



Bericht 1998 - 2004

NÖ Gleichbehandlungskommission





Vorwort

Landeshauptmann Dr. Erwin Pröll

Auch in unserer modernen Gesellschaft ist das Rollenverhalten oft noch sehr traditionell. Männer legen meist großen Wert auf ihre Karriere und achten sehr auf Ansehen im Beruf und entsprechende Bezahlung. Frauen, die sehr viel leisten, haben oft das Problem, dass sie sich schlechter „verkaufen“.

Woran es Frauen heute teilweise noch mangelt, ist nicht die fachliche Qualifikation, sondern das nötige Selbstvertrauen und entsprechende Netzwerke.

In Niederösterreich sind wir uns der Leistungskraft der Frauen sehr bewusst. Der öffentliche Dienst ist stetig bemüht, Frauen wie Männer nach ihrer Leistung, nicht nach dem Geschlecht zu beurteilen.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine wichtige Einrichtung zur faktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes und zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung. Die Zugänglichkeit zu den Prüfungsergebnissen ist daher ein wesentlicher Baustein zur Gleichstellung im Beruf und soll auch Mut machen, bei Bedarf diesen Schritt zu wagen.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission konstituierte sich erstmals am 28. September 1998 im Landhaus St. Pölten, die zweite Arbeitsperiode startete am 24. September 2004.

Zusammensetzung und Aufgaben

Die Zusammensetzung und Aufgaben der Gleichbehandlungskommission werden durch das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl 2060 geregelt.

Danach ist die NÖ Gleichbehandlungskommission ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und wird für die Dauer von jeweils sechs Jahren bestellt.

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- Ausbildungsverhältnis zu prüfen und auf eine Einigung hinzuwirken; das Prüfungsergebnis wird in Form eines **Gutachtens** festgehalten.

Im Zeitraum September 1998 bis Dezember 2004 führte die Gleichbehandlungskommission 14 derartige Prüfungsverfahren durch und schloss sie mit Gutachten ab.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission ist bestrebt, durch ihre Tätigkeit einen weiteren Beitrag zur faktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebotes zu leisten.

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 von Frauen und Männern im beruflichen Alltag. Daher werden die Prüfungsergebnisse des Zeitraumes September 1998 – Dezember 2004 in zusammengefasster und anonymisierter Form zur Verfügung gestellt.

Dr. Christine Rosenbach
(Vorsitzende der NÖ Gleichbehandlungskommission)

NÖ Gleichbehandlungskommission

Übersicht der 14 Gutachten im Zeitraum September 1998 – Dezember 2004

Überprüfter Diskriminierungsbereich	Fall/ Seite	Ergebnis
Begründung eines Dienst-/Lehrverhältnisses	6 (Gemeindedienst)/ S.16-17	<i>keine</i> Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis	-	
Beendigung eines Dienstverhältnisses	3 (Gemeindedienst)/ S.9-11	<i>keine</i> Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	5 (Gemeindedienst)/ S.14-15	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	11 (Gemeindedienst)/ S.25-26	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	13 (Gemeindedienst)/ S.29-30	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
Miteinbeziehung in Aus- und Weiterbildung	-	
Arbeitsplatzbewertung	-	
Festsetzung des Entgeltes	4 (Landesdienst)/ S.12-13	<i>keine</i> Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

Überprüfter Diskriminierungsbereich	Fall/ Seite	Ergebnis
Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen	-	
Beruflicher Aufstieg	1 (Gemeindedienst)/ S.6-7	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Auswahlverfahren, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Nicht-Bestellung
	7 (LandeslehrerInnen)/ S.18	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	8 (LandeslehrerInnen)/ S.19-20	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	9 (LandeslehrerInnen)/ S.21-22	<i>keine</i> Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	10 (LandeslehrerInnen)/ S.23-24	<i>keine</i> Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
Sexuelle Belästigung	12 (LandeslehrerInnen)/ S.27-28	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	2 (Landesdienst)/ S.8	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
Arbeitsbedingungen	5 (Gemeindedienst)/ S.14-15	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes
	-	
Sonstige:		
Ermahnungen	14 (Landesdienst)/ S.31-32	Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes

Zusammensetzung NÖ Gleichbehandlungskommission (S.33-35)

Fall 1

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg – Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *6/1999: Gutachten*
 - *geschlechtsbedingte Diskriminierung im Auswahlverfahren*
 - *keine geschlechtsbedingte Diskriminierung durch Nicht-Bestellung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Mehrere Gemeindebedienstete, darunter die Beschwerdeführerin als einzige Frau, bewerben sich um eine freie Führungsfunktion.

