

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 97/2008, festzustellen, dass sie vom Vorstand des Finanzamtes X aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters von A durch den Vorstand des Finanzamtes X konnte nicht festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A (eingebracht von RA ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Er lautete:

»...«

Betrifft: Mehrfachdiskriminierung aufgrund meines Alters, Geschlecht, aufgrund meiner Funktion als im Finanzamt X, als Vertreterin der ...liste und weil ich am Mentoringprogramm des Bundeskanzleramtes teilgenommen habe. Die Obsorgepflicht des Dienstgebers ist nicht mehr gegeben, und die arbeitsrechtlichen Normen werden nicht mehr eingehalten.

Ich fühle mich vom Herrn Finanzamtsvorstand B diskriminiert, und begründe es wie folgt: Der Teamwechsel Anfang ... wurde mir weder von ihm noch von den Teamleitern mitgeteilt. Ich habe ein neues Aufgabengebiet zugeteilt bekommen und ich darf keine ... mehr erledigen. Es wurde auch nicht auf das psychosoziale Arbeitsumfeld Rücksicht genommen. Die Mitglieder des .. haben auch nicht zugestimmt, lediglich die Vorsitzende Frau C hat eigenmächtig die Amtsverfügung unterzeichnet. Mein Kollege D hat das Team nicht wechseln müssen, da er ein Mann ist. ...

Der Amtsvorstand hat einigen KollegInnen im Team gesagt, sie sollten Unterschriften gegen mich sammeln. Das haben einige KollegInnen getan und ein Schreiben an den Vorstand ausgehändigt. Dieses Schreiben habe ich bis dato nicht erhalten. Ich konnte somit zu den Vorwürfen keinerlei Stellungnahme abgeben. Die meisten KollegInnen unseres Finanzamtes haben mich auf Grund des Teamwechsels schon vorverurteilt und sie haben sich über ihren Sieg sehr gefreut. Sie haben wieder das Ziel erreicht, eine Kollegin hinaus gemobbt zu haben. Sie sagen auch, sie können mich nicht mehr anschauen und ich soll gefälligst in Pension gehen. Ich werde geschnitten, die Türen werden vor mir zugeschlagen, bössartige Gerüchte sind über mich im Umlauf, die Post erhalte ich nur mehr unter sehr schwierigen Umständen, u.v.a.m. Zuerst durfte ich ... erledigen und ich hatte keinen ...-Zugriff und nun habe ich den ...-Zugriff und ich darf keine ... mehr erledigen.

Das Mentoringprogramm des Bundeskanzleramtes durfte ich auch nicht vollständig absolvieren. Als Begründung wurden immer dienstrechtliche Gründe angeführt bzw. wurde ich immer von den Kolleginnen wie folgt verspottet: Ich hätte nur Spaß und Party im Kopf, ich gehe nur spazieren u.v.a.m. Ich war immer under informed.

Die Belohnung habe ich bis dato nicht erhalten. ... Ich werde von Kollegen und Kolleginnen die nicht meine Ausbildung haben besonders angefeindet und ständig herabgewürdigt. Das war unserem Amtsvorstand immer bekannt und trotzdem habe ich keinerlei Unterstützung

bekommen. Es wurden sogar von einigen KollegInnen Kundschaften gegen mich aufgehetzt. Den Vertrag für habe ich bis dato für KollegInnen ... nicht erhalten. ... Ich setze mich für alle KollegInnen mit ...en ein und als Rückantwort bekomme ich meistens: Wenn wir sie sehen, haben sie immer eine Arbeit. Die Beleidigungen und Belästigungen sind für mich unerträglich und mein Gesundheitszustand hat sich massiv verschlechtert. Ich wurde sogar im Krankenhaus aufgenommen und alle Fachärzte und Chefärzte waren über diese Arbeitszustände zutiefst bestürzt. Ich bin in ständiger fachärztlicher Behandlung und ich fürchte mich immer vor Verbalangriffen von einigen KollegInnen, wenn ich nur das Finanzamt betrete. Ich leide auch an massiven Schlafstörungen. Durch den jahrelangen chronischen Personalmangel in der ... nimmt das Mobbing und Bossing aufgrund des permanenten Arbeitsstress zu. Es wurden auch Ghettoteams gebildet. Es werden Teams mit KollegInnen mit ...en mit Teams ohne KollegInnen mit ...en verglichen und diese kämpfen gegeneinander. ... Alle ...-Mitglieder waren immer über diese massiven Probleme informiert. Die ständigen Umstrukturierungen, die nur teilweise umgesetzte Verwaltungsreform und das roll out haben ihren Niederschlag in den vielen Krankenständen der KollegInnen gefunden (... = ... !!!). ... Die Leiharbeitskräfte zählen mehr als KollegInnen mit ...en. ...

