des Diebstahls einer Wertsache und zeigte dies bei der Polizei an. Überdies hätten MitarbeiterInnen des Landespflegeheims außerhalb der Dienststelle das Gerücht verbreitet, das sie gestohlen hätte und deswegen gekündigt worden wäre, obwohl die Beschwerdeführerin das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst hatte. Aus diesem Grund hätte sie auch einen Job nicht bekommen.

Die Beschwerdeführerin leidet seit langer Zeit an einer depressiven Störung, die auch einen freiwilligen Aufenthalt in der Erwachsenenpsychiatrie zur Folge hatte. An ihrer Arbeitsstelle war die Erkrankung vorher nicht bekannt. Eine amtsärztliche Untersuchung nach einem langen Krankenstand ergab unter anderem, dass die

Beschwerdeführerin dem Anforderungsprofil einer Pflegehelferin in Zukunft nur eingeschränkt gewachsen sein werde und vor allem nicht mehr im Hospizbereich tätig sein dürfe. Das Ergebnis wurde der Dienststelle mitgeteilt. Als die Beschwerdeführerin den Dienst wieder antrat, ersuchte sie jedoch ausdrücklich um die weitere Verwendung im Hospizbereich, wo sie auch nach einer Beobachtungszeit wieder eingesetzt wurde.

Ein Jahr später kam es im Heim zu Medikamentendiebstählen. Von KollegInnen erfuhr die Beschwerdeführerin, dass die Stationsleitung sie aufgrund ihrer Erkrankung verdächtigte, die Diebin zu sein. Sie ersuchte daraufhin um Versetzung in ein anderes Heim, wurde aber keiner anderen Dienststelle zugeteilt. Im selben Jahr beschwerten sich Kolleginnen über die Ausdrucksweise und den Arbeitseinsatz der Beschwerdeführerin bei der Stationsleitung. Die Beschwerdeführerin erhielt daraufhin von der Stationsleitung eine Ermahnung, dass sie ihren Dienstpflichten nachkommen müsse und weitere Verfehlungen dienstrechtliche Konsequenzen hätten.

Zu dieser Zeit kam es im Heim immer wieder zu Diebstählen, woraufhin von der Polizei ein Lockköder ausgelegt wurde. Nach dem dieser während des Nachtdienstes der Beschwerdeführerin verschwunden war, fiel der Verdacht auf sie. Die Stationsleitung zeigte das Verschwinden des Lockköders bei der Polizei an und es kam zu einem Polizeieinsatz im Heim, bei dem die Beschwerdeführerin sehr nachdrücklich befragt wurde. Nach dem Vorfall war sie im Krankenstand und suchte um Versetzung an. Da kein geeigneter Posten in einem anderen Heim frei war und die Beschwerdeführerin nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollte, wurde das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst.

Nach ca. 2 Monaten erhielt sie die Benachrichtigung, dass das Verfahren gegen sie eingestellt worden war. Die Beschwerdeführerin bewarb sich daraufhin um einen Posten außerhalb des Heimes. Obwohl sie bereits eine schriftliche Zusage hatte, wurde sie vor ihrem Arbeitsantritt informiert, dass sie den Posten doch nicht bekomme. Sie hörte, dass ehemalige Kolleginnen das Gerücht über die Diebstähle und ihrer Kündigung dem Direktor zugetragen hätten und sie deswegen nicht aufgenommen wurde.

Für die Gleichbehandlungskommission ergaben sich jedoch keine Anhaltspunkte, dass die Stationsleitung versucht haben soll, die Beschwerdeführerin durch Mobbing

aus dem Dienstverhältnis zu drängen. Die Stationsleitung ist verpflichtet, Dienstpflichtverletzungen zu ahnden und zu thematisieren, um den Pflegestandard aufrechtzuerhalten und das Wohl der PatientInnen zu schützen. Gerade weil durch das amtsärztlichen Gutachten der Hospizbereich aufgrund der psychischen Belastung als nicht geeignet für die Beschwerdeführerin befunden worden war, musste die Stationsleitung besonderes Augenmerk auf eine eventuelle psychische Veränderung der Beschwerdeführerin legen. Die von der Beschwerdeführerin subjektiv als belästigend empfundenen Erkundigungen zu ihrem Gesundheitszustand dienten daher der Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs des Stationsalltags. Auch in der Ermahnung kann keine Belästigung erkannt werden war, da sie sachlich gerechtfertigt war. Das Verschwinden des Lockköders musste ebenfalls der Polizei gemeldet werden. Zusammenfassend kann die Gleichbehandlungskommission in den Verhaltensweisen dienstgeberseits keine Anhaltspunkte einer Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund der Behinderung der Beschwerdeführerin erkennen.

Die Kommission empfiehlt jedoch, den Umgang mit Diebstahlsverdächtigungen an der Dienststelle zu überdenken. Es wäre zielführend gewesen, nach einer derart auffälligen Polizeimaßnahme die MitarbeiterInnen über die rechtlichen Konsequenzen von falschen Verdächtigungen und der Verbreitung von Gerüchten zu informieren. Auch wäre eine Mitteilung an alle Mitarbeitenden nach Bekanntwerden der Einstellung des Verfahrens wünschenswert gewesen.