Nach Abführung eines Bewerbungsverfahrens wird ein männlicher Bewerber bestellt.

Die Beschwerdeführerin fühlt sich durch diese Entscheidung aufgrund des Geschlechtes benachteiligt.

Im Anschluss an die Bewerbungen führt der Dienstgeber ein Gespräch mit dem letztlich bestellten Bewerber über seine Vorstellungen hinsichtlich Amtsausübung; diese Vorstellungen finden Zustimmung beim Dienstgeber. Mit der Beschwerdeführerin findet hingegen kein derartiges Gespräch über ihre Vorstellung zur Funktionsausübung statt. Der Dienstgeber zeigt ihr gegenüber keinerlei Initiative; erst über ihre Nachfrage, wie es um ihre Bewerbung stünde, wird ihr die Ablehnung mitgeteilt.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission erkennt in der Durchführung des Bewerbungsverfahrens eine geschlechtsbedingte Diskriminierung. Es ist kein sachlicher und objektiv nachvollziehbarer Grund erkennbar, warum mit dem männlichen (und letztlich erfolgreichen) Bewerber im Vorfeld der Personalentscheidung ein Gespräch über seine Vorstellungen hinsichtlich der Funktionsausübung geführt wurde, mit der abgelehnten Beschwerdeführerin hingegen nicht.

In der Sachentscheidung selber erkennt die NÖ Gleichbehandlungskommission keine geschlechtsbedingte Benachteiligung. Seitens des Dienstgebers wurde nachvollziehbar dargelegt, dass zwischen Dienstgeber und dem bestellten Mann ein besseres Vertrauensverhältnis besteht als zur Beschwerdeführerin.

Fall 2

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - Sexuelle Belästigung
- **Bundesland / Gemeinde**
 - Land NÖ
- **Rechtsgrundlage**
 - NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - 3/2000: Gutachten – geschlechtsbedingte Diskriminierung/sexuelle Belästigung einer weiblichen Bediensteten

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Eine weibliche Landesbedienstete beschwert sich über sexuelle Belästigungen seitens eines männlichen Kollegen, dem zeitweise die fachliche Aufsicht in ihrem Arbeitsbereich zukommt.

Die Gleichbehandlungskommission erhebt den Sachverhalt, indem u.a. Arbeitskollegen und –kolleginnen befragt werden und kommt im Rahmen der freien Beweiswürdigung zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin über einen längeren Zeitraum verbalen und körperlichen Übergriffen ausgesetzt war.

Im Gutachten wird das Vorliegen einer geschlechtsbedingten beruflichen Diskriminierung festgestellt.

Der Dienstgeber weist den Belästiger einer anderen Dienststelle zur Arbeitsleistung zu.

Fall 3

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beendigung eines Dienstverhältnisses durch Dienstgeber-Kündigung*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *5/2000: Gutachten – keine geschlechtsbedingte Diskriminierung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin ist als vollbeschäftigte Arbeiterin bei einer NÖ Gemeinde tätig. Sie wird für die Pflege der Grünanlagen eingesetzt; infolge jahreszeitlicher Arbeitsschwankungen im Grünbereich ist sie auch mit anderen Tätigkeiten, z.B. dem Entleeren von Abfallkörben, der Säuberung von Strassen und Gehsteigen, sonstigen Reinigungsarbeiten,.. u.ä. befasst. Die gärtnerischen Arbeiten und die sonstigen Tätigkeiten stehen zueinander im zeitlichen Gesamt-Verhältnis von ca. 50:50.

Nach der Geburt ihres Kindes nimmt sie Mutterschaftskarenzurlaub in Anspruch und kehrt danach wieder in ihren Arbeitsbereich zurück. Ca. drei Wochen nach Dienstantritt erhält sie das Kündigungsschreiben der Gemeinde. Die Kündigung wird darauf gestützt, dass die Pflege der Grünanlagen größtenteils einer privaten Firma übertragen wurde und die Kündigung daher wegen Änderung des Arbeitsumfanges und der Arbeitsorganisation notwendig ist.