Meiner Meinung nach liegt auch eine schwere Menschenrechtsverletzung vor und meine Menschenwürde wurde jahrelang massivst mit Füßen getreten. Es wird mir kein Respekt von einigen KollegInnen gezollt, nein ganz im Gegenteil ich werde noch beschimpft und regelrecht bekämpft. Leider hat unser Amtsvorstand diesen Missstand bis heute nicht abgestellt. Ich beantrage darum die Erstellung eines Gutachtens und 720,- € samt Anhang Schadenersatz.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte der Vorstand des Finanzamtes (FA) B mit ... nachstehende Stellungnahme zum Antrag:

„... Ich bin seit ... Amtsvorstand des Finanzamtes X (mit rd. ... Mitarbeitern).

....

Die Umsetzung und Mitteilung des tatsächlichen Zeitpunktes erfolgte nach Abstimmung mit dem bisherigen Teamleiter (s.o.), dem neuen Teamleiter F und mir durch F während meinesurlaubes im

Auf das psychosoziale Umfeld wurde sehr wohl Bedacht genommen, zumal F der (Wunsch-)Teamleiter von 3 möglichen aus demselben Arbeitsbereich (...) war und A bei diesem willkommen war und ist. Diese Maßnahme wurde auch durch die ha. Arbeitsmedizinerin,

sowie dem Arbeitspsychologen befürwortet und war auch laufend Thema bei Gesprächen zwischen mir und dem ha.

Das übernommene Aufgabengebiet entspricht dem bisherigen sowie dem Anforderungsprofil laut Arbeitsplatzbeschreibung, insbesondere ...erledigungen, die laut Rücksprache mit F in keiner Weise behindert werden.

Ein Konnex mit D kann von mir beim besten Willen nicht nachvollzogen werden, da die o.a. Gründe für den Teamwechsel maßgeblich waren und kein Teamwechsel von irgendeinem anderen Teammitglied im Raum stand. ...

Ich verwehre mich vehement gegen den Vorwurf, eine Unterschriftenaktion der ehemaligen Teamkollegen von A in Auftrag gegeben zu haben.

Vielmehr sind die Mehrzahl der ehemaligen Teamkollegen in einem Schreiben an mich herangetreten mit dem wesentlichen Inhalt, dass sie die persönlichen Probleme von A mit E nicht nachvollziehen können, ihre Tätigkeit als ...schätzen und sie in keiner Weise diskriminieren oder mobben wollen. Kritisiert hingegen werden darin häufige Abwesenheiten von A zu Lasten der übrigen Teammitglieder, wiederkehrende Klagsdrohungen durch A sowie mangelnde Integrationsbereitschaft im Team.

Dieses Schreiben konnte ich aufgrund der Rechtsansicht unserer Personalabteilung (keine Akteneinsicht u.a. wegen schutzwürdigem Interesse der Unterfertigten) nicht an A aushändigen. Es wurde von mir angeboten, ihr den Inhalt mündlich bekanntzugeben. Dieses Angebot wurde nicht angenommen und weiter auf Aushändigung bestanden.

Die Vorwürfe wie Türzuschlagen, bösertige Gerüchte etc. konnten ebenfalls nicht verifiziert werden.

Die Vorwürfe betreffend ... – Zugriff sind nach neuerlicher Rücksprache mit F nicht nachvollziehbar.

Das Mentoringprogramm des BKA betreffend wurde A von mir vollste Unterstützung gewährt, die Vorwürfe dahingehend betreffen offenbar (historisch gesehen) E.

Recherchen meinerseits hinsichtlich der Belohnungsthematik haben ergeben, dass es sich hierbei um die „Aktionstage“ im Jahr ... handelt, also lange vor meiner Amtsführung und ebenso den ehemaligen Teamleiter betreffend.

Anfeindungen und Herabwürdigungen durch Mitarbeiter des Finanzamtes wurden zwar immer wieder von A mir gegenüber behauptet, konnten aber ebenfalls nie verifiziert werden.

