

Verein für Konsumenteninformation
Geschäftsführung
zu Händen [REDACTED]
Linke Wienzeile 18
1060 Wien

Wien, am 6.10.2017

[REDACTED]
[REDACTED] / Gleichbehandlungsgesetz [REDACTED]

Sehr geehrter Herr [REDACTED]!

[REDACTED]
Frau Mag. [REDACTED] hat sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt. Sie ist seit 2003 als Juristin beim VKI und bekleidet seit 2009 den Vorsitz des Betriebsrates.

Frau M. [REDACTED] war als verdiente und langjährige Mitarbeiterin in der Rechtsabteilung bereits seit längerer Zeit an einer Führungsposition interessiert.

2015 kam es zu einer Umstrukturierung: Es wurde damals die Position von Herrn [REDACTED] in eine Bereichsleitung umgeändert und darunter wurden drei Abteilungen installiert: „Sammelklagen“, „Klagen und „Wissen“. Frau [REDACTED] wurde hier trotz Qualifikation übergangen.

Im Rahmen einer Bereichssitzung, wo [REDACTED] über die Umstrukturierung informierte und Frau [REDACTED] erstmalig davon erfuhr, meinte dieser vor Zeugen auch aus dem Betriebsrat, dass sie deshalb nicht vorgesehen ist, weil eine Abteilungsleitung für Mütter mit Kleinkind, und in Teilzeit ohnehin nicht in Frage käme. Dazu ist vorzuschicken, dass sich [REDACTED] immer in Vollzeit befand.

Obwohl nach den uns vorliegenden Informationen beim VKI Seniorität beim beruflichen Aufstieg eine große Rolle spielt, was sich bei der Besetzung der Abteilung „Klagen“ durch Herrn Mag. [REDACTED] und „Sammelklagen“ durch Frau [REDACTED] ausdrückte (hier wurde ausdrücklich mit deren Dienstaltes argumentiert), wurde die

E-Mail:

Leitung für „Wissen“ entgegen dieser Handhabung nicht mit Frau [REDACTED] sondern mit der dienstjüngeren Frau Mag. [REDACTED] besetzt.

Frau [REDACTED] beschwerte sich bei ihrem Vorgesetzten, Herrn [REDACTED] und schlug vor, zumindest die Abteilungsleitung-Stellvertretung zu diskutieren. Daraufhin kann es zu Versprechungen bezüglich eine Position als Senior Expert, die allerdings nie explizit fixiert wurde. In einer der folgenden Sitzungen wurde bekannt gegeben, dass die Stellvertretung der Abteilungsleitung neu geregelt sei. Frau [REDACTED] wurde wiederum als Dienstältere ebenfalls mit Hinweis auf ihre vermeintliche Teilzeit übergeben und Frau [REDACTED] wurde eingesetzt. Sie hatte vor allem den Eindruck, dass ihre Situation als Alleinerzieherin bei dieser Entscheidung eine Rolle spielte. Es wurde zudem auch auf ihr Betriebsratsmandat Bezug genommen. Frau [REDACTED] wies sowohl Herrn [REDACTED] als auch Herrn [REDACTED] daraufhin, dass diese Bezugnahme auf das BR-Mandat dem ArbVG widerspricht.

Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist festzuhalten, dass die Bezugnahme einer Verweigerung einer Beförderung auf den Umstand, dass Frau Mag.^a [REDACTED] Kinder hat, dem Gleichbehandlungsgesetz widerspricht und die Wahrnehmung, sie sei in Teilzeit trotz ihrer tatsächlichen Vollzeitstätigkeit, unterstreicht eine offenbar vorliegende stereotype geschlechtsspezifische Wahrnehmung gegenüber Mitarbeiterinnen, die Betreuungspflichten haben.

Bezüglich einer allfälligen Benachteiligung auf Grund des Betriebsratsmandats wandte sich Frau [REDACTED] an die GPA-DJP.