Die Beschwerdeführerin empfindet die Kündigung als ungerechtfertigt und fühlt sich aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert. Am Bauhof arbeiten überwiegend Männer und sie sei die erste, die Mutterschaftskarenz in Anspruch genommen hätte. Während ihrer Karenz und auch danach seien laufend Männer für den Bauhof aufgenommen worden, ihre Kündigung sei daher nicht notwendig. Vor Ausspruch der Kündigung wurden mit der Beschwerdeführerin keine anderen Verwendungsmöglichkeiten im Gemeindedienst erörtert.

Der Schlichtungsversuch der Gleichbehandlungskommission führt dazu, dass die Gemeinde dieses Versäumnis nachholt und der Beschwerdeführerin einen anderen, adäquaten Arbeitsplatz anbietet, allerdings infolge des Dienstpostenplanes nur mit einem Beschäftigungsausmaß von 25 Wochenstunden.

Dieses Angebot lehnt die Beschwerdeführerin aus finanziellen Gründen ab.

Den belegten Ausführungen der Gemeinde ist zu entnehmen, dass niemand an Stelle der Beschwerdeführerin aufgenommen wurde, ihr gärtnerischer Aufgabenbereich tatsächlich einer Fremdfirma übertragen wurde und die Personalaufnahmen allesamt Männer mit Facharbeiterabschluss betreffen; die Beschwerdeführerin verfügt über keine diesbezügliche Qualifikation.

Die Kündigung und das im Zuge des Kommissionsverfahrens gemachte Angebot der Gemeinde an die Beschwerdeführerin - Rücknahme der Kündigung und Abänderung des Beschäftigungsausmaßes im Dienstvertrag -, werden seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission gemeinsam und in einem beurteilt. Die im Zusammenhang mit der Kündigung unterlaufenen Fehler, die tatsächlich den Eindruck einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu erwecken imstande sind, wurden nachträglich im Sinne einer sozialen Rechtsgestaltung korrigiert.

Auch wenn dieses Angebot seitens der Gemeinde korrekterweise vor Ausspruch der Kündigung gestellt worden wäre, ist anzunehmen, dass die Beschwerdeführerin aus den gleichen finanziellen Überlegungen abgelehnt hätte und wäre letztlich ebenfalls die Kündigung wegen der Auslagerung der gärtnerischen Tätigkeiten ausgesprochen worden.

Ein männlicher Arbeiter mit derselben Eignung und Qualifikation wie die Beschwerdeführerin, der das Angebot auf Abänderung des Beschäftigungsausmaßes nicht akzeptiert hätte, wäre ebenso wie sie von der Kündigung betroffen gewesen.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Vorgehensweise der Gemeinde keinen Hinweis auf eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 4

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Festsetzung des Entgeltes*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *10/2000: Gutachten – keine geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin arbeitet im Pflegebereich. Infolge Schwangerschaft darf sie keine Nachtarbeit leisten; sie wird vom Turnusdienst in den Wechseldienst überstellt. Aufgrund der Beendigung des Turnusdienstes entfällt die Turnusdienstzulage und die Nachtdienstzulage auf Basis geleisteter Nachtdienste.

Der Dienstgeber weigert sich, die Turnusdienstzulage im Rahmen des Weiterzahlungsanspruches gemäß § 14 Mutterschutzgesetz 1979 weiterzubezahlen. Die Beschwerdeführerin fühlt sich dadurch aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Gegenstand des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission war ausschließlich die Rechtsfrage, ob die Turnusdienstzulage in den Weiterzahlungs-Katalog des § 14 Mutterschutzgesetz 1979 fällt.

Die Ausführungen des Dienstgebers, insbesondere über den rechtshistorischen Hintergrund der maßgebenden Bestimmung, lassen die Gleichbehandlungskommission zum Schluss kommen, dass diese Zulage von ihrem Wesen her eine pauschalierte, quantitative

Mehrdienstleistungsentschädigung für in eine Arbeitswoche fallende Feiertage ist; solche werden vom Weiterzahlungsanspruch nach § 14 Mutterschutzgesetz 1979 nicht erfasst.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Vorgehensweise des Dienstgebers keine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 5

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beendigung eines Dienstverhältnisses/Entlassung*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *10/2002: Gutachten – geschlechtsbedingte Diskriminierung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin steht seit knapp 10 Jahren in einem vertraglichen Dienstverhältnis zu einer NÖ Gemeinde und arbeitete im angeschlossenen Krankenhaus zunächst als Turnusärztin, dann als Notärztin und seit drei Jahren absolviert sie eine fachärztliche Ausbildung. Der Dienstgeber wirft ihr erhebliche Ehrverletzungen gegenüber ihrem Vorgesetzten vor und entlässt sie unter Hinweis auf

§ 46 (2) 2a NÖ Spitalsärztegesetz 1992.