Ich kann mich weiters an keinen Fall erinnern, wo „Kundschaften“ von Teamkollegen gegen A „aufgehetzt“ wurden.

Der angesprochene „chronische“ Personalmangel in der ... entspricht nicht den Tatsachen, zumal der Personalstand auf Basis des aktuellen Personaleinsatzplanes (PEP) in diesem Bereich mehr als hinreichend von mir dotiert ist (z.T. zu Lasten anderer Bereiche), wiewohl natürlich ein höherer Personalstand immer wünschenswert wäre. ...

Ich vermeine daher abschließend, dass ich meiner Fürsorgepflicht als Amtsvorstand mehr als Genüge getan habe, indem ich über ein Jahr lang phasenweise einen Großteil meiner Arbeitszeit für Anliegen von A als ... sowie (vorwiegend) in eigener Sache aufgewendet habe, um ein für alle Beteiligten zufriedenstellendes Arbeitsklima zu schaffen und vermag daher in keinerlei Hinsicht eine Diskriminierung von A durch meine Person als Amtsvorstand zu erkennen. ...“

Mit Mail vom ... an die Geschäftsführerin der B-GBK teilte A mit, dass sich „die Arbeitsatmosphäre seit ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand radikal verschlechtert“ habe. Früher sei sie „nur“ von einigen Teammitgliedern und vom Teamleiter diskriminierend behandelt worden, nun sei die ganze Kollegenschaft ihr gegenüber negativ eingestellt. Die Belästigungen hätten weiter zugenommen, sie werde nun von einigen Kolleg/innen gemieden. Das „Schreiben mit den Unterschriften“ habe sie bis dato nicht erhalten. Das „Protokoll der Arbeitsmedizinerin“ sei ihr bis dato nicht ausgehändigt worden. In der Anlage zum Mail wurde ein Protokoll zu einer „Besprechung mit A“ am ... übermittelt. Als Autor des Protokolls ist F angegeben, als Mitarbeiter/in sind A und F angeführt. Das übermittelte Protokoll ist nicht unterschrieben. In diesem Protokoll ist festgehalten, dass Teamleiter F die Antragstellerin über „die beabsichtigte örtliche Veränderung und über die Gesprächsergebnisse von zwei Arbeitssitzungen informiert habe. A sei seit ... dem ... Team dienstzugeteilt. Der örtliche Wechsel sei notwendig, um A besser in das neue Team zu integrieren. A sei mit dem Zimmerwechsel nicht einverstanden, weil sich nur im ...Stock ein ... befinde, und auch weil sie ihr „vertrautes Umfeld“ nicht verlassen möchte. Weiters wolle sie auch eine Kollegin im Stock nicht aus ihrem Einzelzimmer verdrängen, sie wolle keinen Konflikt mit dem neuen Team. Teamleiter F habe A beruhigt, es werde keinen Konflikt geben, es gebe auch ... im ... Stock, und weiters hätte A für vertrauliche Gespräche, die sie aufgrund ihrer Funktion ... mitunter führen müsse, ein Einzelzimmer. Für die Übersiedlung spreche auch, dass der Informationsaustausch zwischen den Teammitgliedern ohne räumliche Distanz leichter wäre. Ein weiterer Vorteil wäre, dass A durch die Übersiedlung örtlich von ihrem vormaligen Team, mit welchem es weiterhin Konflikte gebe, getrennt wäre. Teamleiter F sei interessiert, A so rasch wie

möglich als Teamexpertin in seinem Team einzusetzen. Vermerkt ist weiters, dass Gespräche mit der Arbeitsmedizinerin, der Sicherheitsfachkraft, einem Personalvertreter und mit dem ...-Stellvertreter geführt worden seien.

Mit Mail vom ... teilte A mit, dass sie trotz ärztlicher Bestätigung, dass ihr derzeit ein Wechsel des Arbeitsplatzes aufgrund ihrer akuten gesundheitlichen Belastung nicht zumutbar sei, in den ... Stock übersiedeln müsse. Die Übersiedlung sollte am ... stattfinden. Teamleiter F habe die entsprechenden Weisungen erteilt.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... nahmen die Antragstellerin, ihr rechtsfreundlicher Vertreter, die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF, und B teil.