Mit 1.10.2016 teilte Herr [REDACTED] mit, dass er den VKI verlassen werde. Sowohl Herr [REDACTED] als auch Frau [REDACTED] bekundeten Interesse für die Stelle. Es kam allerdings zu keiner Ausschreibung oder einem Bewerbungsverfahren. Vielmehr wurde Herr [REDACTED] im Dezember 2016 mit der Bereichsleitung betraut. Auch die frei gewordene Abteilungsleitung wurde nicht ausgeschrieben, und auf Wunsch von Herrn Mag. [REDACTED] mit Frau Mag. [REDACTED] besetzt.

Frau Mag. [REDACTED] erachtete sich sowohl auf Grund der Tatsache, dass sie ein Kind hat und Alleinerzieherin ist (und daher z.B. Pflegeausfälle wahrscheinlicher erachtet

werden, als ~~bei anderen~~) als auch auf Grund ihres Betriebsratsmandates als diskriminiert. Es gab diesbezüglich Gespräche mit Ihnen und Interventionen durch die GPA-DJP.

Gerade die Tatsache des **intransparenten Auswahlverfahrens** führt dazu, dass den VKI in einem solchen Fall die Beweislastumkehr des Gleichbehandlungsgesetzes treffen würde. Die Bestellvorgänge, die Frau Mag. ~~beschreibt~~, sind aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls diskriminierungsanfällig und die **Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher transparente Auswahlverfahren** mit der Möglichkeit, sich aktiv zu bewerben, um die Chancengleichheit zu wahren.

Vor allem auch durch Intervention der GPA-DJP wurde seitens des VKI zugesagt, dass Frau ~~als Ausgleich wegen der Nichtberücksichtigung eine Stabsstelle auf der gleichen Ebene wie die Bereichsleitung und ein gehaltliches Gleichziehen~~ mit der Abteilungsleitung erhalten wird. Für diese Stabsstelle verfasste Frau ~~ein Konzept für eine Pflegeombudsstelle, die auch ein wichtiger Bestandteil des VKI wäre. Weiters, dass sie als UWG-Expertin des VKI die UWG-Eigenklagen (dh die der VKI im eigenen Namen und nicht für das BMASK führt) weiter betreut, sowie dass die Stabsstelle mit Ressourcen ausgestattet werden soll, zumindest wurde ihr in der Folge ein Zugriff auf MitarbeiterInnen der Rechtsabteilung zugesagt.~~

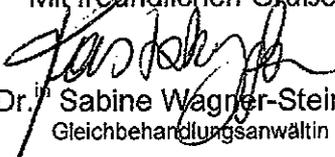
Es gab in der Zwischenzeit mehrere Besprechungen, wo von den dokumentierten Zusagen abgewichen wurde. Es scheint so als wäre die Stabsstelle nun doch den Abteilungen untergeordnet und es bestünde keine Möglichkeit auf die Ressourcen zuzugreifen bzw stehen keine Ressourcen zur Verfügung. Inhaltlich sind die Eigenklagen strittig. Von der einige Male beigezogenen Personalverantwortlichen Frau ~~wurde auch erwähnt, dass die in Aussicht gestellte Tätigkeit „genug Arbeit für ein halbes Jahr“ sei. Frau ~~Konzept ist jedenfalls als dauerhafte Einrichtung geplant und eine derartige Aussage löste verständlicherweise eine große Verunsicherung aus. Wieder ist in dieser Besprechung die Aussage gefallen, Frau ~~würde diese Tätigkeit „nicht schaffen“ und das wäre „zu~~~~~~

groß". Die Bezugnahme auf den Umstand, dass Frau [REDACTED] ein Kind hat, und auch die Tatsache, dass sie Alleinerzieherin ist, steht daher weiterhin im Raum.

Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre die im Frühjahr 2017 vereinbarte Lösung als **adäquat und gleichbehandlungskonform** bezüglich der Nichtbeachtung der Bewerbungen von Frau [REDACTED] zu werten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät daher dringend zur Umsetzung der Vereinbarung, da eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht auszuschließen ist.

Wir ersuchen Sie um eine Stellungnahmen und nehmen hierfür eine **Frist bis 20.10.2017** in Vormerk. Für Rückfragen und Informationen stehen wir zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Sabine Wagner-Steinrigl
Gleichbehandlungsanwältin