Die Beschwerdeführerin fühlt sich durch die Entlassung aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission konkretisiert die Gemeinde die Ehrverletzungen: die Beschwerdeführerin hätte ihrem Vorgesetzten sexuelle Übergriffe (sexuelle Nötigung) und Mobbing vorgeworfen und diese Behauptungen nach draußen getragen, nämlich dem Rechtsträger des Krankenhauses und der Aufsichtsbehörde des Landes übermittelt. Die Gemeinde holte eine Stellungnahme des Vorgesetzten ein, in der dieser die Vorwürfe sexueller Übergriffe und Mobbings bestreitet. Ohne weitere Erhebungen wird die Ärztin darauf hin entlassen.

Die Gemeinde begründet ihre Vorgehensweise im wesentlichen damit, dass sie beide Behauptungen für gleich glaubwürdig hält und dem Gericht die Klärung der Vorwürfe sexueller Übergriffe überlassen will.

Für die Gleichbehandlungskommission ist die Vorgehensweise der Gemeinde unverständlich und nicht akzeptabel. Würde diese Vorgehensweise – sofortige Entlassung der belästigten Person nach schriftlicher Meldung sexueller Belästigungen – allgemeine Akzeptanz finden, hätte dies drastische Folgen für alle zukünftigen Opfer sexueller Belästigungen: die davon primär betroffenen Frauen würden sich kaum mehr getrauen, auf ihre demütigende Situation aufmerksam zu machen und den Dienstgeber oder eine zuständige Aufsichtsbehörde um Hilfe zu ersuchen. Sexuelle Übergriffe im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis würden zu einem absoluten Tabuthema werden, über das nicht offen gesprochen und schon gar nicht geschrieben werden darf. Ein derartiges Klima des „Schweigens“ würde die Arbeitssituation von Frauen verschlechtern.

Eine Entlassung ist die absolut stärkste Disziplinarmaßnahme eines Dienstgebers gegenüber Bediensteten und hat „strafenden Charakter“.

Bevor ein Dienstgeber dieses Mittel einsetzt, ist es ihm zumutbar, einen Sachverhalt mit ihm möglichen gelinderen Methoden festzustellen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission schöpft ein Dienstgeber seine Möglichkeiten nicht vollständig aus, wenn er die Entlassung und das zu erwartende Gerichtsverfahren als einzige Handhabe zur Wahrheitsfindung sieht.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Vorgehensweise des Dienstgebers eine geschlechtsbedingte Diskriminierung. (Die Entlassung wurde im anschließenden arbeitsgerichtlichen Verfahren für rechtsunwirksam erklärt.)

Fall 6

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Nicht-Begründung eines Dienstverhältnisses*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *10/2002: Gutachten - keine geschlechtsbedingte Diskriminierung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Eine NÖ Gemeinde schreibt den Dienstposten einer Verwaltungsjuristin/eines Verwaltungsjuristen aus. Eine abgewiesene Juristin fühlt sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil ihr trotz der nachgewiesenen Qualifikationen und Berufserfahrungen ein Mann vorgezogen wird.

In der Postenausschreibung werden u.a. Vorkenntnisse in der öffentlichen Verwaltung sowie eine teamfähige Persönlichkeit mit dem Willen zur selbständigen Problemlösung und souveräner Leitungseignung gewünscht.

Seitens der Gleichbehandlungskommission werden Ausbildung und berufliche Erfahrungen im Hinblick auf den konkreten Dienstposten verglichen. Der relevante Unterschied liegt in den unterschiedlichen Berufserfahrungen der beiden Personen und ihrer Bedeutung für den zu besetzenden Dienstposten. Der männliche Jurist weist Beschäftigungen in Berufsfeldern auf, bei denen genau jene von der Gemeinde nachgefragten Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewältigung notwendig sind. Dieser spezifische Erfahrungshintergrund fehlt der Juristin.

Für die Gleichbehandlungskommission ist daher die Entscheidung der Gemeinde zugunsten des männlichen Bewerbers für diesen bestimmten Verwaltungs-Dienstposten sachlich nachvollziehbar.

In der Vorgehensweise des Dienstgebers ist keine geschlechtsbedingte Diskriminierung erkennbar.