Einleitend wies die Vorsitzende des Senates darauf hin, dass allfällige Benachteiligungen aufgrund der ... und Vorfälle, die länger als ein Jahr, gerechnet vom Zeitpunkt der Antragstellung, zurückliegen, nicht mehr geprüft werden können. A führte aus, sie sei Teamexpertin in, Team ... Sie sei ... und Vertreterin der Auf Ersuchen des Senates, darzulegen, inwiefern sie aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters diskriminiert worden sei bzw werde, führte A aus, sie habe das Team wechseln müssen, wobei ihr nicht Bescheid gesagt worden undnicht eingebunden gewesen sei, nur die ... sei involviert gewesen. Sie hätte zum damaligen Zeitpunkt das Team nicht wechseln dürfen, der ... habe sie ausdrücklich danach gefragt, ob „eh keine Veränderungen anstehen“. Ihr sei weder vom Amtsvorstand, noch vom „alten“, noch vom „neuen“ Teamleiter Bescheid gesagt worden. In ihrer damaligen Situation sei der Teamwechsel nicht tragbar gewesen. Sie sei von Kolleg/innen gemobbt worden, es sei intrigiert worden. Im Gegensatz zu den Kolleg/innen im Team habe sie keinen Zugriff auf die ... (...) gehabt, obwohl sie ... zu bearbeiten gehabt habe. Auch die Mitarbeiter/innen im Info-Center hätten die Die Kolleg/innen im Infocenter seien jünger; im Wesentlichen glaube sie, dass der Umstand, dass sie eine Frau sei, eine Rolle gespielt habe bzw. spiele.

Auf die Frage, um welche Belästigungen seitens der Kolleg/innen es sich gehandelt habe, antwortete A, sie habe als einzige Mitarbeiterin des BMF am Mentoring-Programm der Bundesregierung teilgenommen, was abschätzig kommentiert worden sei, es habe geheißen, dass sie schon wieder spazieren gehe, dass man ihretwegen Telefondienst machen müsse und ähnliches. Ständig seien solche Bemerkungen gefallen, ihr früherer Teamleiter habe das nicht abgestellt.

Auf die Frage, weshalb sie sich, wenn die Umstände so belastend für sie gewesen seien, gegen einen Teamwechsel gestellt habe, antwortete A, hauptsächlich wegen ihres Kollegen, der stellvertretenden Sie und ihr Kollege hätten ein gutes Team gebildet, er habe sie sehr unterstützt, auch er sei diskriminiert worden. Im vorigen Jahr habe sie rund ...Kolleg/innen mit einer ... zu betreuen gehabt, und sie sei permanentem Druck ausgesetzt gewesen. Manche Kolleg/innen hätten sogar Kundenschaften gegen sie aufgehetzt. Man müsse sagen, dass der jetzige Teamleiter bei einem ungebührlichen Wort sofort eingreife.

Auf die Frage was sie vom Amtsvorstand erwartet hätte, antwortete A, er hätte ihr Bescheid sagen sollen. Als sie den Dienst angetreten habe, habe sie bloß die „Amtsverfügung“ vorgefunden, sie hätte sich erwartet, dass die Angelegenheit im Team besprochen werde.

Auf die Frage nach der Situation im neuen Team antwortete A, sie habe vom neuen Teamleiter F vom ersten Tag an die ... zur Verfügung gestellt bekommen, wobei sie jetzt keine ... mehr zu erledigen habe.

Im Folgenden berichtete A von Angriffen und Intrigen im Zusammenhang mit ihrer Kandidatur zum ... Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, da keinerlei geschlechtsspezifischer Bezug erkennbar ist.

Der Rechtsanwalt von A führt aus, die Verhaltensweisen des früheren Teamleiters und der Kolleg/innen im Team hätten eine „massive geschlechtsspezifische Dimension“ gehabt. Der frühere Teamleiter habe z.B. von A verlangt, sich abzumelden, wenn sie auf die Toilette gehe. Im ... habe es zwei Fenstertage gegeben, und die einzige, die keinen Tag frei bekommen habe, sei A gewesen. Bemerkenswert sei, dass weder der Teamleiter, noch der Finanzamtsvorstand aufgrund der Unterschriftenliste gegen A Gespräche mit den Mitarbeiter/innen gesucht haben, sondern man habe A „versetzt“, noch dazu ohne sie zu informieren. Natürlich hätten aufgrund dieser Vorgehensweise die anderen Mitarbeiter/innen den Eindruck gehabt, es handle sich um eine „Strafversetzung“. Es habe wohl auch der Eindruck bestanden, dass A ihre ungünstige Situation selbst herbeigeführt habe, und das wiederum habe sich ungünstig auf ihren Gesundheitszustand ausgewirkt.