Fall 44

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Sonstige Arbeitsbedingungen, Kündigung

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Geschlecht und Alter

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 5/2015 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Geschlecht oder Alter

Anonymisierte Darstellung

Die Beschwerdeführerin war Mitarbeiterin eines Landespflegeheims in einer Führungsposition. Sie beantragte die Überprüfung des Verhaltens des Betriebsrats und des Dienstgebers auf Mobbing. Weiters beantragte sie die Überprüfung des amtsweilig veranlassten Sonderurlaubs und der Beendigung des Dienstverhältnisses mittels Dienstgeber-Kündigung. Hinter diesen Maßnahmen vermutete sie eine mögliche Diskriminierung wegen Geschlecht und ihres relativ jugendlichen Alters.

Die Konflikte mit dem Betriebsrat wurden auf beiden Seiten sehr hart ausgetragen. Aufgrund der vielen Beschwerden von MitarbeiterInnen des Landespflegeheims versuchte der Vorsitzende des Betriebsrats auch eine Absetzung der Beschwerdeführerin zu erreichen.

Die Beschwerdeführerin war der Überzeugung, dass sie einen wertschätzenden und empathischen Umgang mit ihren MitarbeiterInnen pflegte. Jedoch kritisierte sie ihre MitarbeiterInnen auch bei kleinen Verfehlungen in einer wenig wertschätzenden Art. Dies führte dazu, dass sich die MitarbeiterInnen persönlich verletzt fühlten und sich dadurch Spannungen aufbauten. Seitens der Fachabteilung wurde durch verschiedene Besprechungen und die Begleitung durch eine externe Firma versucht, die Situation im Pflegeheim zu beruhigen. Die Situation besserte sich aber nicht und die

Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und den MitarbeiterInnen verschlechterte sich weiter.

Schließlich richtete der Leiter der Fachabteilung ein Schreiben an die Personalabteilung, in dem er den Arbeitserfolg der Beschwerdeführerin als negativ beurteilte und die Kündigung anregte. Nach Einholung einer Expertise über ihre Fähigkeiten als Führungskraft, wurde das Dienstverhältnis aufgelöst und ein sofortiger Sonderurlaub verfügt. Die Beschwerdeführerin berief gegen den Bescheid und den Sonderurlaub. Weiters wandte sie sich an die Gleichbehandlungskommission.

Eine inhaltliche Behandlung des Beschwerdevorbringens hinsichtlich amtswegig verfügten Sonderurlaubs erübrigte sich, da der Bescheid vom Landesverwaltungsgericht aufgehoben wurde.

Zusammenfassend kam die NÖ Gleichbehandlungskommission zu dem Schluss, dass die Handlungen des Betriebsrats und des Zentralbetriebsrats sowie der Fachabteilung keine Diskriminierungen wegen Geschlecht oder Alter darstellten. Obwohl die Beschwerdeführerin ein ausgezeichnetes Fachwissen hatte, war der Umgang mit ihren MitarbeiterInnen problematisch und der Grund für die Konflikte.

Die Sachverhaltsfeststellungen lassen weiters keinen Hinweis erkennen, dass die Kündigung aufgrund des Geschlechts oder Alters der Beschwerdeführerin erfolgt ist. Die weitere Überprüfung der Kündigung ist derzeit beim Landesverwaltungsgericht anhängig.

Fall 45

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Festsetzung der Vordienstzeiten

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Alter

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ – NÖ Landeslehrerin

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 6/2015 – Gutachten: Keine Diskriminierung wegen Alter

Anonymisierte Darstellung

Die Beschwerdeführerin trat im September 1999 in den NÖ Landesdienst als Vertragslehrerin ein. Der Vorrückungstichtag wurde mit 1. Jänner 1995 festgesetzt. Zuletzt wurde der Vorrückungstichtag im Frühjahr 2011 überprüft. Die Antragstellerin beschwerte sich über die nicht ausreichende Anrechnung privater Vordienstzeiten. Ihr wurden von den 18 Jahren, die sie als Verwaltungsangestellte bei einer Sozialversicherungsanstalt gearbeitet hatte, nur 3 Jahre zur Hälfte angerechnet.

Der Landesschulrat für NÖ weist in seiner Stellungnahme darauf hin, dass die Festsetzung nach den zum Zeitpunkt der Aufnahme in den Landesdienst geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfolgte. Die Antragstellerin wies auf ein Schreiben der Bundessektion Pflichtschullehrer aus dem Jahr 1994 hin, welches eine Anrechnung der gesamten Vordienstzeiten zur Hälfte vorsah. Sie verweist weiters auf EU-Richtlinien, die Altersdiskriminierungen verbieten, auf ein aktuelles EuGH Urteil vom 11.11.2014 sowie auf das Gleichbehandlungsgebot.