Fall 7

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg - Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ - NÖ Landeslehrerin/Hauptschule*
- **Rechtsgrundlage**
 - *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993*
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *11/2002: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Eine Bewerberin um die Leitung einer NÖ Hauptschule wird abgewiesen und die Stelle mit einem Mann besetzt. Sie fühlt sich durch diese Entscheidung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie sich besser qualifiziert sieht als der ernannte Mitbewerber. Die Entscheidungsbegründung für die Bestellung des Leiters ist für die Gleichbehandlungskommission sachlich und objektiv nicht nachvollziehbar.

Die Begründung lässt eine nachvollziehbare Abwägung und Gewichtung der von beiden Personen nachgewiesenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen in Bezug auf das Anforderungsprofil einer Schulleiterin/eines Schulleiters vermissen und geht auch nicht ein auf die unterschiedlichen Reihungsvorschläge der Kollegien des Bezirksschulrates und des Landesschulrates.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Vorgehensweise des Dienstgebers eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 8

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg - Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ – NÖ Landeslehrerin/Sonderschule*
- **Rechtsgrundlage**
 - *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993*
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *11/2002: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Eine Bewerberin um die Leitung einer NÖ Sonderschule wird abgewiesen und die Stelle mit einem Mann besetzt. Sie fühlt sich durch diese Entscheidung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie sich besser qualifiziert sieht als der ernannte Mitbewerber. Die Entscheidungsbegründung für die Bestellung des Leiters ist für die Gleichbehandlungskommission sachlich und objektiv nicht nachvollziehbar. Insbesondere fehlt die Begründung für die Hervorhebung der theoretischen Ausbildung und formaler Kriterien (Vorrückungsstichtag) beim männlichen Bewerber und die geringe Bewertung der nachgewiesenen vielfältigen und erfolgreichen Praxis bei der Bewerberin. Die Begründung des Dienstgebers lässt eine nachvollziehbare Abwägung und Gewichtung der von beiden Personen nachgewiesenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen in Bezug auf das Anforderungsprofil einer Schulleiterin/eines Schulleiters vermissen und geht auch nicht ein auf die unterschiedlichen Reihungsvorschläge der Kollegien des Bezirksschulrates und des Landesschulrates.

Die Gleichbehandlungskommission erkennt in der Vorgehensweise des Dienstgebers eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 9

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg - Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ - NÖ Landeslehrerin/Hauptschule*
- **Rechtsgrundlage**
 - *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993*
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *5/2003: Gutachten - keine geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Eine Bewerberin um die Leitung einer NÖ Hauptschule wird abgewiesen und die Stelle mit einem Mann besetzt. Sie fühlt sich durch diese Entscheidung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, weil sie sich besser qualifiziert sieht als der ernannte Mitbewerber. In der Reihungsbegründung der Kollegien sowie der Begründung der NÖ Landeslehrerkommission wurden die von beiden Personen nachgewiesenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen abgewogen und gewichtet. Insbesondere wurde auf die unterschiedlichen Hearings - Ergebnisse eingegangen und erläutert, warum das schlechtere Abschneiden des Ernannten in einzelnen Bereichen ihm nicht zum Nachteil gereichte. Das Ergebnis des Hearings ist nur ein Kriterium von vielen, ein Teil in der Gesamtbeurteilung einer Kandidatin oder eines Kandidaten. Beim Hearing getestete Anforderungsdimensionen können auch durch erfolgreiche praxisbezogene Tätigkeiten nachgewiesen werden.

Die Begründung für die Entscheidung zugunsten des männlichen Bewerbers ist für die Gleichbehandlungskommission in ihrer Gesamtheit sachlich und objektiv nachvollziehbar; es ist kein Hinweis erkennbar, der eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vermuten ließe.

Fall 10

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg - Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ - NÖ Landeslehrerin/Volksschule*
- **Rechtsgrundlage**
 - *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993*
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *11/2002: Gutachten - keine geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Eine Bewerberin um die Leitungsstelle einer Volksschule fühlt sich aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt, weil ihr das Freiwerden der Direktionsstelle erst spät bekannt wurde, sie bei ihrem Bewerbungsvorhaben seitens ihres Vorgesetzten nur geringe Unterstützung erfuhr und bei der Auswahlentscheidung das Anhörungsergebnis zu sehr in den Vordergrund gerückt und ihre reichhaltige und langjährige Berufserfahrung nicht berücksichtigt worden sei.