A führte aus, dass sie früher ... bearbeitet habe, im neuen Team habe sie die ... zu bearbeiten. Es sei sehr anstrengend, ihr Gesundheitszustand habe sich verschlechtert, sie habe eine schwere Krankheit dazu bekommen

B führte zum ...-Zugriff aus, dass diese Angelegenheit bereits im Rahmen des ... besprochen worden sei, und A jetzt Zugriff auf die ... habe. Zum Vorwurf, dass A über den Teamwechsel nicht informiert worden sei, sei zu sagen, dass man sich wirklich lange Zeit – auch schon vor seiner Zeit – bemüht habe, eine Lösung zu finden. Er habe externe Personen beigezogen, um eine Lösung zu finden, nämlich die Personalentwicklung, die Arbeitsmedizinerin und den Arbeitspsychologen. Es habe jede Menge Gespräche gegeben, aber es sei letztlich nicht geglückt, eine zufriedenstellende Lösung für alle zu finden. Schließlich habe er gesagt, bei einem Bestand von insgesamt 4 Teams könne man das Problem durch den Wechsel von A in ein anderes Team lösen. Der Teamwechsel sei mehrfach Thema in Gesprächen zwischen ihm und A gewesen, er habe ihr vorgeschlagen, einen Wechsel zu versuchen, er habe es ihr überlassen, sich das entsprechende Team auszusuchen, und A habe zweimal zugestimmt. Er habe Gespräche mit dem „alten und dem neuen“ Teamleiter geführt, die PV sei immer eingebunden gewesen. A sei damals im Krankenstand oder im Urlaub gewesen, das wisse er nicht mehr genau. Er habe am ... entschieden, dass der neue Teamleiter beim Dienstantritt von A wegen des Teamwechsels an sie herantreten solle. Zu erwähnen sei, dass sowohl die Arbeitsmedizinerin als auch der Arbeitspsychologe diesen Schritt begrüßt haben. Zur Kritik von A, es sei der Zeitpunkt ungünstig gewesen, sei zu sagen, dass die Angelegenheit lange genug besprochen worden sei. Seiner Meinung nach wäre es noch unangenehmer für A gewesen, wenn er sie im Krankenstand angerufen hätte, um ihr den Teamwechsel mitzuteilen. Im Übrigen fühle sich A im neuen Team wohl, und er sei daher über ihren Vorwurf ziemlich betroffen. Was die Teilnahme am Mentoring-Programm betreffe, habe er diese immer unterstützt, das werde A bestätigen. Der Vorwurf im Zusammenhang mit dem Mentoring-Programm richte sich wohl in erster Linie gegen den früheren Teamleiter. Zur angesprochenen Unterschriftenliste der Kolleg/innen sei Folgendes zu sagen: Zwei oder drei Kolleginnen seien, nachdem er das Amt übernommen habe, an ihn mit dem Wunsch herantreten, ihn über die Angelegenheit zu informieren, sie ins rechte Licht zu rücken. Die Bediensteten haben die Angelegenheit so dargestellt, dass das Problem in den Spannungen zwischen A und E liege, und es nicht richtig sei, dass der Teamleiter A mobbe oder sekkiere. Aufgrund seiner Frage, ob das die Meinung aller Teammitglieder sei, haben die Kolleginnen eine schriftliche Stellungnahme übermittelt. Der Vorstand des FA legte das Schriftstück vor und führte weiter aus, in diesem Schreiben sei nichts Negatives über A zu

finden, im Gegenteil, ihre Arbeit als ... werde sehr positiv gesehen, doch die Ausübung ... bringe mit sich, dass A's Kolleginnen mehr arbeiten müssen. A habe dieses Schriftstück haben wollen. Die „Personaljuristen“ seien der Meinung gewesen, dass es nicht der Akteneinsicht unterliege, da es schutzwürdige Interessen der Kolleg/innen gebe. Deshalb habe er A gesagt, er könne ihr das Schreiben zwar nicht geben, aber er könne ihr den Inhalt mündlich mitteilen. Das habe A abgelehnt. Das Schreiben der Mitarbeiter/innen des ... Teams sei auch nicht relevant für die Entscheidung des Teamwechsels von A gewesen.

