

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Im Sinne eines konstruktiven Betriebsklimas weist der Betriebsrat darauf hin, dass sämtliche die Privatsphäre der MitarbeiterInnen betreffende Inhalte **nicht** Gegenstand dienstlicher Gespräche (MOG, MIB, Hearing etc.) sein dürfen.

Somit sind nach allgemeinem sowie rechtlichem Verständnis folgende Fragen grundrechtswidrig bzw. sittenwidrig und daher nicht zulässig, wie z.B. Fragen nach:

- Zugehörigkeit zu einer politischen Partei oder Gewerkschaft
- Religionszugehörigkeit
- Sexuellen Gewohnheiten bzw. sexueller Ausrichtung
- Schwangerschaft
- Familiären Plänen (Kinderwunsch)
- Vermögensverhältnissen
- Gesundheitszustand (z.B. nach Erkrankungen, Diagnosen, Heilungschancen)
- Verwandten und Bekannten

[siehe dazu:

- Wiener Gleichbehandlungsgesetz, 2. Teil, 1. Abschnitt §3
- Vertragsbedienstetenordnung 1995, §4a]

Ebenso ist die Androhung von Kündigung bzw. Entlassung **ohne dienstlich gerechtfertigten Grund** quasi als Einschüchterung **unzulässig**.

[siehe Kündigungs- bzw. Entlassungsgründe:

- Kollektivvertrag, §25 und §26
- Vertragsbedienstetenordnung 1995, §42]

Die im Zuge der MitarbeiterInnenbeurteilung (MIB) ausgewiesenen (mehr als 13) Krankenstandstage sind als formales Kriterium zu verstehen und dürfen jedenfalls keinen Einfluss auf die Gesamtbeurteilung haben.