Die Information über das Freiwerden der Direktionsstelle und somit über die Bewerbungsmöglichkeit erfolgte mittels Ausschreibung im Verordnungsblatt des LSRfNÖ; die Information seitens des Dienstgebers erging somit für alle potentiellen Bewerberinnen und Bewerber zeitgleich. Inwieweit Bewerberinnen oder Bewerber bereits vor dieser Ausschreibung und somit informell Kenntnis vom Freiwerden dieser Stelle hatten und sich demzufolge besser auf ein Bewerbungsverfahren einstellen konnten, entzieht sich der Beweisführung im Kommissionsverfahren.

Der Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin zuwenig seitens ihres Vorgesetzten unterstützt fühlte, ist für die Beurteilung nicht relevant. Die Kollegien des BSR und des LSR haben die Beschwerdeführerin übereinstimmend zweitgereiht, den Ernannten erstgereiht und ihre Reihungen ausführlich begründet. Der ernannte männliche Kollege weist neben hoher Fachkompetenz und vielfältigen Berufserfahrungen auch zahlreiche Erfahrungen in Planung, Organisation und Wahrnehmung von Führungsverantwortung nach. Beim Hearing erfüllt er die Anforderungsdimensionen und entspricht dem Anforderungsprofil. Demgegenüber erfüllt die Beschwerdeführerin das Anforderungsprofil nicht; sie weist auch keine vergleichbaren vielfältigen für die Ausübung dieser Leitungsfunktion notwendigen Erfahrungen auf, die das negative Abschneiden beim Hearing aufwiegen hätten können. Die Gleichbehandlungskommission kann daher die Ernennung des männlichen Mitbewerbers sachlich und objektiv nachvollziehen und erkennt auch keinen Hinweis, der eine geschlechtsspezifische Diskriminierung seitens des Dienstgebers vermuten ließe.

Fall 11

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beendigung eines Dienstverhältnisses*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *3/2004: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin arbeitete seit beinahe 10 Jahren als Vertragsbedienstete bei einer NÖ Gemeinde und war gleichzeitig auch gewählte Personalvertreterin. Ein einjähriger Krankenstand beendet ihr Dienstverhältnis ex lege; der Gemeinderat lehnt zwei Anträge auf Verlängerung ihres Dienstverhältnisses ohne Angaben von Gründen ab. Im gleichen Zeitraum wird das ebenfalls vom ex-lege-Ablauf bedrohte Dienstverhältnis eines männlichen Bediensteten aus sozialen Gründen verlängert.

Die Erhebungen lassen die Gleichbehandlungskommission zum Schluss kommen, dass die Beschwerdeführerin Mobbing seitens ihres Dienstgebers ausgesetzt war, aufgrund dieser Arbeitssituation erkrankte und der Dienstgeber keinerlei menschlich-soziale Überlegungen anstellte, die Bedienstete zu integrieren. Im Vergleich dazu wurde das vom Ablauf bedrohte Dienstverhältnis eines männlichen Bediensteten aus menschlich-sozialen Gründen in Hinblick auf dessen schwere Erkrankung verlängert.

Die Gleichbehandlungskommission vermag für die unterschiedliche Behandlung der beiden Dienstverhältnisse keinen sachlichen und objektiv nachvollziehbaren Grund zu erkennen. Nach Auffassung der Kommission liegt eine geschlechtsbedingte Diskriminierung vor.

Fall 12

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beruflicher Aufstieg - Bewerbung um Leitungsfunktion*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ - NÖ Landeslehrerin/Volksschule*
- **Rechtsgrundlage**
 - *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993*
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *8/2004: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Eine Bewerberin um die Leitungsstelle einer Volksschule fühlt sich aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt: ihr Anhörungsergebnis sei weit besser als jenes des ernannten Kollegen und ihre reichhaltige und langjährige Berufserfahrung sowie die Gesamtbeurteilung aller bereits erbrachten Leistungen sei kaum berücksichtigt worden.

Die Erhebungen der NÖ Gleichbehandlungskommission führen zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin ein weit besseres Punkteergebnis beim Hearing erzielte als der ernannte Mann, Leistungsnachweise bei beiden unterschiedlich gewürdigt wurden (wesentliche Qualifikationen wurden bei der Bewerberin nicht erwähnt, beim männlichen Bewerber hingegen hervorgehoben) und seitens des Dienstgebers automatisch die bessere Eignung des Mannes infolge seiner mehrjährigen Leitungstätigkeit an einer anderen Schule angenommen wurde (ohne Beachtung möglicher unterschiedlichen Anforderungen).