A führte aus, das Schreiben sei in der ...-Sitzung vor ihren Augen herumgereicht worden, alle hätten es gelesen, nur sie habe es nicht gekannt. Auch der ...stellvertreter habe das Schreiben nicht bekommen.

Auf die Frage, ob es richtig sei, wie B ausgeführt habe, dass der Teamwechsel schon längere Zeit im Gespräch gewesen sei, antwortete A, das sei richtig, es sei aber nicht auf das psycho-soziale Umfeld Rücksicht genommen worden.

Auf den Hinweis, dass ihr vorheriges Arbeitsumfeld nicht zufriedenstellend gewesen sei, antwortete A, dass sie auch nette Kolleg/innen gehabt habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, A habe sich schon vor Jahren an sie gewandt, weil es Spannungen mit dem Kollegen E gegeben habe. Sie habe ihr nicht in dem von ihr gewünschten Ausmaß helfen bzw. sie unterstützen können. A habe wohl ein sehr großes Gerechtigkeitsempfinden. Zur gegenständlichen Sache könne sie nichts beitragen.

B führte Bezug nehmend auf das erwähnte Mentoring-Programm aus, dass auf Initiative von A im Rahmen dieses Programms zwei Vorträge gehalten worden seien, und zwar zum Thema „...“, gehalten ... Man habe wirklich versucht, die Führungskräfte des FA für ... zu sensibilisieren, und zwar auf Initiative von A. Zum psycho-sozialen Umfeld sei zu sagen, dass auch in Erwägung gezogen worden sei, zwei Kollegen aus dem Team gemeinsam mit A einem neuen Team anzugliedern, die beiden Kollegen hätten dies aber abgelehnt.

A nannte das Beispiel eines Kollegen, der es abgelehnt habe, das Team zu wechseln, was akzeptiert worden sei. Dieses Beispiel belege, dass sie das Team wechseln habe müssen, weil sie eine Frau sei, Männer würden gefragt, über Frauen werde bestimmt.

B führte dazu aus, dass im ... zwei Finanzämter zusammengelegt worden seien, und er das „neue“ Amt im ... übernommen habe. Aufgrund der Fusion sei eine Umstrukturierung notwendig geworden. Es habe vier ... Teams mit unterschiedlicher Personalstärke gegeben. Man habe gleich starke Teams schaffen müssen, die Arbeitsbelastung sollte für alle Teams ungefähr gleich sein. Mitarbeiter/innen aus personalstarken Teams haben daher in personalschwache Teams wechseln müssen. Er habe gewollt, dass dies auf freiwilliger Basis erfolge. Man könne die Teamwechsel aus den genannten Gründen nicht mit dem Teamwechsel von A vergleichen. Zur Arbeit von A sei zu sagen, dass sie ... sei. Seit der Reform gebe es aber kein Spezialistentum mehr, sondern Universalistentum mit Spezialwissen. Der Teamleiter müsse daher einerseits A zusätzlich belasten, aufgrund der Fürsorgepflicht müsse er aber auch darauf achten, dass sie nicht zu sehr belastet werde.

Der Rechtsanwalt der Antragstellerin führte aus, dass die ...

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Vorstandes des FA für den Teamwechsel von A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zentraler Punkt des Antrages ist der Wechsel von A in anderes Team. Dieser ist nach dem Dienstantritt von A nach einem Krankenstand vollzogen worden. Die Zuteilung zu einem neuen Team zum damaligen Zeitpunkt hätte nach Ansicht von A aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht erfolgen dürfen. A bestreitet nicht, dass – wie B ausführte –, der Teamwechsel wegen der schon seit langem bestehenden Spannungen im Team immer wieder besprochen worden ist.

Zur Vorgeschichte des Teamwechsels ist festzuhalten, dass es seit Jahren, lange bevor B die Leitung des FA übernommen hatte, Probleme mit Kolleg/innen und auch mit dem Teamleiter gab. A erachtete sich aufgrund ihrer ... und aufgrund ihrer Funktion als ... von ihrem Teamleiter und von Kolleg/innen diskriminiert, deswegen sind

....