Bei der Festsetzung des Vorrückungstichtages hat der Landeschulrat für NÖ jene gesetzliche Bestimmung angewandt, die für alle Vertragslehrerinnen bzw. Vertragslehrer gültig war. Da sich während des Studiums der Beschwerdeführerin die Rechts-

lage mit 1. Mai 1995 geändert hatte, war eine Anrechnung nur im Höchstausmaß von drei Jahren zur Hälfte möglich.

Eine Diskriminierung auf Grund des Alters ist nicht erkennbar, da das Lebensalter weder unmittelbar noch mittelbar eine Auswirkung auf die Berechnung hatte. Die Änderung der gesetzlichen Lage während des Lehramtsstudiums stellt nach dem Abschluss des Studiums auf den Zeitpunkt der Aufnahme in ein Dienstverhältnis ab und nicht auf das Lebensalter.

Der Hinweis der Antragstellerin auf das EuGH Urteil vom 11.11.2014 geht ins Leere, da in diesem Urteil nur jene Fälle aufgegriffen werden, denen Dienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr angerechnet wurden und die in der Folge eine verlängerte Vorrückung von der ersten in die zweite Gehaltsstufe hinnehmen mussten. Dieser Sachverhalt trifft bei der Antragstellerin nicht zu.

Für die NÖ Gleichbehandlungskommission ist jedenfalls kein Hinweis auf eine Diskriminierung wegen des Alters bei der Festsetzung der Vordienstzeiten der Beschwerdeführerin erkennbar.

Fall 46

Überprüfter Diskriminierungsbereich:

- Kündigung

Geltend gemachter Diskriminierungsgrund

- Diskriminierung wegen Behinderung

Bundesland/Gemeinde

- Land NÖ

Rechtsgrundlage

- NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060

Ergebnis des Kommissionsverfahrens

- 8/2015 – Gutachten: der entscheidungsrelevante Sachverhalt konnte in angemessener Zeit nicht ermittelt werden

Anonymisierte Darstellung

Der Beschwerdeführer war mit 20 Wochenstunden an einer Bezirkshauptmannschaft teilbeschäftigt. Aufgrund seiner psychischen Erkrankung hat er den Status eines begünstigten Behinderten. Eine Betreuung durch den Verein 0>Handicap endete nach 3 Jahren im Jänner 2015 und der Antragsteller wurde infolge des positiven Arbeitserfolges im Februar 2015 in den Landesdienst übernommen. Im März 2015 erlitt der Beschwerdeführer an der Arbeitsstelle einen psychotischen Schub. Dabei fühlte sich eine Arbeitskollegin belästigt und es kam zu einer hygienischen Verunreinigung. Danach verließ der Beschwerdeführer den Arbeitsplatz. Auf dem Heimweg verhielt er sich in einem Gasthaus und in den Räumen der Volksschule seines Heimatortes auffällig, sodass er auf Anweisung der Polizei mit der Rettung in ein Landeskrankenhaus gebracht wurde.

Aufgrund des dienstlichen (Vorwurf der sexuellen Belästigung) und außerdienstlichen Verhaltens des Beschwerdeführers war für die Personalabteilung ein Weiterverbleib im Landesdienst nicht mehr vorstellbar. Da eine einvernehmliche Kündigung vom Beschwerdeführer abgelehnt wurde, sprach die Personalabteilung im März 2015 die Kündigung aus.

Der Beschwerdeführer beantragte mit Schreiben an die NÖ Gleichbehandlungskommission die Überprüfung der Kündigung auf eine mögliche Diskriminierung wegen Behinderung. Er begründet seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass der Dienstgeber von seiner Grunderkrankung wusste. Dieser hätte ihn statt sofort zu kündigen ermahnen oder versetzen können. Auch sei kein ärztliches Gutachten über die Prognose seiner Erkrankung eingeholt worden.

Dienstgeberseits wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Kündigung aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, die psychische und physische Integrität aller Bediensteten zu wahren, gerechtfertigt war und keine Diskriminierung wegen Behinderung darstellt. Von der Einholung eines ärztlichen Gutachtens wurde aufgrund der Folgen und Gefahren einer psychotischen Episode im Rahmen der Grunderkrankung abgesehen.

Die erhobene Sachlage reichte nicht aus, um zu beurteilen, ob die Kündigung eine Diskriminierung wegen Behinderung darstellt oder nicht. Insbesondere zum Thema sexuelle Belästigung auf der Bezirkshauptmannschaft gab es widersprüchliche Aussagen.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission konnte den entscheidungsrelevanten Sachverhalt - innerhalb einer angemessenen Zeitspanne – daher nicht ermitteln. Weitere Erhebungen hätten eine eventuelle gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen des Beschwerdeführers verzögert und verkompliziert, weshalb davon Abstand genommen wurde.

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Für den Inhalt verantwortlich: Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach,
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stiege B
Tel.: 02742/9005 16212, Fax: 02742/9005 16279, e-mail: post.gbb@noel.gv.at
Druck: Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei
www.noel.gv.at/gleichbehandlung