Die Entscheidungsbegründung zugunsten des männlichen Bewerbers ist für die NÖ Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar. Die Kommission erblickt in der Vorgehensweise des Dienstgebers eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 13

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Beendigung eines Dienstverhältnisses*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *NÖ Gemeinde*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *10/2004: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

- **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin ist seit 13 Jahren als Vertragsbedienstete in c-Verwendung bei der Gemeinde beschäftigt. Infolge eines nach Ansicht des Dienstgebers in der Gesamtheit einjährigen Krankenstandes wird ihr Dienstverhältnis ex lege beendet.

Der Gemeinderat lehnt die Verlängerung des Dienstverhältnisses ohne weitere Begründung ab.

Die Beschwerdeführerin klagt ihren Dienstgeber wegen fehlerhafter Bewertung von Urlaubstagen als Krankenstandstage und Nichtannahme angebotener Arbeitsleistung. Darüber hinaus fühlt sie sich auch aufgrund des Geschlechtes benachteiligt, da im gleichen Zeitraum ebenfalls wegen langer Krankheit vom Ablauf bedrohte Dienstverhältnisse zweier männlicher Mitarbeiter verlängert wurden.

Die Gemeinde zeigt sich im Zuge der Erhebungen durch die Gleichbehandlungskommission nicht kooperativ, sodass sich die maßgeblichen Feststellungen hauptsächlich auf die Ausführungen der Beschwerdeführerin gründen.

Als Begründung für die Verlängerung des Dienstverhältnisses der beiden Männer führt die Gemeinde aus, dass der eine Kollege schwer erkrankt und sein Tod vorhersehbar gewesen sei und der andere Kollege vor Ablauf der Jahresfrist wieder in den Dienst zurückkehrte; im übrigen sei die gesundheitliche Prognose für die Beschwerdeführerin ungünstig.

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist die Ausführung über die ungünstige gesundheitliche Prognose nicht nachvollziehbar, da die Beschwerdeführerin als ausgeheilt gilt. Weiters begründet die Gemeinde nicht die Vertragsverlängerung im Falle des einen männlichen Mitarbeiters.

Die Gleichbehandlungskommission vermag für die unterschiedliche Behandlung der Dienstverhältnisse der beiden männlichen Kollegen und der Beschwerdeführerin keinen sachlichen und objektiv nachvollziehbaren Grund zu erkennen. Die Kommission erblickt in der Vorgehensweise des Dienstgebers eine geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Fall 14

- **Überprüfter Diskriminierungsbereich**
 - *Sonstige: Ermahnungen*
- **Bundesland / Gemeinde**
 - *Land NÖ*
- **Rechtsgrundlage**
 - *NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060*
- **Ergebnis des Kommissionsverfahrens**
 - *12/2004: Gutachten - geschlechtsbedingte Diskriminierung*

▪ **Anonymisierte Darstellung**

Die Beschwerdeführerin ist als Technikerin im Rahmen eines mit drei Jahren befristeten Dienstverhältnisses vertraglich beim Land NÖ beschäftigt.

Wenige Monate vor Ablauf der Befristung erhält sie mit ca. einwöchigem Abstand aufeinander folgend drei schriftliche Ermahnungen seitens ihres Vorgesetzten. Darin werden eine einmalige Verletzung der Dienstzeit sowie ihre persönliche und fachliche Inkompetenz bemängelt. Die angeführten Vorkommnisse liegen sieben oder noch mehr Monate zurück; eine genauere Terminisierung der vorgeworfenen fachlichen und persönlichen Fehlleistungen erfolgt in den Ermahnungen nicht.

Die Beschwerdeführerin bestreitet die Richtigkeit der Ermahnungen, fühlt sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert und ersucht die Gleichbehandlungskommission um Überprüfung.

Die Erhebungen der Kommission ergeben, dass die schriftlichen Ermahnungen nicht durch ausreichende Fakten begründet und sachlich und objektiv nicht nachvollziehbar sind. Die Kommission sieht die Ermahnungsserie in engem Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Problemen der Beschwerdeführerin mit einzelnen männlichen Kollegen an ihrer Dienststelle sowie den

darauf bezogenen Beschwerden dieser Kollegen beim Dienststellenleiter. Diese schriftliche Ermahnungsserie zielt eindeutig auf die Beendigung bzw. Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses ab.