In ihrem Antrag an die B-GBK behauptete A auch nicht, von Teammitgliedern und/oder vom (damaligen) Teamleiter aufgrund des Geschlechtes benachteiligt oder „gemobbt“ worden zu sein. In dem Schreiben an den Vorstand des FA (das A nicht ausgehändigt worden ist) bringen die Mitglieder des Teams zum Ausdruck, dass die häufigen Abwesenheiten von A, die durch ihre „...-Funktion“ bedingt sind, mit einem höheren Arbeitsanfall für die übrigen Teammitglieder verbunden sind. Für den Senat stellt sich nach dem gesamten Vorbringen die Situation so dar, dass ein gewisser Unmut der Teammitglieder wegen der erhöhten Belastung bestanden hat. Für die Annahme, dass die Teammitglieder und/oder Teamleiter E gegenüber A als Frau eine negative Einstellung gehabt hätten, ergab sich kein Hinweis. Ob eine Benachteiligung aufgrund der ... von A bzw aufgrund der Ausübung der Funktion ... vorlag, war von der B-GBK mangels einer diesbezüglichen Kompetenz nicht zu prüfen.

Zum Vorbringen des rechtsfreundlichen Vertreters von A, die Verhaltensweisen des früheren Teamleiters und der Kolleginnen im Team hätten eine „massive geschlechtsspezifische Dimension“ gehabt, so habe zB der frühere Teamleiter von A verlangt, sich abzumelden, wenn sie auf die Toilette gehe, ist festzuhalten, dass Äußerungen, die „irgendwann“ im Rahmen der seit Jahren ausgetragenen Konflikte allenfalls gefallen sind, von der B-GB nicht mehr geprüft werden können. Gemäß § 23a Abs 5 B-GIBG sind nämlich Anträge wegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes, zB bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“, innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis einzubringen, Anträge wegen „Belästigung“ aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a sind innerhalb eines Jahres zu stellen.

A begründete ihre Behauptung, sie sei von B aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden, damit, dass ihr Teamwechsel (während ihres Krankenstandes) verfügt und sie bei ihrem Dienstantritt vor vollendete Tatsachen gestellt worden sei, während der Vorstand die Ablehnung des Kollegen D das Team zu wechseln akzeptiert habe. B führte bei seiner Befragung aus, dass Teamwechsel im ... nach der Zusammenlegung zweier Finanzämter notwendig gewesen seien, und die Wechsel auf freiwilliger Basis erfolgen sollten. Es ist B zuzustimmen, dass ein Teamwechsel aufgrund einer

Organisationsänderung nicht mit einem Teamwechsel aufgrund von Spannungen zwischen Teammitgliedern zu vergleichen ist. Für den Senat ist auch nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund A wiederholt einen Teamwechsel abgelehnt hat, obwohl sie gravierende Probleme mit zumindest einigen Teammitgliedern hatte, und vor allem, obwohl sie - zumindest seit der Amtszeit von B - die Möglichkeit hatte, in ein Team ihrer Wahl zu wechseln, und es auch keine Schwierigkeiten im neuen Team und mit ihrem jetzigen Teamleiter gibt. Der Senat konnte nicht herausfinden, welche andere Möglichkeit als ein Teamwechsel A geeignet erschienen wäre, um die schwierige und belastende Situation zu beenden. Wenn A ausführt, der Wechsel habe zur Unzeit stattgefunden, ist das aus ihrer subjektiven Sicht in Anbetracht ihres offenbar nicht stabilen Gesundheitszustandes nachvollziehbar. Es ist aber ebenso nachvollziehbar, dass B endgültig eine weitgehend friktionsfreie Arbeitsumwelt für A und auch Klarheit für alle Beteiligten, nämlich die beiden involvierten Teamleiter und die Mitglieder der beiden Teams, schaffen wollte. Schließlich haben auch die zu Rate gezogene Arbeitsmedizinerin und der Arbeitspsychologe diese Maßnahme befürwortet.

Angesichts der Dauer des Konfliktes und der ernsthaften Bemühungen von B um ein für A akzeptables Arbeitsumfeld kann der Senat in der Verfügung über den Teamwechsel keine (aufgrund des Geschlechtes) diskriminierende Maßnahme erkennen. Eine Diskriminierung von A gemäß § 4 Z 6 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Wien, im September 2009