Die Vorgehensweise des Dienstgebers stellt nach Auffassung der Kommission eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. (Während des laufenden Kommissionsverfahrens kommt es auch zur Beendigung des Dienstverhältnisses: die Serien-Ermahnungen führen zu einem negativen Verwendungsbericht, aufgrund dessen das befristete Dienstverhältnis nicht verlängert wird.)

❖ ZUSAMMENSETZUNG DER NÖ GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION



NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
Horst Bergermaier Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-B	Theresia Haiderer Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
	Alois Zechmeister (bis 21.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
	Maria Bichler (seit 22.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Ingrid Grün (bis 21.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Büro LR Mikl-Leitner
	Henriette Höfner (seit 22.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Günter Schweinberger Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf	Josef Lahner (bis 21.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Mistelbach
	Mag. Johann Seper (seit 22.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf
Sieglinde Schörgmayer Amt der NÖ Landesregierung/ZPV	Dr. Eleonore Wolf Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1,7/ZPV
Martina Lehrbaum Donauklinikum Tulln/ZBR	Gabriele Hof Landespensionistenheim Klosterneuburg/ZBR

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Gemeindedienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
Friedrich Weißkircher Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	Josef Landsteiner Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
Dir. Franz Hubinger (bis 21.01.2002) Bürgermeister der Gemeinde Wartmannstetten BR Sissy Roth (seit 22.01.2002) Bürgermeisterin der Gemeinde Maria Lanzendorf	Christa Friedl Bürgermeisterin der Gemeinde Gießhübl
Edeltraud Eripek (bis 16.08.2000) Bürgermeisterin der Gemeinde Purkersdorf Helga Endler (17.08.2000 – 20.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Klein Neusiedl Gerlinde Feuchtl (seit 21.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Kottlingbrunn	Helga Endler (bis 16.08.2000) Bürgermeisterin der Gemeinde Klein Neusiedl Traude Dierdorf (17.08.2000 – 14.10.2002) Bürgermeisterin der Gemeinde Wiener Neustadt Gerlinde Feuchtl (15.10.2002 – 20.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Kottlingbrunn Ursula Puchebner (seit 21.10.2003) Vizebürgermeisterin der Gemeinde Amstetten
Margot Liernberger Rathaus Ybbs/GdG	Erika Edelbacher Rathaus Wiener Neustadt/GdG
Margareta Schwinner Krankenhaus Hollabrunn/GdG	Johanna Witzmann Krankenhaus Krems a.d. Donau/GdG

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ LandeslehrerInnen

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Ingrid Grün (bis 21.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Büro LR Mikl-Leitner Henriette Höfner (seit 22.06.2004) Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Günter Schweinberger (bis 21.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf Mag. Johann Seper (seit 22.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf	Josef Lahner (bis 21.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Mistelbach Günter Schweinberger (seit 22.06.2004) Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf
WHR Dr. Eckhart Garhöfer (bis 19.04.1999) Landesschulrat NÖ	Mag. Rupert Kleibel Amt der NÖ Landesregierung/Abt. K4
WHR Dr. Friedrich Freudensprung Landesschulrat NÖ (seit 20.04.1999)	Mag. Ilse Stöger Amt der NÖ Landesregierung/Abt. WST4
	Daniela Fux Landwirtschaftliche Fachschule Gaming
Dir. Christine Gubitzer Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/ZA-APS	Hildegard Berger Zentralausschuss für APS/ZA-APS
Doris Wagner (bis 09.01.2005) Landesschulrat für NÖ/ZA	Elisabeth de Stefani (bis 09.01.2005) Landesberufsschule Wiener Neustadt/ZA
Elisabeth de Stefani (seit 10.01.2005) Landesberufsschule Wiener Neustadt/ZA	Margot Holzapfel (seit 10.01.2005) Landesberufsschule Amstetten/ZA
Elisabeth Fangl Landwirtschaftliche Fachschule Poysdorf/ZA	Dir. Gisela Steindl (bis 21.06.2004) Landwirtschaftliche Fachschule Zwettl/ZA Hermine Essl (seit 22.06.2004) Landwirtschaftliche Fachschule Obersiebenbrunn



IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. C
Tel.: 02742/9005 16212, Fax: 02742/9005 16279, e-mail: POST.GBB@noel.gv.at
Druck: Amt der NÖ Landesregierung/ Abt. LAD3-Druckerei, 3109 St. Pölten